

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN CV JAYA 99 DI PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Bagian Dari Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Strata Psikologi
(S.Psi)



Oleh:

Yaqutut Irsya Hadi

1807016081

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
TAHUN 2025**

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN CV. JAYA 99 DI PEKALONGAN**

Nama : Yaqutut Irsya Hadi

NIM : 1807016081

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 30 Juni 2025

DEWAN PENGUJI

Penguji I

NADIATUS SALAMA, M.Si., Ph.D.
NIP. 197806112008012016



Penguji II

Hi. SITI HIKMAH, S.Pd., M.Si.
NIP. 197502052006042003

Penguji III

RETI WAHYUNI, M.Pd.
NIP. 199201212020122005

Penguji IV

DEWI KHURUN AINI, S.Pd.I., M.A.
NIP. 198605232018012002

Pembimbing I

Dr. NIKMAH ROCHMAWATI, M.Si.
NIP. 198002202023212016

Pembimbing II

Hi. SITI HIKMAH, S.Pd., M.Si.
NIP. 197502052006042003

PERNYATAAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yaqutut Irsya Hadi

Nim : 1807016081

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT*
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN CV. JAYA 99 DI PEKALONGAN**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 18 Juni 2025

Pembuat pernyataan,



Yaqutut Irsya Hadi

MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

QS Al-Insyirah 5-6

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin.

Puji syukur senantiasa tercurahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Psychological Empowerment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Proses yang dilakukan dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kendala dan kekurangan. Namun hal tersebut dapat peneliti selesaikan dengan cara berdiskusi dan bimbingan dari dosen pembimbing serta dukungan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan trimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayahnya yang telah diberikan kepada hamba-Nya sehingga penulisan tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Prof. Dr. Nizar Ali, M.Ag selaku Plt Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
3. Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
4. Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A., selaku Ketua Jurusan Psikologi,
5. Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si. selaku pembimbing I dan Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si. selaku pembimbing II sekaligus dosen wali yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi,
6. Dosen Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo yang telah memberikan ilmunya, membimbing serta memberikan saran kepada penulis,
7. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,
8. Keluarga tercinta, kedua orang tua saya Ibu Nisrokha, S.Ag. dan Bapak Drs. Rohadi, M.Pd., dan kakak saya Sanniyya Dara Farrahadi, S.Pd. yang selalu menjadi motivasi saya serta memberikan dukungan, semangat dan do'a yang tak pernah terlewatkan.
9. Kepada seluruh pihak CV. Jaya 99 di Pekalongan yang telah memberikan izin untuk tempat penelitian dan bersedia menjadi subjek penelitian.
10. Teman teman saya, Zuhdi, Mayang, Dani, Annas, Agung, Rifqi. Rivai, Agung, Marta, Adinda, dan yang lainnya yang telah kebersamaian berbagi dukungan dan banyak hal lainnya.
11. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan kontribusi dalam bentuk apapun pada penulis. Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun.

Semarang, 18 Juni 2025

Penulis,

Yaqutut Irsya Hadi

ABSTRAK

Terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain budaya organisasi dan *psychological empowerment*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi dan *psychological empowerment* terhadap motivasi kerja karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah 100 orang karyawan yang ada di CV. Jaya 99 di Pekalongan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda karena terdapat dua variabel bebas meliputi variabel budaya organisasi dan *psychological empowerment* menggunakan program SPSS versi 25 for Windows. Hasilnya menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya 99 Pekalongan, dengan koefisien regresi 0.059 namun tidak signifikan karena memiliki nilai signifikan $0,453 > 0,05$. *Psychological empowerment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya 99 Pekalongan, karena memiliki nilai koefisien sebesar 0,392 dengan nilai signifikan $0,001 \leq 0,05$. Budaya organisasi dan *psychological empowerment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya 99 di Pekalongan. Perusahaan disarankan untuk menerapkan *Psychological Empowerment* kepada karyawan serta memberikan kepercayaan pengambilan keputusan kepada karyawan untuk peningkatan motivasi kerja karyawan, dan juga tetap meningkatkan budaya organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, *Psychological Empowerment*, Motivasi Kerja

ABSTRACT

There are several things that can influence employee work motivation, including organizational culture and psychological empowerment. This study aims to analyze and empirically test the influence of organizational culture and psychological empowerment on employee work motivation. The sample in this study was 100 employees at CV. Jaya 99 in Pekalongan. The research method used multiple linear regression analysis because there are two independent variables including organizational culture and psychological empowerment variables using the SPSS version 25 for Windows program. The results show that organizational culture influences employee work motivation at CV. Jaya 99 Pekalongan, with a regression coefficient of 0.059 but is not significant because it has a significant value of $0.453 > 0.05$. Psychological empowerment has a significant effect on employee work motivation at CV. Jaya 99 Pekalongan, because it has a coefficient value of 0.392 with a significant value of $0.001 < 0.05$. Organizational culture and psychological empowerment have a simultaneous effect on employee work motivation at CV. Jaya 99 in Pekalongan. Companies are advised to implement Psychological Empowerment for employees and provide employees with the trust to make decisions to increase employee work motivation, and also continue to improve organizational culture.

Keywords: Organizational Culture, Psychological Empowerment, Work Motivation

DAFTAR ISI

PENGESAHAN	i
PERNYATAAN	ii
MOTTO.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Motivasi	11
B. Budaya Organisasi	17
C. Pshychological Empowerment.....	21
D. Kerangka konseptual Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Psychological Empowerment</i> terhadap Motivasi Kerja	25
E. Hipotesis Penelitian	26
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur.....	34
G. Teknik Analisis Data	35
H. Hasil Uji Coba Alat Ukur	36
1. Validitas Alat Ukur	36
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	39
BAB IV.....	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	40
1. Analisis Deskriptif.....	40
2. Variabel Budaya Organisasi (X1)	44
3. Variabel Psychological Empowerment (X2).....	44
4. Variabel Motivasi Kerja (Y)	45
B. Analisis Kuantitatif	46
C. Pembahasan	52
BAB V	55
KESIMPULAN	55

A.	Kesimpulan	55
B.	Saran Penelitian	55
DAFTAR PUSTAKA.....		57
LAMPIRAN		60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya bergantung pada sumber bahan baku yang tersedia, akan tetapi juga ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang maju tentunya didukung oleh pekerja yang memiliki kemampuan baik dalam mengelola perusahaan ke arah yang diinginkan. Namun tidak sedikit perusahaan atau organisasi yang kualitasnya menurun karena tidak dapat mengelolanya dengan baik. Salah satu alasan gagal berkembangnya organisasi adalah, tidak bisanya organisasi dalam mengelola sumber daya manusia pada peningkatan motivasi kerja karyawan, dalam penerapannya motivasi adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan guna mewujudkan kinerja karyawan yang produktif (Nasution, 2014). Dapat dikatakan motivasi adalah elemen yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan.

Menurut Robins motivasi sebagai proses memiliki peran pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki kinerja baik, adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi (Febriyani, 2015). Motivasi kerja penting bagi karyawan sebab dengan motivasi kerja yang baik, diharapkan karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi menitik beratkan pada dorongan gairah kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013). Oleh karena itu perlunya perhatian khusus pada motivasi kerja karyawan, agar tujuan yang sudah disusun perusahaan dapat tercapai.

Pemberian motivasi kerja bermanfaat untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan dalam bekerja (Hasibuan, 2013). Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi

hal yang penting. Motivasi kerja pada karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan beberapa faktor, diantaranya budaya organisasi dan psychological empowerment.

Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan salah satunya dengan budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya berpengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, karena dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan (Riyadi, 2018). Budaya yang terbentuk dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada lingkungan kerjanya, hal tersebut dapat memberikan pengakuan kontribusi mereka. Budaya kerja merupakan komponen yang tidak boleh disepelekan karena dari keseluruhan program yang mempengaruhi motivasi kerja, budaya kerja juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena ketika lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung yang diterapkan oleh perusahaan merupakan faktor pendorong utama karyawan untuk mau melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Suwatno (2011), budaya kerja merupakan pemberian rasa nyaman dalam lingkungan perusahaan yang dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Umumnya beberapa perusahaan kurang memperhatikan budaya organisasi pada lingkungan kantor. Hal ini dikarenakan perusahaan semata-mata hanya memusatkan perhatiannya pada tujuannya yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, tanpa disadari bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan secara tidak langsung dipengaruhi antara lain oleh kurang adanya perhatian dari pihak perusahaan dalam pemberian rasa nyaman dalam lingkungan kerja. Sehingga akan berpengaruh terhadap turunnya kualitas dan kuantitas produksi.

Budaya kerja sendiri merupakan kenyamanan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong loyalitas karyawan dalam bertindak dan berbuat untuk tujuan perusahaan. Pembentukan budaya kerja yang sesuai memiliki manfaat yang signifikan bagi karyawan dan perusahaan, bagi karyawan, membentuk budaya kerja yang nyaman juga memberikan apresiasi dan rasa memiliki peran penting pada perusahaan. Di sisi lain, bagi perusahaan, budaya organisasi dapat menjadi alat untuk mendorong rasa nyaman karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peran krusial dalam

pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan (Grahayudha, 2014).

Motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh *psychological empowerment*. Sejalan dengan penelitian dari Purnamawati (2016), mengungkapkan bahwa *Psychological empowerment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. *Psychological empowerment* merupakan suatu upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, dimana hal ini terbentuk dengan konsep psikologis yang terdiri dari 4 (empat) aspek penyusun antara lain *meaning*, *perceived impact*, *competence*, dan *self-determination*. Empat aspek tersebut merupakan sebuah kesatuan yang menyusun keseluruhan dari konstruk *psychological empowerment*, sehingga jika salah satu saja aspek tidak diikutsertakan, hal tersebut akan mengakibatkan tingkat *psychological empowerment* yang didapat tidak semaksimal mungkin (Rahmasari, 2012). *Psychological Empowerment* dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan dan melatih mereka untuk mengambil keputusan dalam organisasi (Gunawan, Andreas, dan Okta Viyanita, 2012). Melalui *psychological empowerment* karyawan memiliki kesempatan untuk lebih menunjukkan prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan yang dapat meningkatkan motivasi khususnya motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan (Rahmasari, 2012).

Tidak sedikit perusahaan yang mengabaikan tentang motivasi kerja karyawan, padahal motivasi kerja karyawan sangat penting untuk berkembangnya suatu perusahaan. Oleh karena itu peneliti mengambil studi pendahuluan ini pada salah satu perusahaan yaitu pada CV. Jaya 99 yang berlokasi di Pekalongan dengan pengamatan serta wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan dan stakeholder CV. Jaya 99 yang mengacu pada aspek motivasi kerja, mendapatkan hasil bahwa tidak sedikit karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Hal ini ditunjukan salah satunya pada budaya organisasi yang dibentuk. Menurut karyawan lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya interaksi antara karyawan dengan atasan, membuat karyawan merasa tidak menerima dorongan untuk semangat bekerja. Dapat terlihat dengan adanya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, kemudian pekerjaan yang terkadang tidak mencapai target harian, serta kualitas produksi yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Budaya kerja dalam lingkungan yang tidak nyaman juga menyebabkan kurang terpenuhinya kebutuhan rasa nyaman karyawan yang

dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan tersebut (Nurchayadi, Ni Made, dkk., 2016). CV. Jaya 99 memiliki empat anak perusahaan yaitu bergerak dibidang industri konveksi, industri kaca, property, dan bengkel otomotif.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, perusahaan memiliki total 256 karyawan, yang terbagi dalam beberapa anak perusahaannya. Yaitu bidang konveksi memiliki 159 karyawan. Kemudian dalam industri kaca memiliki 52 karyawan. Kemudian pemasaran property yang memiliki 34 karyawan. Dan bengkel otomotif yang memiliki 11 karyawan. Observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan dan stakeholder CV. Jaya 99, mendapatkan hasil bahwa tidak sedikit karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan salah satunya dalam budaya organisasi yang dibentuk. Menurut karyawan lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya interaksi antara karyawan dengan atasan, membuat karyawan merasa tidak menerima dorongan untuk semangat bekerja. Dapat terlihat dengan adanya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, kemudian pekerjaan yang terkadang tidak mencapai target harian. Budaya kerja dalam lingkungan yang tidak nyaman juga menyebabkan kurang terpenuhinya kebutuhan rasa nyaman karyawan yang dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan tersebut (Nurchayadi, Ni Made, dkk., 2016).

Pemilik CV Jaya 99 menyatakan bahwa sering kali memberikan teguran atas pekerjaan karyawan yang tidak sesuai dengan target perusahaan, karena menghambat kemajuan perusahaan. Hasil wawancara dengan karyawan juga menyatakan jika pemilik perusahaan kerap menegur karyawan yang sedang bekerja. Hal ini membuat karyawan merasa tidak percaya diri dan tidak nyaman dalam bekerja serta mengambil keputusan dalam bekerja. *Psychological empowerment* sendiri mencakup adanya kepercayaan diri, otonomi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan pemahaman tentang pentingnya pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, ketika karyawan tidak memiliki kepercayaan diri, tidak nyaman, gelisah dalam bekerja maka akan menyebabkan turunya semangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian (Purnamawati, 2016) menyatakan apabila karyawan yang menganggap pekerjaannya bernilai bagi dirinya, maka motivasinya dalam bekerja juga akan meningkat kemudian semakin besar pengaruh yang dapat diberikan oleh seseorang pada pekerjaannya maka perannya untuk pekerjaan besar dan motivasi akan meningkat dengan semakin besar tanggung jawab yang dipegangnya.

Berdasarkan uraian diatas, saya sebagai peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *psychological empowerment* terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan. Pembentukan budaya organisasi yang baik dan *psychological empowerment* pada karyawan diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi karyawan khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja. Pembentukan budaya organisasi yang nyaman dan *psychological empowerment* merupakan salah satu bentuk dorongan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pentingnya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *psychological empowerment* dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan khususnya CV. Jaya 99. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja secara maksimal dan optimal sebagai bentuk perilaku dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan (Nasution, 2014).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya 99 di Pekalongan ?
2. Apakah *psychological empowerment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya 99 di Pekalongan?
3. Apakah budaya organisasi dan *psychological empowerment* secara berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada CV JAYA99 di Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini ialah seperti berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya 99 di Pekalongan.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *psychological empowerment* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya 99 di Pekalongan.
3. Untuk menguji secara empiris budaya organisasi dan *psychological empowerment* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya 99 di Pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a) Dapat dimanfaatkan sebagai kajian bersama mengenai budaya organisasi, *psychological empowerment*, dengan motivasi kerja.
- b) Sebagai referensi bagi pengusaha dan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan terkait budaya organisasi, *psychological empowerment* dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran perusahaan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan Budaya Organisasi dan *Psychological Empowerment* terhadap Motivasi Kerja. Serta dapat memberikan tambahan informasi dan sebagai bahan pertimbangan pemilik perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan perusahaan terkait dengan upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pembentukan Budaya Organisasi dan memperhatikan Psychological Empowerment.

- b) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharap mampu membantu para karyawan dalam peningkatan motivasi dalam bekerja.

- c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian sejenis. Khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia kaitannya dalam aspek peningkatan kinerja pegawai melalui Budaya Organisasi, *Psychological Empowerment*, dan motivasi.

- d) Bagi Penulis

Penulis dapat mengambil manfaat sebagai bahan penelitian yang di gunakan sebagai syarat kelulusan sarjana. Peneliti juga dapat mengambil manfaat ketika suatu saat akan membangun usaha, di harapkan untuk bisa memenuhi kesejahteraan karyawan sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

E. Keaslian Penelitian

Sebelum penulis mengadakan penelitian mengenai tema yang akan diusung. Penulis melakukan beberapa pencarian mengenai penelitian yang relevan terhadap tema tersebut, supaya dapat dijadikan sebagai panduan saat penelitian berlangsung dan menghindari terjadinya plagiarisme.

Di bawah ini terdapat beberapa penelitian yang termasuk deskripsi hubungan antara permasalahan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Ada penelitian dari Yeni Setiawati pada tahun (2019), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sd Ar-Raudah Bandar Lampung” dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan kepada motivasi kerja guru. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel antara lain : variabel bebas Budaya Organisasi dan variabel terikat Motivasi Kerja. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian di ambil guru SD Ar-Raudah Bandar Lampung sebanyak 29 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan menggunakan cara Nonprobability sampling, dimana seluruh dari populasi di ambil sebagai sampel dalam penelitian. Pengumpulan data menggunakan cara observasi kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data deskriptif dan analisis statistik inferensial digunakan pada penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini didapat bahwa budaya organisasi SD Ar-Raudah Bandar Lampung memiliki kategori sangat kuat. Sedangkan dengan motivasi kerja guru SD Ar-Raudah Bandar Lampung, termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ujian hipotesis didapat bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru. Dari hitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y=53,494+0,402X$. sedangkan dengan menggunakan koefisien determinasi menunjukkan bahwa presentase budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung sebesar 15%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijabarkan pada penelitian ini. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel *psychological empowerment*.

Kemudian ada penelitian dari Ida Ayu Indah Gintari, dan Gede Riana pada tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur” dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. Penelitian kali ini dilakukan di Klumpu Bali Resort Sanur yang memakai sampel seluruh populasi yaitu 52 orang karyawan.

Pengambilan informasi sementara diperoleh dengan metode wawancara, kemudian pengambilan data sebagai patokan penelitian menggunakan penyebaran kuisioner yang menggunakan skala Likert sebagai pertanyaannya. Selanjutnya data yang di peroleh di olah dengan metode analisis deskriptif, analisis faktor konfirmatori serta menggunakan analisis jalur. Hasil yang didapat dalam penelitian kali ini dapat di ambil kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan tersebut maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja pada karyawan. Selanjutnya ditemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika budaya organisasi semakin tinggi serta motivasi kerja semakin bertambah maka dapat mengakibatkan efek baik dalam peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini yang berada pada variabel x yaitu *psychological empowerment*.

Lalu penelitian dari I Gusti Ayu Purnamawati, dan Gede Adi Yuniarta pada tahun 2016, dengan judul “Pengaruh Psychological Empowerment, Empowering Leadership, Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Motivasi Intrinsik First-Line Employees Perbankan” dengan tujuan untuk mengetahui apakah Psychological Empowerment, Empowering, Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap motivasi intrinsic first –line employes perbankan. Dalam penelitian ini ada beberapa variable yaitu : Psychological empowerment, Empowering Leadership, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Motivasi Intrinsik. Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan metode Uji kualitas data, Uji Asumsi Klasik, dan Uji hipotesis. Dalam penelitian ini didapatkan 3 hasil yaitu Psychological Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik First-Line Employees Perbankan, kemudian Empowering Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik First-Line Employees Perbankan, dan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik First-Line Employees Perbankan. Dalam penelitian ini tidak terdapat variabel budaya organisasi.

Ada penelitian dari M. Sholahuddin Al Ayyubi pada tahun 2019, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt Kerta Rajasa Raya)” dengan tujuan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan pada studi kasus PT Kerta Rajasa Raya. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu : budaya organisasi (X), kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (Z). Metode analisi yang digunakan pada penelitian ini adalah

Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS). dengan ini di dapat hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, budaya organisasi di perusahaan kurang diterapkan secara maksimal yang akan berdampak pada kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dari M. Hafidz Ubaidillah pada tahun 2014, dengan judul penelitian “Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Demi Meningkatkan Kinerja Karyawan”, dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu : Empowerment, self efficacy, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang di gunakan adalah analisis jalur. Dan didapatkan hasil sebagai berikut : Adanya pengaruh terhadap empowerment, self efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, Muhammad Cahyo W.S, pada tahun 2018. Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)”. Dengan variabel penelitian yaitu : Budaya Organisasi (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z). dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Regresi Linear Berganda. Dan didapatkan hasil bahwa budaya organisasi (X) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai signifikan, budaya organisasi (X) memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y), dan variabel motivasi kerja (Z) memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah dari variabel dimana variabel peneliti meneliti pengaruh budaya organisasi dan *psychological empowerment* terhadap motivasi kerja karyawan. Kemudian perbedaan berikutnya terletak pada tempat penelitian dimana penelitian ini akan dilakukan di CV. Jaya 99 di Pekalongan. Dari penjelasan diatas maka bisa disimpulkan bahwasanya judul yang hendak diteliti tidak mempunyai kesamaan serta belum pernah diamati sebelumnya.

Perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu terdapat pada lokasi penelitian, lokasi pada penelitian ini berada di CV. Jaya 99 di Pekalongan. Pada CV. Jaya 99 di Pekalongan belum pernah di lakukan penelitian ilmiah mengenai permasalahan yang mengenai motivasi kerja karyawan. Sehingga saya sebagai peneliti pada penelitian ini mengambil lokasi tersebut. Kemudian metode yang di gunakan pada penelitian karli ini menggunakan metode penelitian kuantitatif

regresi linear berganda. Pengambilan lokasi ini diperkuat dengan melakukan prapenelitian dengan mengambil sampel dari beberapa karyawan dalam produksi serta beberapa stakeholder yang ada dalam CV. Jaya 99 di Pekalongan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Devinisi Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi diartikan sebagai kebutuhan dasar yang mendorong suatu perbuatan untuk ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi memiliki suatu batasan yang di sebut sebagai “ *The process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) beberapa ahli psikologi memberikan pernyataan yang menunjukkan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa motif lah yang melatar belakangi seorang individu untuk melakukan sesuatu dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat individu melakukan suatu aktivitas tanpa dengan tekanan atau usaha dalam melakukan sesuatu (Komaruddin, 2013). Motivasi merupakan hal yang penting dalam pekerjaan atau dalam kehidupan sehari- hari. Motivasi akan membuat seseorang menjadi mudah dan cepat dalam pekerjaannya (Asri & Jenifer, 2022). Motivasi kerja menurut (Manahan, P. Tampubolon, 2020), motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang menentukan tujuan perilaku seseorang dalam berorganisasi, intensitas udaha seseorang, dan ketahanan seseorang dalam menghadapi masalah.

McClelland mengenai motivasi, yang mengatakan bahwa tiga kebutuhan manusia, yaitu: 1) Kebutuhan untuk mendapatkan prestasi, merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dari sebelumnya; 2) Kebutuhan dalam mendapatkan kuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih mendominasi dalam kelompok; 3) Kebutuhan afiliasi, “kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain. Motivasi kerja karyawan harus di kaji secara sistematis untuk membangun dan pada saat yang sama juga perlu diperhatikan oleh atasan untuk meningkatkan perilaku kinerja karyawan, jika tidak memperhatikan motivasi kaeyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Saat ini peran supervisor sangat di butuhkan dalam memperhatikan kinerja karyawan, serta unuk mengelola pegawai dan pekerjaannya. Karena motivasi kerja adalah hasil dari budaya organisasi yang baik dan terstruktur dengan baik. (Al-Jihad & Zainab, 2021).

Dengan kata lain, motivasi bisa disimpulkan sebagai sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak atau

pendorong agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan, bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan baik.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu, dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seorang dapat menunjukkan motivasi berbeda dalam menghadapi situasi yang sama namun di waktu yang lain. Robbins, (2015) menyatakan motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Menurut Sutrisno, (2012) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan dari definisi tersebut diketahui bahwa motivasi adalah alat dorongan seseorang untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Baik memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Hezbeq adalah faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Faktor motivator initerdiri :

a) Prestasi (*achievement*)

Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaan dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Tanggung jawab (*Responsibility*)

b) Pengembangan (*advancement*)

Advancement merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan.

Faktor *Advancement* ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

Pelibatan dan pemberdayaan karyawan mengarahkan karyawan untuk membantu dirinya sendiri atau membantu orang lain. Hal ini menyebabkan pelibatan dan pemberdayaan karyawan sangat efektif dalam mempertahankan tingkat motivasi karyawan yang tinggi (Tjiptono, 2003). Sehingga bisa diartikan bahwa pemberdayaan menjadi sebuah upaya meningkatkan motivasi intrinsik yang melibatkan kondisi umum seseorang individu, yang berkaitan langsung dengan tugas yang dapat menciptakan motivasi dan kepuasan ketika karyawan mulai mempercayai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haozan (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, dukungan organisasi, keadilan organisasi mempunyai dampak yang banyak terhadap motivasi dan kinerja mereka. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zhang dan Batrol (2010) memberikan hasil bahwa pemberdayaan *psychological empowerment* mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi kerja. Dan juga penelitian yang dikemukakan oleh Rahmasari (2012) menemukan hasil bahwa *psychological empowerment* terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut Sutrisno (2012), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan:

1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup di muka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerja.

c) Keinginan untuk dapat memperoleh kehormatan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Untuk memperoleh pengakuan itu dapat diliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa

Seorang untuk bekerja kadang-kadang berkeinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara terpuji. Namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor eksternal

Beberapa penelitian telah dilakukan guna menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Mudayana (2020) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan yaitu :

a) Kondisi lingkungan atau Budaya organisasi

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menafkahi diri beserta keluarganya

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Adanya jaminan pekerjaan

Perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

f) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

g) Pemberdayaan psikologi

Bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi, namun perusahaan juga dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk dapat membuat keputusan demi kemajuan perusahaan.

3. Aspek-aspek dalam Motivasi Kerja

Aspek-aspek Motivasi Kerja menurut McClelland (1995) sebagai berikut:

- a) Pengakuan atas kinerja. Pengakuan atas kinerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi bekerja karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal tersebut dapat mendorong semangat untuk meningkatkan kualitas kerjanya.
- b) Peluang untuk maju, merupakan keinginan untuk menjadi sejahtera dengan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan seseorang dalam bekerja bertujuan untuk merubah nasib agar menjadi sejahtera, sehingga seseorang akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk meningkatkan keinginannya tersebut.
- c) Prestasi kerja, dilakukan untuk mendapatkan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Seseorang bekerja dengan sebaik baiknya untuk mendapatkan prestasi dalam berkerja, prestasi kerja akan mendapatkan apresiasi yang baik dari tempat dia bekerja.
- d) Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai hal baru untuk menunjang prestasi dalam pekerjaan di bidangnya. Pekerjaan yang menantang akan memunculkan rasa ingin tahu karyawan terhadap hal yang belum ia kuasai, hal tersebut akan memotivasi seseorang untuk mencoba hal baru guna untuk menunjang pekerjaan mereka untuk mencapai prestasi.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014) motivasi menjadi sebuah energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa motivasi adalah alat dorongan seseorang untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Baik memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja.

4. Perspektif Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu (Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2014). Untuk mengetahui motivasi kerja dalam

Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja (Rahmat, 2010).

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Dan sudah ada dalam Al – Quran surat At-Taubah ayat 105 :

Yang artinya : *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* (QS. At-Taubah : 105)

"Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar" (QS. 6:9).

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Dalam Al-Qur'an tertulis : *"Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu". (QS. Adz-Dzariyat) "Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya". (QS. Huud) "Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu". (QS. Al-Ankabut)*

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun. Menurut Quraish Shihab rezeki adalah sebuah perolehan yang dapat dimanfaatkan baik material maupun spiritual. Jika perolehan tersebut belum dimanfaatkan, maka belum disebut sebagai rezeki. (Shihab, 2013).

B. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Manusia adalah makhluk yang berbudaya, setiap aktifitasnya mencerminkan sistem kebudayaan yang berintegrasi dengan dirinya, baik cara berpikir, memandang sebuah permasalahan. Pengambilan keputusan dan lain sebagainya. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berfikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut (Wirawan, 2019).

Menurut Robbins & Judge (2013), menyatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem atau nilai-nilai makna yang dianut bersama oleh para anggota-anggotanya yang membedakan atau sebagai ciri khas organisasi itu dengan organisasi lainnya. Menurutnya budaya organisasi juga sebagai nilai-nilai dan pedoman bagi sumber daya manusia didalam perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah eksternal dan penyesuaian integrasi dalam organisasi, sehingga masing-masing anggota dalam organisasi tersebut harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana cara mereka harus bertindak dan bertingkah laku (Robbin, & Judge, 2008)). Berbeda halnya jika menurut David (2004) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak.

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kata budaya (Culture) sebagai suatu konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu Antropologi ; yang oleh Killman . et. Al (Nimran, 2016 : 134) diartikan sebagai Falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat.

Kini konsep tersebut telah pula mendapat tempat dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi, dan menjadi bahasan yang penting dalam literatur ilmiah dikedua bidang itu dengan memakai istilah budaya organisasi. Organisasi merupakan elemen yang amat diperlukan didalam kehidupan manusia, organisasi membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu sehingga mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut cherrtington (Acmaad Sobirin: 2007: 5) organisasi adalah sistem sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu set tujuan tertentu. Berbagai-bagai para ahli mendefinisikan organisasi, namun pada hakikatnya organisasi itu digunakan sebagai tempat dan wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama, secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin, dan terkendali dalam memanfaatkan sumberdaya (uang, material, mesin, metode, lingkungan) sarana dan prasarana, data dan sebagainya yang digunakan secara efektif dan efisien, untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (Wibowo:2011:37) mengemukakan adanya tujuh karakteristik budaya organisasi: *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), Merupakan suatu tingkatan dimana pekerjaan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimana pekerjaan diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal yang detail. *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat), dimana manajemen memfokuskan pada hasil dan manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses dan dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut. *People orientation* (Orientasi pada orang), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi. *Team orientation* (orientasi pada tim), dimana aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim dari pada individual. *Aggressiveness* (agresifitas), dimana orang-orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing. *Stability* (stabilitas), dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Sementara itu, menurut Greenberg dan Baron (Wibowo:2011:37) mengemukakan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi, antara lain: *Innovation* (inovasi), suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru. *Stability* (stabilitas), Bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan. *Orientation toward people* (orientasi pada orang), Merupakan orientasi

untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual. Result-orientation (orientasi pada hasil), Meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Easygoingness (bersikap tenang), Suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai. Attention to detail (perhatian pada hal detail), Dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama. Collaborative orientation (orientasi pada kolaborasi), Merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individu.

2. Aspek-aspek Budaya Organisasi

Adapun menurut Robbins dan Judge (2008) aspek-aspek untuk mengukur tinggi rendahnya tingkat kepatuhan seseorang terhadap organisasinya, yang meliputi :

- a) Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sampai sejauhmana inovasi dan pengambilan risiko diterapkan oleh para karyawan.
- b) Orientasi hasil, yaitu sampai sejauh mana perusahaan berhasil memusatkan perhatian pada hasil yang didapat, bukan pada teknik atau proses yang digunakan dalam mencapai hasil yang diinginkan.
- c) Orientasi manusia, yaitu sampai sejauh mana keputusan yang diambil oleh manajemen atas mampertimbangkan efeknya bagi anggotaanggota dalam organisasi.
- d) Orientasi tim, yaitu sampai sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan secara tim, bukannya dilakukan secara individu.
- e) Agresivitas, yaitu sampai sejauh mana karyawan itu agresif dan kompetitif dalam melakukan pekerjaan, bukannya santai-santai dan menganggap remeh suatu pekerjaan.

Menurut Robbins & Judge (2008), menyatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem atau nilai-nilai makna yang dianut bersama oleh para anggota-anggotanya yang membedakan atau sebagai ciri khas organisasi itu dengan organisasi lainnya. Menurutnya budaya organisasi juga sebagai nilai-nilai dan pedoman bagi sumber daya manusia didalam perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah eksternal dan penyesuaian integrasi dalam organisasi, sehingga masing-masing anggota dalam organisasi tersebut harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana cara mereka harus bertindak dan bertingkah laku (Robbin, & Judge, 2008). Sehingga dapat dikatakan budaya organisasi yang paling mungkin membentuk standar etis tinggi adalah budaya yang tinggi dalam mentolerir resiko rendah sampai sedang dalam keagresifan, dan berfokus pada sarana dan juga hasil.

2. Budaya Organisasi Menurut Perspektif Islam

Dalam hasil penelitian terdahulu budaya organisasi juga merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang diilhami oleh suatu keyakinan dan kebiasaan yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi antara lain memiliki suatu perandalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya Organisasi juga berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi, mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan, pembentuk peningkatan kinerja karyawan. Karakteristik budaya organisasi antara lain : mempelajari, saling berbagi, transgenerasi, persepsi pengaruh, adaptasi. Karakteristik budaya dalam Islam antara lain : bekerja adalah ibadah“, bekerja memperhatikan azas manfaat-maslahat, bekerja merupakan aktualisasi kemampuan akalnya, bekerja memperhatikan sifat *tawazun* (keberimbangan), bekerja memperhatikan azas kehalalan.

Budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Allah berfirman dalam Qs. Yunus 47- 49.

Artinya: *“Tiap-tiap umat mempunyai rasul; Maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya” 47. Mereka mengatakan: “Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?” 48. mereka mengatakan: “Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?” 48. Katakanlah: “Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah”. tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, Maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukan(nya)” 49 (Qs.Yunus: 47-49).*

Ayat ini ditafsirkan yaitu bahwa mereka akan bertanya kepada Rasulullah dan pengikut-pengikutnya tentang kapan saatnya janji yang telah dijanjikan kepada mereka itu akan terjadi. Pertanyaan yang ditanyakan kepada Rasulullah itu merupakan pertanyaan yang memiliki maksud mengejek Rasulullah dan pengikutnya, seolah menurut mereka bahwa janji Allah itu tidak akan pernah terjadi. Janji Allah yang ditanyakan kepada Nabi saw dan pengikutnya merupakan sebuah ancaman Allah yang akan diberikan kepada mereka, baik itu penderitaan di dunia ataupun siksaan di akhirat. (Tafsir Muyassar Al-Tafsir al-Wasit, Tantawi)

Rangkaian ayat suci Al-Qur'an tersebut menyiratkan bahwa organisasi sebagai tempat perkumpulan dari manusia yang terdiri dari perilaku, adat, kebiasaan, dan norma tidak dapat dipungkiri akan membentuk suatu visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut, atau yang disebut dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, dalam usaha pencapaian suatu keinginan tersebut, organisasi harus memiliki nilai dan norma yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam berorganisasi, sebagai ciri khas, dan acuan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan kejelasan mengenai hal-hal tersebut anggota organisasi atau karyawan perusahaan dapat menentukan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaannya. Sehingga pencapaian organisasi atau perusahaan lebih tertata, terkoordinasi, dan terukur sehingga akan lebih efektif dan efisien. Apabila organisasi tidak memiliki budaya organisasi, dan hanya bekerja berdasar atas struktur organisasi saja, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut tidak dapat menjalankan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan fungsinya dengan baik.

C. Psychological Empowerment

1. Definisi *psychological empowerment*

Psychological Empowerment merupakan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan dalam pengambilan keputusan dan mengatur jalannya pekerjaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Garrett-Jones & Fernando, 2017). *Psychological empowerment* dapat dikatakan sebagai kualitas pribadi yang diberikan kekuasaan oleh atasan untuk dapat membuat keputusan sendiri (Randolph, W. A., 1995). Menurut (Spreitzer, G. M., 1995) dan Al (Jin Liang, W., & Hai-Zhen, W., 2012) *psychological empowerment* (pemberdayaan psikis) ada pada saat karyawan merasa memiliki kuasa penuh atau memiliki kontrol atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dalam pekerjaan mereka. Pada penelitian kali ini dapat didefinisikan juga bahwa *psychological empowerment*

sebahai cermin orientasi aktif individu terhadap tugasnya dalam pekerjaan, dan terdiri dari pikiran dan kebiasaan yang terbentuk melalui lingkungan kerja dan bukan karena atribut kepribadian tertentu. Orientasi aktif tersebut dapat dikatakan orientasi yang mana seorang individu memiliki rasa ingin dan rasa mampu dalam membentuk karyanya sendiri dalam perannya atau konteksnya di dalam pekerjaan (Spreitzer, G. M., 1995) (Jin Liang, W., & Hai-Zhen, W., 2012).

Spreitzer (1995) et. Al (Dewi-Putri & Amar-Ma'ruf, 2020) menjabarkan bahwa psychological empowerment adalah suatu komponen yang menyusun motivasi kerja yang realisasikan dalam empat dimensi psychological empowerment yaitu meaning, competence, self-determination, dan impact. Namun, jika komponen itu berkurang satu komponen saja akan menurunkan psychological empowerment, akan tetapi tidak menghilangkan efek keseluruhan dari empowerment. Struktur organisasi, dukungan organisasi, akses terhadap informasi strategis, sumber daya organisasi dan budaya organisasi diidentifikasi sebagai struktur yang memiliki hubungan dengan psychological empowerment. Sedangkan inovasi, upward influence, self-efficacy dan efektivitas manajerial diidentifikasi sebagai hasil perilaku empowerment (Spreitzer, G. M., 1995) (Mutamimah dan Munadharoh, 2013).

Menurut Mishra dan Spreitzer (1998) (Mutamimah dan Munadharoh, 2013), karyawan akan merasa takut dan memilih untuk menghindar pada saat keadaan yang mereka percayai melebihi kuasanya mereka, sebaliknya karyawan akan terlibat dan berperilaku percaya diri dalam bekerja/berkegiatan ketika mereka menilai diri mereka mampu menangani situasi yang bisa mereka kuasai. Empat aspek empowerment dapat membantu karyawan agar lebih mampu mengendalikan diri. *Psychological empowerment* dapat dijabarkan sebagai partisipasi seorang individu secara sukarela, tidak terbatas pada tugas yang diberikan kepada mereka (F. R. J. Wijaya, D. E. Purba, 2020)

Dapat diambil kesimpulan, bahwa *Psychological empowerment* merupakan keadaan karyawan yang memiliki orientasi aktif terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan pemahaman terhadap tanggungjawabnya, percaya akan kemampuan yang dimilikinya dapat menyelesaikan pekerjaan, memiliki kontrol penuh dalam memilih metode, strategi-strategi dalam menyelesaikan dengan baik pekerjaannya sendiri dan dapat memberikan pengaruh yang membangun secara langsung dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

2. Aspek-aspek Psychological Empowerment

Spreitzer (1995) (Fitri-Nadifatus & Abdul-Muhid, 2021) merumuskan empat dimensi penting yang membentuk konstruksi psychological empowerment yaitu:

- a) Pemaknaan (*Meaning*), *Meaning* didefinisikan sebagai nilai dari tujuan pekerjaan yang dilakukan yang dinilai dari persepsi individu yang berhubungan dengan misi atau harapan dirinya.
- b) Kompetensi (*Competence*), *Competence* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Thomas dan Velthouse (1990) menambahkan bahwa *competence* mengacu kepada sejauh mana seseorang dapat melakukan tugas yang sedang dikerjakan dengan terampil.
- c) Determinasi diri, *Self determination* merupakan akal dari individu untuk memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan. Hal ini mengacu kepada sejauh mana individu memiliki kontrol atas pekerjaan mereka atau bebas untuk memilih cara bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka.
- d) Pengaruh (*Impact*), *Impact* merupakan sejauh mana seseorang dapat memberikan pengaruh dalam hal strategi, administrasi, atau pengoperasian hasil kerja di tempat kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari sejauh mana individu merasa bahwa dirinya secara langsung memiliki pengaruh pada lingkungan kerja, rekan kerja, maupun organisasi secara keseluruhan.

Spreitzer (1995) et. Al (Dewi-Putri & Amar-Ma'ruf, 2020) menjelaskan bahwa psychological empowerment adlah sebuah struktur penyusun pada motivasi kerja yang diimplementasikan dalam empat aspek yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Tikak ikutnya satu aspek saja akan menurunkan efek keseluruhan dari empowerment. Struktur organisasi, dukungan organisasi, akses terhadap informasi strategis, sumber daya organisasi dan budaya organisasi diidentifikasi sebagai komponen yang memiliki hubungan dalam menyusun psychological empowerment. Sedangkan inovasi, upward influence, self-efficacy dan efektivitas manajerial diidentifikasi sebagai hasil perilaku empowerment (Spreitzer, G. M., 1995).

3. *Psychological Empowerment* dalam Perspektif Islam

Spreitzer (Mutamimah dan Munadharoh, 2013) pemberdayaan psikologis diartikan sebagai suatu keadaan yang memberikan power dan kendali kepada seseorang, sehingga perasaan mampu untuk melakukan pekerjaan dan memperlancar keadaan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik terhadap tugas, yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisi, yaitu: meaning, competence, self-determination dan impact yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya.

Sama halnya dengan Spreitzer (Spreitzer, G. M., 1995) (Fitri-Nadifatus & Abdul-Muhid, 2021)) mendefinisikan psychological empowerment (pemberdayaan psikologis) sebagai peningkatan motivasi intrinsik terhadap tugas yang dimanifestasikan kedalam empat kognisi yang mencerminkan orientasi seseorang atas peran kerjanya yaitu meaning, competence, self determination dan impact. Dua definisi ini sama-sama menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis adalah peningkatan motivasi intrinsik dalam diri individu yang terwujud dalam empat kognisi yaitu rasa berarti, mampu, menentukan nasib diri dan memiliki pengaruh dalam menentukan sikap yang tepat dan benar terhadap peran kerjanya.

Dalam beberapa pendapat tersebut dapat dikaitkan dengan ayat dalam surat Al- Maidah ayat 42.

Artinya : *“Mereka itu adalah orang-orang yang suka mendengar berita bohong, banyak memakan yang haram. Jika mereka (orang Yahudi) datang kepadamu (untuk meminta putusan), maka putuskanlah (perkara itu) diantara mereka, atau berpalinglah dari mereka; jika kamu berpaling dari mereka maka mereka tidak akan memberi mudharat kepadamu sedikitpun. Dan jika kamu memutuskan perkara mereka, maka putuskanlah (perkara itu) diantara mereka dengan adil, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang adil.”* Q.S. (5) 42

Dari ayat tersebut peran seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan dalam memberikan perintah kepada bawahannya. Kebebasan yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan motivasi karyawan. Karyawan yang diberikan keleluasaan dapat membuat keputusan dalam melakukan pekerjaan.

Tafsir ayat ini dari (Shihab, 2013) yaitu, mereka orang-orang yang senang mendengarkan berita palsu, banyak memakan harta bukan menjadi haknya yang tidak berkah seperti korupsi, suap dan bunga lainnya. Jika mereka datang

kepadamu untuk meminta putusan perkara, maka putuskanlah perkara diantara mereka apabila dalam hal itu kau mendapat kebaikan. Atau, berpalinglah dari mereka. Sebab jika kamu berpaling dari mereka, mereka tidak akan dapat mendatangkan bahaya sedikit pun kepadamu, karena Allah telah menjagamu dari manusia. Jika kamu memutuskan perkara diantara mereka, maka putuskanlah dengan adil sesuai dengan apa yang diperintahkan Allah. Sungguh Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil, dan Dia akan menjaga serta memberi pahala kepada mereka.

D. Kerangka konseptual Pengaruh Budaya Organisasi dan *Psychological Empowerment* terhadap Motivasi Kerja

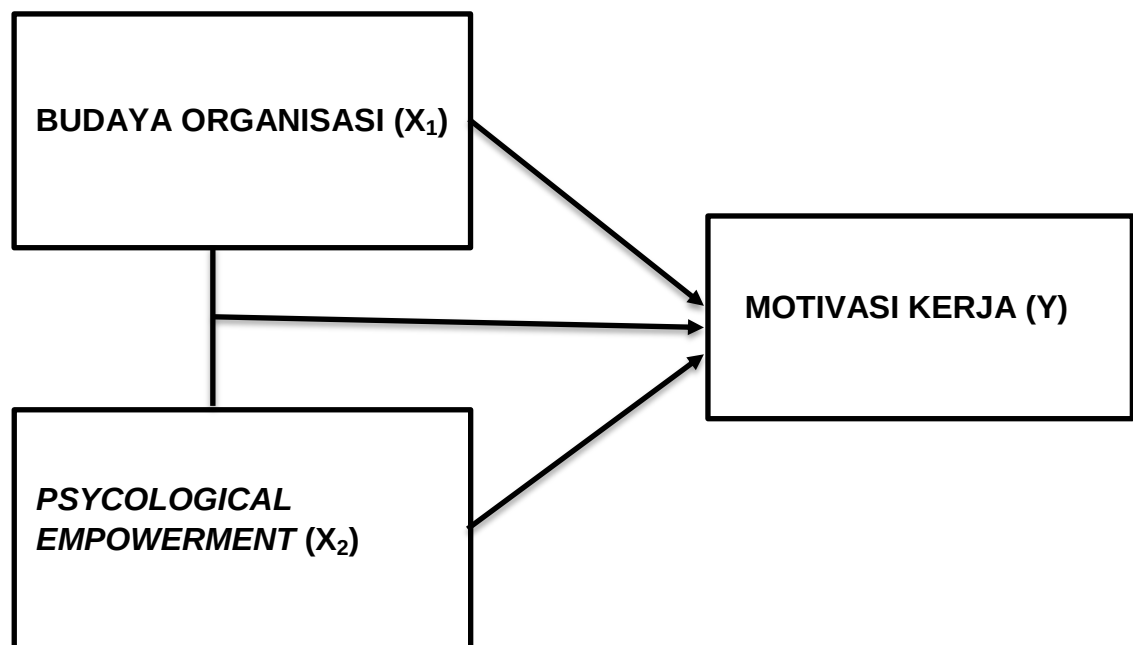
Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satunya dengan budaya kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya berpengaruh positif budaya terhadap motivasi kerja karyawan karena dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan (Riyadi, 2018). Budaya yang terbentuk dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam lingkungan kerjanya, hal tersebut dapat memberikan pengakuan kontribusi mereka. Budaya kerja merupakan komponen yang tidak boleh disepelekan karena dari keseluruhan program yang mempengaruhi motivasi kerja, budaya kerja juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena ketika lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung yang diterapkan oleh perusahaan merupakan faktor pendorong utama karyawan untuk mau melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa tahun (2013), budaya kerja merupakan pemberian rasa nyaman dalam lingkungan perusahaan yang dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang.

Selain itu motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh psychological empowerment. Sejalan dengan penelitian dari Purnamawati (Purnamawati, Ayu, 2016), yang mengungkapkan bahwa Psychological empowerment berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Psychological empowerment adalah sebuah upaya untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, dimana hal ini terbentuk dengan konsep psikologis yang terdiri dari 4 (empat) dimensi utama yaitu meaning, perceived impact, competence, dan self-determination. Keseluruhan dimensi tersebut menjadi sebuah kesatuan yang membentuk keseluruhan dari konstruk psychological empowerment, sehingga jika salah satu saja dimensi tidak ada, maka tingkat pemberdayaan yang diperoleh juga tidak akan maksimal (Rahmasari, 2012). Psychological Empowerment dapat meningkatkan sikap karyawan terhadap tugas

ataupun pekerjaan dan peran mereka dalam organisasi (Gunawan, Andreas, dan Okta Viyanita, 2012). Psychological Empowerment juga terbukti dapat meningkatkan motivasi karyawan yang dapat menimbulkan keinginan untuk bereksperimen, serta mencoba ide-ide baru untuk memperlihatkan hasil yang terbaik (Mutamimah dan Munadharoh, 2013). Melalui, psychological empowerment karyawan memiliki kesempatan untuk lebih menunjukkan prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan yang dapat meningkatkan motivasi khususnya motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan (Rahmasari, 2012).

Dari sedikit penjelasan di atas menunjukan bahwa adanya pengaruh dari budaya organisasi dan psychological empowerment terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji pengaruh budaya organisasi dan psychological empowerment terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jaya99 di Pekalongan.

Berikut adalah kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini dapat dilihat pada gambar.



Gambar 2. 1 Kerangka konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan CV. Jaya99 di Pekalongan

- H2: Psychological Empowerment memiliki pengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan CV. Jaya99 di Pekalongan
- H3: Budaya Organisasi, dan Psychological Empowerment secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Jaya99 di Pekalongan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian adalah proses yang dilakukan untuk mendapatkan suatu jawaban dari permasalahan yang telah disusun dengan terstruktur dan didasari oleh prosedur ilmiah (Latipun, 2015: 1). Dalam penelitian ini metode penelitian menggunakan merupakan pendekatan kuantitatif lebih memungkinkan, yang dimana analisisnya lebih ditekankan pada data berangka (numerikal) yang ketika sudah didapat data angka lalu diolah menggunakan metode statistika (Azwar, 2013). Selanjutnya jenis penelitian menggunakan regresi berganda, menurut Imam Ghozali (2015) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah pengaruh antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal dua. Penelitian regresi linear berganda digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tanpa adanya intervensi dari peneliti sehingga tidak akan ada kejadian pemalsuan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda karena penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang menggambarkan pengaruh budaya organisasi, dan *psychological empowerment* terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Merupakan suatu atribut, sifat maupun nilai yang ada pada diri seseorang yang beragam, sehingga ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan disimpulkan (Azwar, 2015). Variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu :

a) Variabel Terikat (Y)

Y : Motivasi Kerja

b) Variabel Bebas (X_1 dan X_2)

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : *Psychological Empowerment*

2. Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja diartikan sebagai alat dorong seseorang untuk pencapaian tujuan atau saran yang ingin dicapai. Baik memenuhi kebutuhan atau keinginan

pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja. Motivasi kerja yang akan dapat diungkap dengan menggunakan skala motivasi kerja dengan susunan aspek yaitu : pengakuan atas kinerja, peluang untuk maju, prestasi kerja, pekerjaan yang menantang. Jika skor yang akan didapatkan tinggi maka akan tinggi dari tingkat motivasi kerja. Sedangkan, jika rendah skor yang didapat maka tingkat yang ditunjukkan pada prokrastinasi motivasi kerja semakin rendah juga.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu struktur nilai dan keyakinan kelompok yang diambil dari pola kebiasaan yang sudah melekat dalam organisasi atau perusahaan tersebut untuk dipatuhi bersama yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi dapat diungkap menggunakan aspek aspek yang di gunakan untuk mengukur tinggi rendahnya tingkat kepatuhan seseorang terhadap organisasinya, yaitu : Inovasi dan pengambilan risiko, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Jika skor yang didapatkan tinggi maka budaya organisasi pada karyawan akan tinggi dan jika skor yang didapatkan rendah maka budaya organisasi pada karyawan akan rendah.

3. *Psychological Empowerment*

Psychological empowerment dapat diartikan bahwa dimana karyawan merasa memiliki kendali penuh atau memiliki kontrol atas pekerjaan yang menjadi sebuah tanggung jawab mereka. Dimana seorang karyawan ingin memiliki kuasa penuh atas tanggung jawabnya dalam pekerjaan seperti mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan atasan, di berikan kepercayaan penuh oleh di dalam pekerjaan yang dapat diukur tinggi rendahnya menggunakan aspek aspek yaitu, pemaknaan (*Meaning*), kompetensi (*Competence*), determinasi diri, pengaruh (*Impact*). Jika skor yang didapatkan tinggi maka *psychological empowerment* pada karyawan akan tinggi dan jika skor yang didapatkan rendah maka *psychological empowerment* pada karyawan akan rendah.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

(Sekaran, 2016) obyek penelitian adalah salah satu elemen yang bertujuan untuk menyeleksi beberapa tahap proses dalam pengambilan sampel. Objek dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Jaya 99 yang beralamat di Jl. Kertijayan Raya, Kota Pekalongan pada bulan Januari 2024.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

(Sekaran, 2016) populasi (*population*) adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin diinvestigasi oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2015) Populasi adalah semua subyek ataupun objek yang terdapat pada suatu wilayah serta memiliki suatu karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti juga diambil kesimpulan. Populasi di dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai perusahaan CV. Jaya 99 yang berada di Pekalongan memiliki total 256 karyawan. (HRD CV. Jaya 99, 2024)

2. Sampel

Peneliti memiliki keterbatasan pada waktu, biaya serta tenaga sehingga tidak dapat mengambil seluruh populasi untuk diteliti. Maka dari itu peneliti mengambil sebagian sampel atau sebagian dari populasi. Seperti yang dikatakan oleh Sumantri yaitu sampel merupakan sebagian dari keseluruhan populasi yang karakteristiknya dapat diukur. Sampel ialah sebagian individu dari populasi yang memiliki karakteristik yang terdapat di dalam populasi itu (Sugiyono, p. 62). Dalam menentukan jumlah sampel, penelitian menggunakan penghitungan menurut Slovin dengan nilai kritis atau batas penelitian yang digunakan sebesar 10% (Sevilla, 1992). Dengan demikian, berdasarkan jumlah total karyawan 256 maka diperoleh sampel minimal yang digunakan sebanyak 71,91 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah 100 karyawan.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2015, p. 81) teknik sampling adalah metode atau cara yang dapat digunakan saat pengambilan sampel. Teknik yang ada di penelitian ini berupa *cluster random sampling*. Menurut pendapat dari Azwar (2015, p. 123), teknik *cluuster random sampling* digunakan melalui cara randomisasi pada kelompok, tidak terhadap subjek penelitian secara perorangan. Berikut adalah rincian kelompok yang terdapat pada populasi :

Tabel 3.1 Pengelompokan Populasi

Konveksi	159
Industri Kaca	52
Properti	34
Bengkel	11
Total	256

Tabel tersebut adalah data dari jumlah populasi yang diambil oleh peneliti dari CV. Jaya 99 di Pekalongan. Kemudian pengambilan sampel dilakukan dengan *cluster random sampling* dari seluruh karyawan cabang usaha yang akan diambil atau dijadikan wakil populasi. Peneliti memilih pengambilan responden secara *cluster random sampling* dari seluruh cabang usaha tersebut, yang hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Pengelompokan Sempel

Konveksi	62
Industri Kaca	20
Properti	13
Bengkel	5
Total	100

E. Teknik Pengumpulan Data

Adalah salah satu langkah terpenting untuk memperoleh data penelitian. Dikarenakan tanpa teknik ini, penelitian tidak akan bisa memperoleh data yang selaras dengan standar yang ditentukan (Sugiyono). Instrumen yang dapat digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah skala. Menurut Azwar (2015) skala yaitu salah satu macam alat ukur yang digunakan untuk mengukur atribut psikologi yang bersifat latent secara konseptual. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Kriyantono (2006: 134) berpendapat bahwa skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun kelompok mengenai fenomena sosial. Skala akan disusun dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable* dengan nilai berurutan 1 sampai 5.

Pengumpulan data berdasarkan skala likert di mana terdapat beberapa opsi jawaban untuk menjawab item pernyataan-pernyataan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), Netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Menurut Saifuddin (2020: 75) memasukan opsi jawaban netral bagi responden untuk dipilih jika mereka tidak menjawab dari pilihan ekstrem dalam desain penelitian. Berikut kriteria penilaian skala:

Tabel 3.3 Interpretasi Skor Skala

Respon	Interpretasi	Skor Item <i>Favorable</i>	Skor Item <i>Unfavorable</i>
SS	Sangat Setuju	5	1
S	Setuju	4	2
N	Netral	3	3
TS	Tidak Setuju	2	4
STS	Sangat Tidak Setuju	1	5

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah = 5, sehingga nilai intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat ditentukan skala distribusi kriteria jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 3.4 Pengukuran Skala

Skala	Keterangan
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,80 s/d 2,56	Rendah
2,6 s/d 3,39	Cukup
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Pada penelitian ini menerapkan skala budaya organisasi, *psychological empowerment*, serta skala motivasi kerja yang telah dirancang berdasarkan definisi operasional dan aspek dari setiap variabel. Berikut rinciannya:

1. Motivasi Kerja

Aspek-aspek Motivasi Kerja menurut McClelland (1995) sebagai berikut:

- 1) Pengakuan atas kinerja
- 2) Peluang untuk maju

- 3) Prestasi kerja
- 4) Pekerjaan yang menantang

skala motivasi kerja terdapat 16 item, terdiri dari 8 *favorable* dan 8 *unfavorable*.

Tabel 3.5 Blue Print Motivasi Kerja

No	Aspek	No Aspek		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pengakuan prestasi kerja	1,2	3,4	4
2.	Peluang untuk maju	5,6	7,8	4
3.	Prestasi kerja	9,10	11,12	4
4.	Pekerjaan yang menantang	13,14	15,16	4
Jumlah		8	8	16

2. Budaya Organisasi

Skala budaya organisasi mengacu pada indikator menurut (Robbin, & Judge, 2008) aspek dalam budaya organisasi yang meliputi :

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko
- 2) Orientasi hasil
- 3) Orientasi manusia
- 4) Orientasi tim
- 5) Agresivitas.

Skala budaya organisasi terdapat 20 item, terdiri dari 10 *favorable* dan 10 *unfavorable*

Tabel 3.6 Blue Print Budaya Organisasi

No	Aspek	No Aspek		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Inovasi dan pengambilan resiko	1,2	3,4	4
2.	Orientasi hasil	5,6	7,8	4
3.	Orientasi pelayanan	9,10	11,12	4
4.	Orientasi tim	13,14	15,16	4
5.	Agresivitas	17,18	19,20	4
Jumlah		10	10	20

3. *Psychological empowerment*

Skala *psychological empowerment* mengacu pada (Spreitzer, G. M., 1995) merumuskan empat indikator penting yang membentuk konstruksi *psychological empowerment* yaitu :

- 1) Pemaknaan (*Meaning*),
- 2) Kompetensi (*Competence*),
- 3) Determinasi diri,
- 4) Pengaruh (*Impact*)

Skala *Psychological Empowerment* terdapat 16 item, terdiri dari 8 *favorable* dan 8 *unfavorable*.

Tabel 3.7 Blue Print *Psychological Empowerment*

No	Aspek	No Aspek		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pemaknaan (<i>meaning</i>)	1,2	3,4	4
2.	Kompetensi (<i>competence</i>)	5,6	7,8	4
3.	Determinasi diri	9,10	11,12	4
4.	Pengaruh (<i>impact</i>)	13,14	15,16	4
Jumlah		8	8	16

F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Pengujian kualitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan dua instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu instrumen pengukuran dalam mengukur kuesioner yang ingin diukur. Dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya bisa diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Ghozali (2015), suatu item dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih besar sama dengan dari 5% ($\text{sig.} \geq 0,05$). Valid tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien regresi product moment (r) dengan nilai hitung kritisnya. Dalam penelitian ini aplikasi SPSS yang akan digunakan sebagai alat untuk uji validitas, dengan menggunakan acuan $\geq 5\%$

sehingga syarat minimum suatu instrumen untuk dianggap valid jika tingkat signifikansi dari r hitung lebih besar sama dengan dari 0,05.

2. Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) reliabilitas digunakan untuk menunjukkan stabilitas suatu indikator dan instrumen yang mengukur konsep serta menilai kesesuaian suatu ukuran. Uji reliabilitas dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh pernyataan. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dibantu menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25.0 for Windows dengan melihat hasil dari Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka butir pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner dikatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 3.8 Kategori Nilai Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Kategori
Di bawah 0,6	Tidak diterima
0,60 – 0,65	Diterima namun kurang memuaskan
0,65 – 0,70	Diterima secara maksimal
0,70 – 0,80	Diterima
0,80 – 0,90	Sangat baik

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah langkah yang dilakukan setelah berhasil mengumpulkan data dari seluruh responden (Sugiyono, 2015). Pada analisis data ini terdapat dua langkah yaitu uji asumsi dan uji hipotesis. Sebelum melakukan uji hipotesis, yang harus dilakukan yaitu uji normalitas dan uji linearitas yang terdapat pada bagian uji asumsi.

1. Regresi Linear Berganda

Menurut Imam Ghozali (2015) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan pengaruh antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal dua. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linear berganda karena terdapat dua variabel bebas meliputi variabel Budaya Organisasi dan Psychological Empowerment

2. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Menurut Umaar (2011) bertujuan untuk dapat mengetahui apakah variabel independen dan dependen berkontribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini memakai uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu jika data yang diperoleh memiliki signifikansi $< 0,05$ berarti tidak berkontribusi normal. Sebaliknya apabila signifikansi $> 0,05$ dikatakan berkontribusi normal (Sugiyono, 2016)

b) Uji Linearitas

Sugiyono dan Susanto (2015) berpendapat mengenai uji linearitas yaitu digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel memiliki pengaruh linear secara signifikan atau tidak. Uji linearitas dapat menggunakan metode *test of linearity* melalui aplikasi SPSS. Dengan ketentuan apabila taraf signifikansinya adalah $P < 0,05$ menandakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan jika $P > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan di penelitian ini adalah regresi linear berganda yang bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melangkah pada korelasi berganda, wajib dilakukan analisis menggunakan *regresi product moment* yang digunakan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2015). Hipotesis akan diterima apabila taraf signifikansi $< 0,05$. Sedangkan apabila taraf signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis tidak dapat di terima.

H. Hasil Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

a. Motivasi Kerja karyawan

Skala motivasi kerja yang digunakan pada uji coba yaitu berjumlah 16 item. Responden dalam uji coba penelitian ini adalah karyawan CV JAYA 99 yang berjumlah 25 orang. Berdasarkan hasil dari *Corrected Item- Total Regression*, terdapat 16 item yang nilai $r \geq 0,50$ maka dinyatakan valid dan tidak ada item dinyatakan gugur karena tidak ada nilai $r \leq 0,50$.

Berikut adalah *blue print* skala motivasi kerja karyawan yang akan dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3.9 Blue Print Motivasi Kerja

No	Aspek	Indikator	No Aspek		Jumlah
			Favirable	Unfavorable	
1.	Pengakuan prestasi kerja	Penghargaan dan apresiasi terhadap kontribusi karyawan	1,2	3,4	4
2.	Peluang untuk maju	Kualitas hasil kerja, kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	5,6	7,8	4
3.	Prestasi kerja	Menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah di tentukan	9,10	11,12	4
4.	Pekerjaan yang menantang	Kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan	13,14	15,16	4
Jumlah			8	8	16

b. Budaya Organisasi

Skala Budaya Organisasi yang digunakan pada uji coba yaitu berjumlah 20 item. Responden dalam uji coba penelitian ini adalah karyawan CV JAYA 99 di Pekalongan yang berjumlah 25 orang. Berdasarkan hasil dari *Corrected Item-Total Reggresion*, terdapat 20 item yang dinyatakan valid karena nilai $r \leq 0,50$ dan 0 item dinyatakan gugur karena nilai $r \leq 0,50$.

Berikut adalah *blue print* skala Budaya Organisasi yang akan dijadikan alat ukur dalam penelitian ini :

Tabel 3.10 Blue Print Budaya Organisasi

No	Aspek	No Aspek		Jumlah
		Favirable	Unfavorable	
1.	Inovasi dan pengambilan resiko	1,2	3,4	4
2.	Orientasi hasil	5,6	7,8	4
3.	Orientasi pelayanan	9,10	11,12	4
4.	Orientasi tim	13,14	15,16	4
5.	Agresivitas	17,18	19,20	4
Jumlah		10	10	20

c. Pola *Psychological Empowerment*

Skala *psychological Empowerment* yang digunakan pada uji coba yaitu berjumlah 16 item. Responden dalam uji coba penelitian ini adalah karyawan CV. JAYA 99 di Pekalongan yang berjumlah 25 orang. Berdasarkan hasil dari *Corrected Item- Total Reggretion*, terdapat 16 item yang dinyatakan valid dan 0 item dinyatakan gugur karena nilai $r \leq 0,50$. Berikut adalah blue print dari skala *psychological empowerment* :

Tabel 3.11 Blue Print Psychological Empowerment

No	Aspek	No Aspek		Jumlah
		Favirable	Unfavorable	
1.	Pemaknaan (<i>meaning</i>)	1,2	3,4	4
2.	Kompetensi (<i>competence</i>)	5,6	7,8	4
3.	Determinasi diri	9,10	11,12	4
4.	Pengaruh (<i>impact</i>)	13,14	15,16	4
Jumlah		8	8	16

2. Reliabilitas Alat Ukur

- a. Tabel perolehan reliabilitas skala motivasi kerja

Tabel 3.12 Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	16

- b. Tabel perolehan reliabilitas skala budaya organisasi

Tabel 3.13 Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	20

- c. Tabel perolehan reliabilitas skala *psychological empowerment*

Tabel 3.14 Reliabilitas Skala Skala *Psychological Empowerment*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	16

Berdasarkan hasil dari uji Reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, mendapatkan hasil *Cronbach's Alpha* 0,904 untuk skala motivasi kerja, 0,896 untuk skala budaya organisasi dan 0,931 skala *Psychological Empowerment*. Dengan hasil tersebut ketiga variabel yang telah diuji, dinyatakan reliabel karena skor koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan *Psychological Empowerment* terhadap Motivasi kerja karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan. Data yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bagikan oleh peneliti kepada karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan sebagai kuesioner, yang seluruhnya berjumlah 100 eksemplar dan dikembalikan tidak kurang dari 100 eksemplar. Hasil pengumpulan data ditampilkan pada lampiran tabel data kemudian data diolah menggunakan SPSS versi 25.

1. Analisis Deskriptif

Penjelasan analisis deskriptif meliputi deskripsi karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian.

a) Deskripsi Karakteristik Responden

Penjelasan deskripsi karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, dan masa kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Kuesioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang jenis kelamin penelitian yang ditunjukan pada table 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	60	60%
Perempuan	40	40%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa 60 atau 60% responden laki-laki dan responden perempuan, 40 orang atau 40%. Karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan sebagian besar adalah laki-laki. Menurut Robbins (2015), tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam hal keterampilan pemecahan masalah, keterampilan analitis, dorongan kompetitif,

motivasi, kemampuan bersosialisasi atau kemampuan belajar. Namun, studi psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia tunduk pada wewenang dan pria lebih agresif dan Tangguh.

Pada tabel 4.1, diketahui sebanyak 60% adalah responden karyawan laki-laki dan 40% adalah responden karyawan perempuan. Dalam mengambil data dilakukan dengan menyebar skala melalui lembar kuesioner yang diprint lalu diberikan kepada responden yang telah ditentukan. Penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah 100. Berdasarkan pengumpulan data dan telah diukur dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil seperti berikut:

Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	Laki-laki	60	60.0	55.2	32.4
	Perempuan	40	40.0	44.8	60,0
	Total	100	100.0	100.0	100.0

2) Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 100 responden, diperoleh informasi yang ditampilkan pada tabel 4.2 tentang usia, sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18-25 Th	47	47%
26-35 Th	31	31%
36-45 Th	12	12%
46-55 Th	10	10%
Total	100	100%

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 18 tahun s.d 25 tahun, tidak kurang dari 47 orang, yaitu 47%, mayoritas karyawan CV. Jaya 99 masih muda. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2015) bahwa kaum muda cenderung memiliki fisik yang kuat sehingga diharapkan untuk bekerja keras dan cekatan dalam pekerjaannya.

3) Karakteristik responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 100 responden, diperoleh informasi yang ditampilkan dalam tabel 4.4 tentang tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/Sederajat	63	63%
Diploma	7	7%
Sarjana	30	30%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa 63 mayoritas responden berpendidikan SMA yaitu 63% dari tingkat pendidikan formal karyawan CV. Jaya 99 Sebagian besar berpendidikan SMA/ sederajat. Menurut Robbins (2015), tingkat pendidikan yang lebih tinggi memengaruhi cara berpikir seseorang, yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut.

4) Karakteristik responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 100 responden, diperoleh informasi yang ditampilkan dalam tabel 4.5 tentang masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
≤ 3 Th	55	55%
4-9 Th	32	32%
≥ 10 Th	13	13%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa sebagian besar responden bekerja ≤ 3 tahun sebanyak 55 orang atau 55%. Jadi sebagian besar karyawan CV. Jaya 99 Pekalongan memiliki lama kerja diantara kurang dari tiga tahun atau sama dengan tiga tahun. Menurut Robbins (2015), semakin lama masa kerja membuat karyawan lebih betah dalam organisasi, hal ini antara lain disebabkan karena ia telah cukup lama beradaptasi dengan lingkungannya sehingga karyawan

tersebut dapat merasa nyaman dengan pekerjaannya. Alasan lain juga karena kebijakan dari perusahaan mengenai jaminan dan kesejahteraan.

5) Karakteristik responden berdasarkan Cabang Perusahaan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 100 responden, diperoleh informasi yang ditampilkan dalam tabel 4.6 tentang jumlah karyawan percabang perusahaan yang ada, sebagai berikut :

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Cabang Perusahaan

Cabang Perusahaan	Frekuensi	Presentase
Konveksi	62	62%
Industri Kaca	20	20%
Properti	13	13%
Bengkel	5	5%
Total	100	100%

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat bahwa Sebagian besar responden berasal dari cabang Konveksi dengan jumlah 62 orang atau 62 % dari semua jumlah karyawan CV. JAYA 99. Namun untuk cabang lain tidak berbeda jauh untuk jumlah orang yang bekerja di dalamnya, yaitu sebanyak 20 orang atau 20% untuk cabang Industri Kaca. Kemudian 13% atau sebanyak 13 orang untuk divisi Properti. Dan sebanyak 5 orang atau 5% untuk cabang Bengkelnya. Banyaknya jumlah karyawan percabang disesuaikan dengan beban kerja masing-masing cabang.

6) Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan kuisisioner yang di dapatkan dari 100 responden, dapat di tampilkan pinformasi pada tabel dibawah :

Tabel 4.7 Berdasarkan status perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
Menikah	62	62%
Belum Menikah	38	38%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat sebagian besar karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan memiliki status perkawinan sudah menikah sebanyak 62% atau 62 orang. maka dapat di simpulkan bahwa mayoritas karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan sudah menikah. Penelitian oleh Wang et al. (2018) menemukan bahwa status perkawinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan melalui faktor-faktor seperti dukungan sosial, kepuasan hidup, dan kesejahteraan. Karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

2. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel budaya organisasi terdiri dari 20 item dan hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8

Deskriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximum	Mean	Std. deviation
Budaya Organisasi	100	47.00	91.00	69.5200	10.38499
<i>Psychological Empowerment</i>	100	40.00	76.00	62.500	6.95948
Motivasi Kerja Karyawan	100	44.00	80.00	62.8400	8.37471
Valid N (listwise)	100				

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 100 karyawan CV. Jaya 99 menilai skor rata-rata yang dicapai adalah 69,52. Ini berarti budaya organisasi yang diterima oleh karyawan CV. Jaya 99 Pekalongan tinggi.

3. Variabel Psychological Empowerment (X2)

Variabel *Psychological Empowerment* terdiri dari 18 item dan hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9

Deskriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximum	Mean	Std. deviation
Budaya Organisasi	100	47.00	91.00	69.5200	10.38499
<i>Psychological Empowerment</i>	100	40.00	76.00	62.500	6.95948
Motivasi Kerja Karyawan	100	44.00	80.00	62.8400	8.37471
Valid N (listwise)	100				

Seperti dapat dilihat dari Tabel 4.9, tanggapan dari 100 karyawan CV. Jaya 99 Pekalongan menilai rata-rata *psychological empowerment* yang mereka rasakan tinggi yaitu 62,5 (62,5%), dengan nilai maksimum mencapai 76, Skor rata-rata yang diperoleh adalah 69,52 yang berarti karyawan CV Jaya 99 mempersepsikan *psychological empowerment* yang mereka terima tinggi. Item dengan jawaban tertinggi ditemukan memiliki skor 91. Sedangkan rata-rata terendah dengan rata-rata 47 merupakan indikator.

4. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel Motivasi Kerja terdiri dari 24 item dan hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Deskriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximum	Mean	Std. deviation
Budaya Organisasi	100	47.00	91.00	69.5200	10.38499
<i>Psychological Empowerment</i>	100	40.00	76.00	62.500	6.95948
Motivasi Kerja Karyawan	100	44.00	80.00	62.8400	8.37471
Valid N (listwise)	100				

Dari tabel 4.10 dapat diketahui tanggapan dari 100 karyawan CV. Jaya 99 tidak ada yang menilai motivasi kerja mereka sangat buruk dan buruk. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 62,84 yang motivasi kerja karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan adalah tinggi. Ditemukan item dengan jawab tertinggi yaitu pada dengan nilai 80. Sedangkan dengan nilai rata-rata terendah yaitu nilai rata-rata 44.

B. Analisis Kuantitatif

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Pada penelitian teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Peneliti menggunakan persamaan regresi berganda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, dan *Psychooogical Empowerment* terhadap Motivasi Kerja karyawan di CV. Jaya 99 di Pekalongan. Analisis ini diolah dengan menggunakan program SPSS 25. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.11

Output Analsiis Regresi Liniear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	34.199	8.135		4.204	<0.001
	Budaya organisasi	0.059	0.079	0.074	0.754	0.453
	Physicological Empowerment	0.392	0.118	0.326	3.336	0.001
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan						

Berdasarkan hasil dari tabel 4. 11 maka dapat dietahui sebuah persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 34,199 + 0,059X_1 + 0.392X_2$$

Dimana Y adalah Motivasi Kerja, X1 adalah variabel Budaya Organisasi, dan X2 adalah *Psychological Empowerment*.

Berdasarkan pada persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta menunjukkan nilai 34,199 yang dapat diartikan bahwa variabel Budaya Organisasi, *Psychological Empowerment* dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Motivasi Kerja akan sebesar 34,199.

Koefisien regresi Budaya Organisasi pada penelitian ini memiliki pengaruh positif sebesar 0,059 artinya, jika variabel lain nilainya tetap dan Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka Motivasi Kerja akan mengalami

peningkatan sebesar 0,059. Sebaliknya, jika Budaya Organisasi mengalami penurunan satu satuan maka Motivasi Kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,059. Koefisien bernilai positif yang artinya antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki hubungan positif.

Koefisien regresi *Psychological Empowerment* pada penelitian ini memiliki pengaruh positif sebesar 0,392 artinya, jika variabel lain nilainya tetap dan *Psychological Empowerment* mengalami kenaikan satu satuan maka Motivasi Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,392. Sebaliknya, jika *Psychological Empowerment* mengalami penurunan satu satuan maka Motivasi Kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,392. Koefisien bernilai positif yang artinya antara *Psychological Empowerment* dan Motivasi Kerja memiliki hubungan positif.

b. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat yang berguna untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Koefisien determinasi memiliki interval antara nol sampai dengan satu. Uji koefisien determinasi dikatakan baik jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati satu. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa hampir semua variabel yang diberikan dapat menjelaskan variasi variabel yang digunakan.

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350 ^a	.123	.105	7.92478
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, <i>Psychological Empowerment</i>				

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* dalam penelitian ini adalah 0,350 atau 35%. Ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja karyawan di CV. Jaya 99 Pekalongan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, *Psychological Empowerment* sebesar 35% sedangkan sisanya sebesar 65% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji F

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi n	851.633	2	425.816	6.780	.002 ^b
	Residual	6091.807	97	62.802		
	Total	6943.440	99			

Berdasarkan pada tabel 4.11, hasil uji pengaruh simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,780 dengan nilai signifikan 0,002 yang berarti angka ini dibawah 0,05 atau $0,002 \leq 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable Budaya Organisasi, dan *Psychological Empowerment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan.

3) Uji t

Berdasarkan pada tabel 4.12, penjelasan hasil uji t dari masing-masing variabel independen (bebas) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.199	8.135		4.204	<0.001
	Budaya organisasi	0.059	0.079	0.074	0.754	0.453
	Physicological Empowerment	0.392	0.118	0.326	3.336	0.001
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan						

- a) **Pengujian hipotesis pertama:** Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan. Berdasarkan hasil data pada tabel 4.11, variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,453, berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau $0,453 \geq 0,05$. Dalam hal ini, jika nilai signifikansi menunjukkan $\leq 0,05$, maka H_a diterima dan sebaliknya jika H_0 ditolak serta variabel independen memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Jaya 99 Pekalongan sehingga H_a ditolak dan H_0 dapat diterima.
- b) **Pengujian hipotesis kedua:** *Psychological Empowerment* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan. Berdasarkan hasil data pada tabel 4.12, variabel *Psychological Empowerment* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,01, berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $0,01 \leq 0,05$. Dalam hal ini, jika nilai signifikansi menunjukkan $\leq 0,05$, maka H_a diterima dan sebaliknya H_0 ditolak serta variabel independen memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen. Dengan demikian dapat diartikan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Jaya 99 di pekalongan sehingga hipotesis kedua diterima.

4) Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini dapat dikerjakan dengan menggunakan SPSS yakni pada opsi uji statistik Kolmogorov-Smirnov yang fungsinya untuk melihat sebaran data variabel apakah berdistribusi normal atau tidak. Variabel dapat dikatakan berdistribusi normal jika pada *Asymp. Sig. (2 tailed)* menunjukkan nilai signifikansi (*sig*) $> 0,05$ namun sebaliknya apabila nilai (*sig*) $< 0,05$ dengan demikian data dinyatakan tidak berdistribusi dengan normal. Berikut ini hasil dari uji normalitas penelitian ini:

Tabel 4.13

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.84432329
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.060
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.220
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan pada data tabel di atas melihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,09. Maka artinya data berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05.

5) Uji Hipotesis

Untuk menganalisis data dilakukan uji hipotesis menggunakan SPSS 25 *for windows* untuk menguji hipotesis yang telah diangkat oleh penulis. Tujuan melakukan uji hipotesis ini yakni untuk mengerti apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu budaya organisasi (X1), *psychological empowerment* (X2), dan motivasi kerja karyawan (Y), terdapat tiga tahapan dalam melakukan uji hipotesis pada penghitungan SPSS yakni sebagai berikut:

a) Hipotesis Pertama

Uji hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	34.199	8.135		4.204	<0.001
	Budaya organisasi	0.059	0.079	0.074	0.754	0.453
	Psychicological Empowerment	0.392	0.118	0.326	3.336	0.001
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan						

Melihat tabel 4.14 nilai *Sig. (2-tailed)* antara budaya organisasi dengan Motivasi kerja karyawan sebesar 0,453 dan lebih dari 0,05. Pengaruh yang signifikan jika nilai *sig. (2-tailed)* < 0,05. Nilai signifikansi (*2-tailed*) pada uji hipotesis ini adalah 0,453 > 0,05 Artinya tidak adanya pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan CV Jaya 99 di Pekalongan. Serta melihat dari nilai koefisien pada uji hipotesis pertama adalah 0,059 Artinya adalah tidak memiliki kategori tingkat pengaruh yang kuat serta pada nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang positif.

b) Hipotesis Kedua

Uji hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan antara Psychological Empowerment terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.199	8.135		4.204	<0.001
Budaya organisasi	0.059	0.079	0.074	0.754	0.453
Psychological Empowerment	0.392	0.118	0.326	3.336	0.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Melihat tabel 4.15 nilai *Sig. (2-tailed)* variabel *Psychological Empowerment* terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan adalah 0,001 kurang dari samadengan 0,05 dapat dikatakan nilai signifikan jika nilai *sig.* ≤ 0,05. Nilai signifikansi *Sig. (2-tailed)* pada uji hipotesis ini sebesar 0,001 ≤ 0,05 dengan demikian pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap motivasi Kerja karyawan CV Jaya 99 di Pekalongan dikatakan berpengaruh positif signifikan. Nilai koefisien pada uji hipotesis kedua sebesar 0,392 Artinya adalah termasuk memiliki kategori tingkat pengaruh yang tinggi, artinya semakin tinggi *Psychological Empowerment* pada Karyawan CV Jaya 99 maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah *psychological empowerment* maka semakin rendah tingkat motivasi kerja.

c) Hipotesis Ketiga

Uji hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis *reggreitin berganda*. Hal ini dilakukan untuk mengukur apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan *Psychological empowerment* terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan. Berikut ini adalah hasil uji Budaya Organisasi dan *Psychological Empowerment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan :

Tabel 4.16

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi n	851.633	2	425.816	6.780	.002 ^b
	Residual	6091.807	97	62.802		
	Total	6943.440	99			

Melihat tabel 4.16 hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai pada *Sig. F Change* adalah 0,002 kurang dari 0,05 ($0,002 \leq 0,05$) artinya dikatakan variabel Budaya Organisasi dan *Psychologycal Empowerment* mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Kemudian untuk nilai R 0.350 maka dapat dikatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi dan *Psychological Empowerment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan mempunyai pengaruh yang kuat.

C. Pembahasan

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hanya memiliki nilai 0,0059. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang ada dalam CV. Jaya 99 terhadap karyawan, maka hanya memiliki sedikit pengaruh mempengaruhi peningkatkan motivasi kerja karyawan. Dikuatkan oleh penelitian dari Ida Ayu Indah Giantari, dan Gede Riana pada tahun 2017, dengan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Dengan terbuktinya penelitian tersebut, maka budaya organisasi yang ada dalam CV. Jaya 99 di Pekalongan terhadap karyawan tidak dapat menciptakan kesadaran profesionalitas eksternal, dengan budaya organisasi yang diberikan

karyawan hanya mampu memenuhi kebutuhan dan menciptakan kebebasan yg profesional, meskipun profesionalitas memiliki skor paling rendah namun para karyawan merasa sejahtera.

3. *Psychological empowerment* memiliki pengaruh terhadap motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *psychological empowerment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi *Psychological empowerment* yang dirasakan karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian I Gede Ayu Purnamawati dan Gede Adi Yuniarta (2016) yang menyatakan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Dengan terbuktinya hasil penelitian tersebut, maka upaya yang dapat dilakukan oleh pihak CV. Jaya 99 dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan keterampilan serta kompetensi karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, serta meningkatkan rasa otonomi dan signifikansi. Memberikan kesempatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan otonomi dan pengaruh karyawan yang berdampak pada motivasi kerja karyawan.

4. Budaya Organisasi, dan *Psychological Empowerment* memiliki pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan variabel Budaya Organisasi dan *Psychological Empowerment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan, artinya ketiga variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 6,780 dengan nilai signifikan 0,002 yang berarti angka ini dibawah 0,05 atau $0,002 \leq 0,05$ yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan *Psychological Empowerment* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jaya 99 di Pekalongan.

Dengan demikian, jika perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dua faktor tersebut yaitu memberlakukan budaya organisasi, memberikan kesempatan pengembangan karir,

dan meningkatkan partisipasi dan otonomi karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, *psychological empowerment* juga penting untuk diperhatikan, yaitu dengan memberikan perasaan pengakuan dan kepercayaan kepada karyawan dalam tugas-tugas yang mereka lakukan, sehingga karyawan merasa memiliki kontrol dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya 99 Pekalongan. Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak.
2. *Psychological Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya 99 Pekalongan. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima.
3. Budaya Organisasi dan *Psychological Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Jaya 99 Pekalongan. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima.

Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, sementara variabel *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dengan demikian dapat diambil kesimpulan jika semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawannya, serta *psychological empowerment* yang tinggi maka berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula. Begitupun sebaliknya apabila semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah juga motivasi kerja karyawan dan *psychological empowerment* yang rendah begitu pula motivasi kerja karyawan akan semakin rendah.

B. Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dikemukakan beberapa saran sebagai pertimbangan bagi CV. Jaya 99 Pekalongan maupun peneliti selanjutnya, yaitu :

Berdasarkan nilai terendah pada indikator Budaya Organisasi Pihak CV. Jaya 99 Pekalongan sebaiknya berfokus pada menegakan peraturan pada karyawan, karena berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kebiasaan karyawan mendapat skor paling rendah, hal tersebut guna untuk menaikkan motivasi karyawan perusahaan CV. Jaya 99. Berdasarkan wawancara secara langsung terhadap karyawan dan kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan, dalam rangka penegakan peraturan karyawan perusahaan CV. Jaya 99 bisa mempertegas peraturan yang dibuat dengan memberikan konsekuensi pada karyawan, karena

berdasarkan data yang diperoleh para karyawan merasa kurang diperhatikan dalam peraturan, sehingga karyawan menyepelekan.

Berdasarkan nilai terendah pada indikator *Psychological Empowerment* Sebaiknya CV. Jaya 99 memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan masukan dalam perencanaan strategi perusahaan, sehingga mereka merasa memiliki peran yang penting dalam organisasi dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, karena bila dilihat kembali skor pengaruh dalam *Psychological Empowerment* memiliki nilai paling rendah.

Bagi Penelitian selanjutnya Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat meningkatkan ukuran sampel supaya hasil penelitian lebih representatif. Melakukan penelitian di perusahaan berbeda untuk memperluas generalisasi hasil penelitian dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti wawancara atau observasi, untuk memperoleh data yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. : Pustaka Belajar.
- F. R. J. Wijaya, D. E. Purba. (2020). Perceived workload and organizational citizenship behavior (OCB): The role of psychological empowerment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 219-230.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grahayudha, G. d. (2014). Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *JAB*, 8, 1.
- Gunawan, Andreas, dan Okta Viyanita. (2012). Pemberdayaan Psikologi: Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, 2, 1.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jin Liang, W., & Hai-Zhen, W. (2012). The Influences Of Psychological Empowerment On Work Attitude And Behavior In Chinese Organization. *Journal of Business*, 6, 89.
- Komaruddin. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (2 ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manahan, P. Tampubolon. (2020). *Change Management*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (1995). *The Achieving Society*. Prin-ceton: NJ : Van Nostrand.
- Mutamimah dan Munadharoh. (2013). Analisis Empowering Leadership Dan Psychological Empowerment Dalam Organisasi. *Jurnal EKOBIS*, 14, 2.
- Nasution. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Fakultas Dakwah. *Jurnal Al-Bayan*, 20, 29.
- Nurchayadi, Ni Made, dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Unud*, 5, 1.
- Purnamawati, A. (2016). Pengaruh Psychological Empowerment, Empowering Leadership, Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Motivasi Intrinsik First Line Employees Perbankan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan, Undiksha*, .
- Purnamawati, Ayu. (2016). Pengaruh Psychological Empowerment, Empowering Leadership, Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Motivasi Intrinsik First Line Employees Perbankan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan, Undiksha*, .
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual ,Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *INFORMATIKA*, 3, 1-20.

- Randolph, W. A. (1995). Navigating the journey to empowerment. *Organizational Dynamics*, 23(4), 19-44.
- Riyadi. (2018). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Graha Sarana Duta Area V Jawa Timur, Bali, Dan Nusa Tenggara. Tesis. *Tesis Universitas Jember*, .
- Robbin, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (2 ed.). Jakarta: Salemba.
- Robbin, Stephen P., Judge. (2013). *Perilaku Organisasi* (3 ed.). Jakarta: Salemba.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (n.d.). *Perilaku Organisasi*.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat .
- Setiawati, Y. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SD AR-RAUDAH BANDAR LAMPUNG. , .
- Sevilla, C. G. (1992). *Research methods*. Rex Bookstore, Inc. , .
- Shihab. (2013). *Kaidah Tafsir*. Tangerang: Lentera Hati.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442–1465.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistik untuk penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwantono, d. D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2019). Evaluasi Sumber Daya manusia. *Jurnal Pengantar Manajemen*, 79.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sampurno, Boy, dkk. 2020. *Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember*. JSMBI, Vol 10 (2).
- Sekaran, Uma. (20). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, S.P (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan 23*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.s
- Soemarso, S.R. 2016. *Akuntansi : Suatu Pengantar*, Jakarta : Salemba Empat.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace*: Dimensions measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442–1465.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, Waya. 2017. Pengantar perilaku organisasi: Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1997). *The road to empowerment: Seven questions every leader should consider*. *Organizational Dynamics*, 26(2), 37–48

LAMPIRAN

Uji Validitas Motivasi Kerja

		Correlations																
		VAR00039	VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044	VAR00045	VAR00046	VAR00047	VAR00048	VAR00049	VAR00050	VAR00051	VAR00052	VAR00053	VAR00054	total
VAR00039	Pearson Correlation	1	.307	1.000**	.279	.279	.030	.279	1.000**	.307	1.000**	.279	.279	.030	.279	.030	.279	.640**
	Sig. (2-tailed)		.136	<.001	.177	.177	.886	.177	<.001	.136	<.001	.177	.177	.886	.177	.886	.177	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00040	Pearson Correlation	.307	1	.307	.184	.184	-.147	.184	.307	1.000**	.307	.184	.184	-.147	.184	-.147	.184	.313
	Sig. (2-tailed)	.136		.136	.379	.379	.483	.379	.136	<.001	.136	.379	.379	.483	.379	.483	.379	.127
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00041	Pearson Correlation	1.000**	.307	1	.279	.279	.030	.279	1.000**	.307	1.000**	.279	.279	.030	.279	.030	.279	.640**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.136		.177	.177	.886	.177	<.001	.136	<.001	.177	.177	.886	.177	.886	.177	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00042	Pearson Correlation	.279	.184	.279	1	1.000**	.222	1.000**	.279	.184	.279	1.000**	1.000**	.222	1.000**	.222	1.000**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.177	.379	.177		<.001	.286	<.001	.177	.379	.177	<.001	<.001	.286	<.001	.286	<.001	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00043	Pearson Correlation	.279	.184	.279	1.000**	1	.222	1.000**	.279	.184	.279	1.000**	1.000**	.222	1.000**	.222	1.000**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.177	.379	.177	<.001		.286	<.001	.177	.379	.177	<.001	<.001	.286	<.001	.286	<.001	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00044	Pearson Correlation	.030	-.147	.030	.222	.222	1	.222	.030	-.147	.030	.222	.222	1.000**	.222	1.000**	.222	.508**
	Sig. (2-tailed)	.886	.483	.886	.286	.286		.286	.886	.483	.886	.286	.286	<.001	.286	<.001	.286	.010
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00045	Pearson Correlation	.279	.184	.279	1.000**	1.000**	.222	1	.279	.184	.279	1.000**	1.000**	.222	1.000**	.222	1.000**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.177	.379	.177	<.001	<.001	.286		.177	.379	.177	<.001	<.001	.286	<.001	.286	<.001	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00046	Pearson Correlation	1.000**	.307	1.000**	.279	.279	.030	.279	1	.307	1.000**	.279	.279	.030	.279	.030	.279	.640**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.136	<.001	.177	.177	.886	.177		.136	<.001	.177	.177	.886	.177	.886	.177	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00047	Pearson Correlation	.307	1.000**	.307	.184	.184	-.147	.184	.307	1	.307	.184	.184	-.147	.184	-.147	.184	.313
	Sig. (2-tailed)	.136	<.001	.136	.379	.379	.483	.379	.136		.136	.379	.379	.483	.379	.483	.379	.127
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00048	Pearson Correlation	1.000**	.307	1.000**	.279	.279	.030	.279	1.000**	.307	1	.279	.279	.030	.279	.030	.279	.640**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.136	<.001	.177	.177	.886	.177	<.001	.136		.177	.177	.886	.177	.886	.177	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00049	Pearson Correlation	.279	.184	.279	1.000**	1.000**	.222	1.000**	.279	.184	.279	1	1.000**	.222	1.000**	.222	1.000**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.177	.379	.177	<.001	<.001	.286	<.001	.177	.379	.177		<.001	.286	<.001	.286	<.001	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00050	Pearson Correlation	.279	.184	.279	1.000**	1.000**	.222	1.000**	.279	.184	.279	1.000**	1	.222	1.000**	.222	1.000**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.177	.379	.177	<.001	<.001	.286	<.001	.177	.379	.177	<.001		.286	<.001	.286	<.001	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00051	Pearson Correlation	.030	-.147	.030	.222	.222	1.000**	.222	.030	-.147	.030	.222	.222	1	.222	1.000**	.222	.508**
	Sig. (2-tailed)	.886	.483	.886	.286	.286	<.001	.286	.886	.483	.886	.286	.286		.286	<.001	.286	.010
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00052	Pearson Correlation	.279	.184	.279	1.000**	1.000**	.222	1.000**	.279	.184	.279	1.000**	1.000**	.222	1	.222	1.000**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.177	.379	.177	<.001	<.001	.286	<.001	.177	.379	.177	<.001	<.001	.286		.286	<.001	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00053	Pearson Correlation	.030	-.147	.030	.222	.222	1.000**	.222	.030	-.147	.030	.222	.222	1.000**	.222	1	.222	.508**
	Sig. (2-tailed)	.886	.483	.886	.286	.286	<.001	.286	.886	.483	.886	.286	.286	<.001	.286		.286	.010
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00054	Pearson Correlation	.279	.184	.279	1.000**	1.000**	.222	1.000**	.279	.184	.279	1.000**	1.000**	.222	1.000**	.222	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.177	.379	.177	<.001	<.001	.286	<.001	.177	.379	.177	<.001	<.001	.286	<.001	.286		<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
total	Pearson Correlation	.640**	.313	.640**	.826**	.826**	.508**	.826**	.640**	.313	.640**	.826**	.826**	.508**	.826**	.508**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.127	<.001	<.001	<.001	.010	<.001	<.001	.127	<.001	<.001	<.001	.010	<.001	.010	<.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI

		Correlations																				TOTAL	
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020		
VAR00001	Pearson Correlation	1	783	590	699	662	630	142	151	072	-025	101	293	402	011	1009	405	101	251	783	1009	791	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	<.001	<.001	<.001	.498	.472	.733	.806	.632	.156	.046	.957	<.001	.844	.630	.226	<.001	<.001	<.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00002	Pearson Correlation	783	1	399	630	734	642	094	048	107	-024	056	140	433	119	783	451	-024	120	1009	783	692	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.048	<.001	.065	<.001	.658	.819	.611	.910	.789	.504	.031	.571	<.001	.024	.908	.567	<.001	<.001	<.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00003	Pearson Correlation	590	399	1	766	545	374	293	134	102	-180	122	244	211	201	590	145	106	431	399	590	629	
	Sig. (2-tailed)		.002	.048	<.001	.005	.065	.155	.522	.628	.388	.562	.239	.311	.336	.002	.490	.613	.032	.048	.002	<.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00004	Pearson Correlation	699	630	766	1	554	445	137	202	053	-246	-065	134	193	091	699	153	-111	283	630	699	624	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.004	.026	.515	.332	.803	.236	.759	.523	.355	.665	<.001	.465	.597	.170	<.001	<.001	<.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00005	Pearson Correlation	662	734	545	554	1	506	013	156	236	009	-006	262	048	-146	662	393	130	080	374	662	563	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.065	.005	.004	.010	.952	.457	.256	.966	.977	.206	.820	.487	<.001	.052	.536	.704	.065	<.001	.003	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00006	Pearson Correlation	620	642	374	445	506	1	395	509	453	208	368	483	476	142	620	696	017	331	642	620	826	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.065	.026	.010	.051	.009	.023	.318	.070	.014	.016	.499	<.001	<.001	.937	.108	<.001	<.001	<.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00007	Pearson Correlation	142	094	293	137	013	395	1	819	318	396	553	286	481	367	142	245	069	311	094	142	524	
	Sig. (2-tailed)		.498	.656	.155	.515	.952	.051	<.001	.122	.050	.004	.166	.015	.071	.498	.237	.742	.131	.056	.498	.007	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00008	Pearson Correlation	151	048	134	202	156	509	819	1	194	124	334	081	167	225	151	188	-224	324	048	151	395	
	Sig. (2-tailed)		.472	.819	.522	.332	.457	.009	<.001	.353	.556	.102	.701	.426	.280	.472	.369	.282	.115	.819	.472	.051	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00009	Pearson Correlation	072	107	102	053	236	453	318	194	1	440	697	737	405	127	072	422	193	235	107	072	530	
	Sig. (2-tailed)		.733	.611	.628	.803	.256	.023	.122	.353	.028	<.001	<.001	.044	.546	.733	.036	.355	.259	.611	.733	.006	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00010	Pearson Correlation	-025	-024	-180	-246	009	208	396	124	440	1	531	350	302	-053	-025	350	221	-126	-024	-025	254	
	Sig. (2-tailed)		.906	.910	.388	.236	.966	.318	.500	.556	.028	.006	.086	.142	.803	.906	.086	.287	.549	.910	.906	.221	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00011	Pearson Correlation	101	056	122	-065	-006	368	553	334	697	531	1	507	492	192	101	246	376	433	056	101	537	
	Sig. (2-tailed)		.632	.789	.562	.759	.977	.070	.044	.102	<.001	.006	.010	.012	.358	.632	.235	.064	.031	.789	.632	.006	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00012	Pearson Correlation	293	140	244	134	262	483	286	081	737	350	507	1	485	000	293	473	102	336	140	293	591	
	Sig. (2-tailed)		.156	.504	.239	.523	.006	.014	.166	.701	<.001	.086	.010	.014	1.000	.156	.017	.628	.100	.504	.156	.002	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00013	Pearson Correlation	402	433	211	193	048	476	481	167	405	302	492	485	1	425	402	347	168	092	433	402	635	
	Sig. (2-tailed)		.046	.031	.311	.355	.820	.016	.015	.426	.044	.142	.012	.014	.034	.046	.089	.423	.660	.031	.046	<.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00014	Pearson Correlation	011	119	201	091	-146	142	367	225	137	-053	192	000	435	1	011	119	072	291	119	011	277	
	Sig. (2-tailed)		.957	.571	.336	.665	.497	.499	.071	.280	.546	.803	.358	1.000	.034	.957	.578	.731	.158	.571	.957	.181	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00015	Pearson Correlation	1009	783	590	699	662	630	142	151	072	-025	101	293	402	011	1009	405	101	251	783	1009	791	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	.498	.472	.733	.806	.632	.156	.046	.957	<.001	.844	.630	.226	<.001	<.001	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00016	Pearson Correlation	405	451	145	153	393	696	245	188	422	350	246	473	347	117	405	1	320	277	451	405	626	
	Sig. (2-tailed)		.044	.024	.490	.465	.052	<.001	.237	.368	.036	.086	.235	.017	.089	.578	.044	.119	.181	.024	.044	<.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00017	Pearson Correlation	101	-024	106	-111	130	017	069	-224	193	221	376	102	168	072	101	320	1	279	-024	101	230	
	Sig. (2-tailed)		.630	.908	.613	.597	.536	.937	.742	.262	.355	.287	.064	.628	.423	.731	.630	.119	.176	.908	.630	.268	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00018	Pearson Correlation	251	120	431	283	080	331	311	324	235	-126	433	336	092	291	251	277	279	1	120	251	495	
	Sig. (2-tailed)		.226	.567	.032	.170	.704	.106	.131	.115	.259	.549	.031	.100	.660	.158	.226	.181	.176	.567	.226	.012	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00019	Pearson Correlation	783	1009	399	630	734	642	094	048	107	-024	056	140	433	119	783	451	-024	120	1	783	692	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.048	<.001	.065	<.001	.656	.819	.611	.910	.789	.504	.031	.571	<.001	.024	.908	.567	<.001	<.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
VAR00020	Pearson Correlation	1009	783	590	699	662	630	142	151	072	-025	101	293	402	011	1009	405	101	251	783	1	791	

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

Correlations																		
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	.398 [*]	.452 [*]	.324	.229	.387	.247	.270	1.000 ^{**}	.398 [*]	.452 [*]	.324	.229	.387	.247	.270	.576 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.049	.023	.115	.270	.056	.234	.192	<.001	.049	.023	.115	.270	.056	.234	.192	.003
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00002	Pearson Correlation	.398 [*]	1	.316	.448 [*]	.696 ^{**}	.557 ^{**}	.425 [*]	.315	.398 [*]	1.000 ^{**}	.316	.448 [*]	.696 ^{**}	.557 ^{**}	.425 [*]	.315	.720 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.049	.124	.025	<.001	.004	.034	.125	.049	<.001	.124	.025	<.001	.004	.034	.125	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00003	Pearson Correlation	.452 [*]	.316	1	.655 ^{**}	.344	.622 ^{**}	.388	.474 [*]	.452 [*]	.316	1.000 ^{**}	.655 ^{**}	.344	.622 ^{**}	.388	.474 [*]	.756 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.023	.124	<.001	.092	<.001	.056	.017	.023	.124	<.001	<.001	.092	<.001	.056	.017	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00004	Pearson Correlation	.324	.448 [*]	.655 ^{**}	1	.446 [*]	.412 [*]	.355	.651 ^{**}	.324	.448 [*]	.655 ^{**}	1.000 ^{**}	.446 [*]	.412 [*]	.355	.651 ^{**}	.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.115	.025	<.001	.026	.041	.082	<.001	.115	.025	<.001	<.001	.026	.041	.082	<.001	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00005	Pearson Correlation	.229	.696 ^{**}	.344	.446 [*]	1	.525 ^{**}	.411 [*]	.443 [*]	.229	.696 ^{**}	.344	.446 [*]	1.000 ^{**}	.525 ^{**}	.411 [*]	.443 [*]	.717 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.270	<.001	.092	.026		.007	.041	.027	.270	<.001	.092	.026	<.001	.007	.041	.027
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00006	Pearson Correlation	.387	.557 ^{**}	.622 ^{**}	.412 [*]	.525 ^{**}	1	.332	.488 [*]	.387	.557 ^{**}	.622 ^{**}	.412 [*]	.525 ^{**}	1.000 ^{**}	.332	.488 [*]	.768 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.056	.004	<.001	.041	.007	.105	.013	.056	.004	<.001	.041	.007	<.001	.105	.013	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00007	Pearson Correlation	.247	.425 [*]	.388	.355	.411 [*]	.332	1	.370	.247	.425 [*]	.388	.355	.411 [*]	.332	1.000 ^{**}	.370	.650 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.234	.034	.056	.082	.041	.105		.068	.234	.034	.056	.082	.041	.105	<.001	.068
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00008	Pearson Correlation	.270	.315	.474 [*]	.651 ^{**}	.443 [*]	.488 [*]	.370	1	.270	.315	.474 [*]	.651 ^{**}	.443 [*]	.488 [*]	.370	1.000 ^{**}	.707 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.192	.125	.017	<.001	.027	.013	.068		.192	.125	.017	<.001	.027	.013	.068	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00009	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.398 [*]	.452 [*]	.324	.229	.387	.247	.270	1	.398 [*]	.452 [*]	.324	.229	.387	.247	.270	.576 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		<.001	.049	.023	.115	.270	.056	.234	.192		.049	.023	.115	.270	.056	.234	.192
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00010	Pearson Correlation	.398 [*]	1.000 ^{**}	.316	.448 [*]	.696 ^{**}	.557 ^{**}	.425 [*]	.315	.398 [*]	1	.316	.448 [*]	.696 ^{**}	.557 ^{**}	.425 [*]	.315	.720 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.049	<.001	.124	.025	<.001	.004	.034	.125	.049		.124	.025	<.001	.004	.034	.125
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00011	Pearson Correlation	.452 [*]	.316	1.000 ^{**}	.655 ^{**}	.344	.622 ^{**}	.388	.474 [*]	.452 [*]	.316	1	.655 ^{**}	.344	.622 ^{**}	.388	.474 [*]	.756 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.023	.124	<.001	<.001	.092	<.001	.056	.017	.023	.124		<.001	.092	<.001	.056	.017
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00012	Pearson Correlation	.324	.448 [*]	.655 ^{**}	1.000 ^{**}	.446 [*]	.412 [*]	.355	.651 ^{**}	.324	.448 [*]	.655 ^{**}	1	.446 [*]	.412 [*]	.355	.651 ^{**}	.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.115	.025	<.001	<.001	.026	.041	.082	<.001	.115	.025	<.001		.026	.041	.082	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00013	Pearson Correlation	.229	.696 ^{**}	.344	.446 [*]	1.000 ^{**}	.525 ^{**}	.411 [*]	.443 [*]	.229	.696 ^{**}	.344	.446 [*]	1	.525 ^{**}	.411 [*]	.443 [*]	.717 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.270	<.001	.092	.026	<.001	.007	.041	.027	.270	<.001	.092	.026		.007	.041	.027
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00014	Pearson Correlation	.387	.557 ^{**}	.622 ^{**}	.412 [*]	.525 ^{**}	1.000 ^{**}	.332	.488 [*]	.387	.557 ^{**}	.622 ^{**}	.412 [*]	.525 ^{**}	1	.332	.488 [*]	.768 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.056	.004	<.001	.041	.007	<.001	.105	.013	.056	.004	<.001	.041	.007		.105	.013
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00015	Pearson Correlation	.247	.425 [*]	.388	.355	.411 [*]	.332	1.000 ^{**}	.370	.247	.425 [*]	.388	.355	.411 [*]	.332	1	.370	.650 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.234	.034	.056	.082	.041	.105	<.001	.068	.234	.034	.056	.082	.041	.105		.068
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
VAR00016	Pearson Correlation	.270	.315	.474 [*]	.651 ^{**}	.443 [*]	.488 [*]	.370	1.000 ^{**}	.270	.315	.474 [*]	.651 ^{**}	.443 [*]	.488 [*]	.370	1	.707 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.192	.125	.017	<.001	.027	.013	.068	<.001	.192	.125	.017	<.001	.027	.013	.068	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	.576 ^{**}	.720 ^{**}	.756 ^{**}	.754 ^{**}	.717 ^{**}	.768 ^{**}	.650 ^{**}	.707 ^{**}	.576 ^{**}	.720 ^{**}	.756 ^{**}	.754 ^{**}	.717 ^{**}	.768 ^{**}	.650 ^{**}	.707 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)		.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350 ^a	.123	.105	7.92478

a. Predictors: (Constant), Psychological Empowerment, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Petunjuk Pengerjaan

Berikut ini adalah beberapa penjelasan terkait jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Kemudian dari jawaban yang diisi tidak ada benar dan salah, isilah sesuai kehendak kalian yang menggambarkan diri anda sepenuhnya.

Jawaban Anda dirahasiakan. Saya menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban Anda, oleh karena itu kejujuran dan kesungguhan Anda sangat saya harapkan agar hasil penelitian ini akurat, demikian saya ucapkan terimakasih.

“SELAMAT MENGERJAKAN”

Identitas Responden

Mohon berikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan identitas Bapak/Ibu pada masing-masing pernyataan berikut :

1. Nama (Bila berkenan) :
2. Usia :
3. Divisi/Bidang :
4. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : a. SMA/ sederajat
b. Diploma
c. Strata 1 (S1)
d. Strata 2 (S2)
e. Strata 3 (S3)
6. Lama Bekerja : tahun
7. Status Pernikahan : a. Menikah
b. Belum Menikah

BAGIAN PERTAMA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, sehingga saya akan melakukan dengan serius					
2	Saya selalu mencapai target dalam pekerjaan saya					
3	Perusahaan memfasilitasi saya untuk berkembang lebih baik					
4	Saya mendapatkan <i>reward</i> jika berhasil mencapai target perusahaan					
5	Ada beberapa hal yang belum saya mengerti mengenai pekerjaan saya, dan hal tersebut membuat saya tertantang untuk mempelajarinya					
6	Saya siap bertanggung jawab jika melakukan kesalahan					
7	Saya melaksanakan tugas kerja harian saya					
8	Perusahaan memberikan pembekalan ilmu kepada saya					
9	Ketika saya melakukan pekerjaan yang bukan tugas saya saya mendapatkan insentif					
10	Perusahaan memberi saya tantangan untuk melebihi target produksi perusahaan					
11	Saya siap menerima resiko dari keputusan yang saya ambil					
12	Hasil yang saya kerjakan berkualitas baik					
13	Perusahaan memberikan pelatihan dalam menjalankan pekerjaan					
14	Saya mendapat tambahan gaji jika saya bekerja melebihi waktu yang ditentukan					
15	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk meluangkan ide guna kemajuan perusahaan					
16	Saya diberikan kepercayaan sehingga saya bekerja sesuai keinginan saya					

BAGIAN KEDUA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberikan peluang sebagai inisiatif individu					
2	Perusahaan selalu memberikan imbalan dengan adil sesuai dengan beban kerja					
3	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok					
4	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama					
5	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu					
6	Saya mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan					
7	Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					
8	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
9	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur					
10	Saya mampu untuk menjalankan program, dan penyatuan visi dan misi perusahaan					
11	Perusahaan tidak memberikan kesempatan saya untuk berinisiatif					
12	Perusahaan tidak memberi imbalan sesuai dengan beban kerja saya					
13	Saya mengutamakan kepentingan pribadi daripada pelayanan umum					
14	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan saya sendiri					

15	Saya selalu tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
16	Saya tidak bisa menerima resiko pekerjaan					
17	Saya membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan dengan tujuan mendapat imbalan					
18	Saya mendapat kritik dari pelayanan yang saya berikan					
19	Jika kerjaan saya telah selesai saya ingin langsung pulang saat jam kerja telah selesai tanpa membantu rekan untuk menyelesaikan pekerjaannya					
20	Saya tidak bisa menjalankan visi misi perusahaan					

BAGIAN KETIGA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengetahui secara betul tujuan dari pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya merasa terampil dalam mengerjakan pekerjaan saya					
3	Saya bisa mengeluarkan kreativitas saya ketika saya mengerjakan pekerjaan saya Saya memiliki kontrol penuh dalam pekerjaan Saya					
4	Bila saya tidak ada maka orang- orang di dalam divisi saya akan sangat kesusahan					
5	Saya percaya bahwa pekerjaan yang saya kerjakan adalah suatu hal yang penting dan krusial					
6	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan Saya dengan lebih baik dibandingkan rekan-rekan kerja dalam divisi Saya					
7	Saya memiliki kontrol penuh dalam pekerjaan Saya					
8	Saya memiliki peran penting bagi perusahaan tempat Saya bekerja					
9	Saya bekerja tanpa mengetahui tujuan dari apa yang saya kerjakan					
10	Saya bekerja dengan kemampuan saya yang seadanya					
11	Saya tidak bisa berkreasi dengan pekerjaan yang saya kerjakansaya merasa di kontrol oleh pekerjaan saya					
12	Saya tidak dibutuhkan dalam divisi saya					
13	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan tidak terlalu penting					
14	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rekan-rekan saya					
15	Saya merasa di kontrol oleh pekerjaan saya					
16	Saya tidak memiliki pengaruh penting dalam perusahaan tempat saya bekerja					

NO	X1	X2	Y
1.	72	60	60
2.	65	50	50
3.	87	56	68
4.	47	52	52
5.	62	60	62
6.	74	64	70
7.	61	56	60
8.	63	64	80
9.	63	62	56
10.	65	64	60
11.	73	66	73
12.	74	64	66
13.	87	64	67
14.	78	62	61
15.	68	48	44
16.	91	76	75
17.	72	72	70
18.	71	70	60
19.	54	60	57
20.	48	56	60
21.	63	68	63
22.	67	68	62
23.	64	62	64
24.	76	58	66
25.	75	40	59
26.	81	66	73

27.	72	52	57
28.	74	70	73
29.	66	72	75
30.	70	60	66
31.	74	64	64
32.	63	64	66
33.	65	62	67
34.	73	58	61
35.	74	60	44
36.	87	70	75
37.	85	72	68
38.	72	60	60
39.	87	50	50
40.	47	56	68
41.	62	66	52
42.	74	62	62
43.	61	60	70
44.	63	62	60
45.	63	64	80
46.	65	62	56
47.	63	58	60
48.	65	62	56
49.	73	58	60
50.	74	60	73
51.	87	70	66
52.	78	72	67

53.	68	60	61
54.	91	68	44
55.	72	76	75
56.	73	72	70
57.	54	70	60
58.	48	60	57
59.	63	56	60
60.	65	68	63
61.	48	56	50
62.	63	68	68
63.	67	68	52
64.	64	62	62
65.	76	58	70
66.	75	40	60
67.	81	66	80
68.	72	52	56
69.	74	70	60
70.	66	72	56
71.	70	60	60
72.	74	64	73
73.	63	64	66
74.	65	62	67
75.	73	58	61
76.	74	60	44
77.	87	70	75
78.	85	72	70

79.	72	60	60
80.	87	50	57
81.	47	56	60
82.	62	66	63
83.	74	62	50
84.	61	60	68
85.	63	62	52
86.	63	64	62
87.	65	62	70
88.	63	58	60
89.	65	62	80
90.	73	58	56
91.	74	60	60
92.	87	70	56
93.	78	72	60
94.	68	60	73
95.	91	68	66
96.	72	76	67
97.	73	72	61
98.	54	70	44
99.	48	60	75
100.	63	56	70

DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	100	47.00	91.00	69.5200	10.38499
Psychological Empowerment	100	40.00	76.00	62.5000	6.95948
Motivasi Kerja Karyawan	100	44.00	80.00	62.8400	8.37471
Valid N (listwise)	100				

Psychological Empowerment

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00039	100	3	5	4.00	.667
VAR00040	100	2	5	4.03	.658
VAR00041	100	2	5	4.14	.636
VAR00042	100	2	5	3.60	.667
VAR00043	100	3	5	3.85	.687
VAR00044	100	2	5	4.09	.780
VAR00045	100	1	5	3.48	.858
VAR00046	100	2	5	4.06	.679
VAR00047	100	3	5	4.00	.667
VAR00048	100	2	5	4.03	.658
VAR00049	100	2	5	4.14	.636
VAR00050	100	2	5	3.60	.667
VAR00051	100	3	5	3.85	.687
VAR00052	100	2	5	4.09	.780
VAR00053	100	1	5	3.48	.858
VAR00054	100	2	5	4.06	.679
Valid N (listwise)	100				

Budaya Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	100	1.00	5.00	3.4600	.91475
VAR00002	100	1.00	5.00	3.4300	.95616
VAR00003	100	2.00	5.00	3.4600	.91475
VAR00004	100	1.00	5.00	3.3800	1.04234
VAR00005	100	2.00	5.00	3.6000	.77850
VAR00006	100	2.00	5.00	3.5200	.87016
VAR00007	100	1.00	5.00	3.4600	.96839
VAR00008	100	2.00	5.00	3.3400	.95579
VAR00009	100	1.00	5.00	3.1500	1.11351
VAR00010	100	2.00	5.00	3.7200	.71181
VAR00011	100	1.00	5.00	3.4400	.96735
VAR00012	100	1.00	5.00	3.0500	1.16667
VAR00013	100	2.00	5.00	3.6300	.92829
VAR00014	100	2.00	5.00	3.6100	.75069
VAR00015	100	1.00	5.00	3.4600	.91475
VAR00016	100	2.00	5.00	3.8600	.68195
VAR00017	100	2.00	5.00	3.8500	.65713
VAR00018	100	1.00	5.00	3.2100	.94596
VAR00019	100	1.00	5.00	3.4300	.95616
VAR00020	100	1.00	5.00	3.4600	.91475
TOTAL	0				
Valid N (listwise)	0				

Motivasi Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	100	2.00	5.00	3.8000	.82878
VAR00002	100	4.00	5.00	4.4700	.50161
VAR00003	100	2.00	5.00	3.8000	.82878
VAR00004	100	2.00	5.00	3.9900	.71767
VAR00005	100	2.00	5.00	3.9900	.71767
VAR00006	100	2.00	5.00	3.5900	1.00599
VAR00007	100	2.00	5.00	3.9900	.71767
VAR00008	100	2.00	5.00	3.8000	.82878
VAR00009	100	4.00	5.00	4.4700	.50161
VAR00010	100	2.00	5.00	3.8000	.82878
VAR00011	100	2.00	5.00	3.9900	.71767
VAR00012	100	2.00	5.00	3.9900	.71767
VAR00013	100	2.00	5.00	3.5900	1.00599
VAR00014	100	2.00	5.00	3.9900	.71767
VAR00015	100	2.00	5.00	3.5900	1.00599
VAR00016	100	2.00	5.00	3.9900	.71767
TOTAL	0				
Valid N (listwise)	0				

RELIABILITAS

Motivasi kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	16

Budaya organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	20

Empowerment

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	16

Tabel DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	100	47.00	91.00	69.5200	10.38499
Psychological Empowerment	100	40.00	76.00	62.5000	6.95948
Motivasi Kerja Karyawan	100	44.00	80.00	62.8400	8.37471
Valid N (listwise)	100				

Persamaan Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.199	8.135		4.204	<.001
	Budaya Organisasi	.059	.079	.074	.754	.453
	Psychological Empowerment	.392	.118	.326	3.336	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

UJI R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350 ^a	.123	.105	7.92478

a. Predictors: (Constant), Psychological Empowerment, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851.633	2	425.816	6.780	.002 ^b
	Residual	6091.807	97	62.802		
	Total	6943.440	99			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Psychological Empowerment, Budaya Organisasi

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.84432329
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.060
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.022
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.040
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.000
	Upper Bound	.090

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 100 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Yaqutut Irsya Hadi
Tempat, Tanggal Lahir : Batang, 29 Maret 1999
Alamat : Griya Panguripan Indah D. 24, Sokoduwet, Pekalongan Selatan,
Kota Pekalongan, Jawa Tengah
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Email : yaqututirsyahadi@gmail.com
Nama Ayah : Drs. Rohadi, M.Pd.
Nama Ibu : Nisrokha, S.Ag

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Keputran 6 Kota Pekalongan
2. SMP Negeri 6 Kota Pekalongan
3. SMA Negeri 1 Pekalongan

Semarang, 18 Juni 2025



Yaqutut Irsya Hadi