

**PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT X REMBANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata
Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



RHEYNA SALSABILLA

2007016011

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UIN WALISONGO SEMARANG**

2023

HALAMAN 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

Judul : PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT X
REMBANG
Penulis : Rheyna Salsabilla
NIM : 2007016011
Jurusan : Psikologi

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

Semarang, 20 Desember 2023

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Widiastuti, M. Ag.
NIP. 197503192009012003

Penguji II

Khairani Zikrinawati M.A.
NIP. 199201012019032036

Penguji III

Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si.
NIP. 197502052006042003

Penguji IV

Luckv Ade Seklani, M.Psi.
NIP. 198512022019032010

Pembimbing I

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si.
NIP. 198002202016012901

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati M.A.
NIP. 199201012019032036



NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING 1



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

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. X REMBANG

Nama : Rheyna Salsabilla

NIM : 2007016011

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si.
NIP. 198002202016012901

Semarang, 7 *Desember* 2021

Yang bersangkutan

Rheyna Salsabilla
NIM 2007016011

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING 2



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

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGGARUH *SELF ESTEEM* DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. X REMBANG

Nama : Rheyna Salsabilla

NIM : 2007016011

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

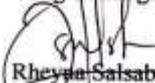
Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,


Khairani Zikrinawati, S. Psi., M. A.
NIP. 199201012019032036

Semarang, ... 7 Des ... 2021

Yang bersangkutan


Rheyna Salsabilla
NIM. 2007016011

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rheyna Salsabila

Nim : 2007016011

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PT X REMBANG**

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

Semarang, 05 Desember 2023



Rheyna Salsabila

NIM 2007016011

KATA PENGANTAR

Berjuta kata Syukur tak henti-hentinya penulis panjatkan akan kehadiran Allah SWT. atas berkat, rahmat, hidayat serta inayahnya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tajuk “Pengaruh *Self Esteem* dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X Rembang” yang disusun guna menyelesaikan tugas akhir jenjang strata satu (S1) bidang Psikologi. Tak lupa penulis haturkan sholawat serta salam kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW. Yang telah membawa umat muslim dari zaman gelap gulita hingga zaman terang benderang akan keilmuan sampai pada zaman sekarang.

Tak ada kata cukup bagi penulis untuk berterima kasih kepada pihak yang terlibat dalam menyelesaikan penelitian ini, terima kasih atas bantuan, dukungan dan saran yang diberikan sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar. Dengan segala hormat, peneliti memohon izin berterima kasih kepada pihak-pihak terkait:

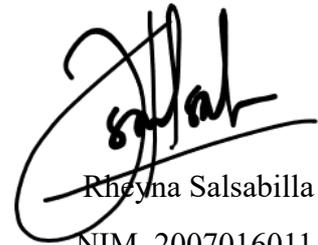
1. Kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan karunianya, segala kehendak baik yang datang kepada diri penulis selama proses penyusunan skripsi, tanpa adanya hal tersebut peneliti tak mungkin bisa sampai pada titik ini.
2. Kepada Rektok UIN Walisongo yakni Prof. Dr. Nizar Ali., M .Ag, beserta jajarannya yang telah memberikan penulis kesempatan untuk menduduki bangku perkuliahan di UIN Walisongo Semarang ini.

3. Kepada Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan yakni Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, beserta jajarannya yang telah memberikan fasilitas yang baik selama penulis berada di Fakultas ini.
4. Kepada Ketua Jurusan yakni Ibu Wening Wihartati, S. Psi., M. Si, yang memberikan arahan dan langkah-langkah dalam menyelesaikan skripsi.
5. Kepada pembimbing I peneliti yakni Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si, yang memberikan arahan, ilmu, Pelajaran yang berharga sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
6. Kepada pembimbing II peneliti yakni Ibu Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A, yang senantiasa memberikan motivasi, arahan, dukungan sehingga penelitian ini sampai pada tahap akhir.
7. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah mengajarkan peneliti banyak sekali ilmu dan pengalaman berharga.
8. Kepada seluruh Civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang membantu memfasilitasi peneliti selama peneliti berkuliah hingga detik ini.
9. Kepada PT X Rembang yang mengizinkan peneliti melakukan penelitian, sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan, dengan adanya keterbatasan penulis baik dari ilmu pengetahuan dan lain hal. Maka dari itu, peneliti sangat terbuka terkait adanya kritik dan saran apabila pembaca telah

menuntaskan bacaan penelitian ini. Besar harapan peneliti bahwa penelitian ini memiliki manfaat dan dampak besar bsgi pembaca.

Semarang, 05 Desember 2023



Rheyra Salsabilla
NIM. 2007016011

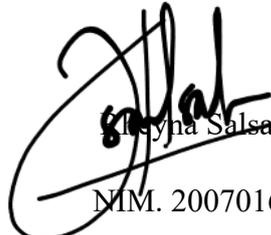
HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulisan skripsi ini, peneliti persembahkan kepada:

1. Diri peneliti, terima kasih untuk selalu berjuang, menghadapi segala hal baik buruk kehidupan selama skripsi, diriku kamu hebat sudah ada di titik ini, jangan pernah berhenti agar tidak pernah ada penyesalan di kemudian hari.
2. Almamater peneliti yakni Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Kepada orang tua peneliti yakni Bapak Supriyanto dan Ibu Siti Kholisoh yang selalu memberikan peneliti dukungan materi maupun mental, memotivasi peneliti agar peneliti menyelesaikan studi dengan baik dan tepat waktu. Adik-adik peneliti yakni Abiella Pridiya Nesya dan Khilya Ayeesha Nuha yang senantiasa menjadi pengingat bahwa peneliti tidak boleh malas dan bersantai.
4. Kepada kakek peneliti, Alm. Kadarmani, seorang cinta pertama, motivator, pembimbing hidup sehingga peneliti mampu menyelesaikan studi ini.
5. Pembimbing I peneliti yakni Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si, yang memberikan arahan, ilmu, pelajaran yang berharga sehingga penelitian ini dapat terselesaikan, terima kasih telah senantiasa meluangkan waktu Bu Rahma untuk memberikan bimbingan bahkan di waktu tersibuk sekalipun.
6. Pembimbing II peneliti yakni Ibu Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A, yang senantiasa memberikan motivasi, arahan, dukungan sehingga penelitian ini sampai pada tahap akhir. Terima kasih atas afirmasi positif yang senantiasa Bu Rani berikan, hal tersebut sangat berharga bagi peneliti.
7. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku dosen wali peneliti.
8. Bu Wening, Pak Wahib, Bu Lucky, Bu Hikmah, Bu Aldila, Bu Laina, Pak Azzam, Bu Wid, Pak Arifin, Bu Nadya, Bu Dewi, Pak Baidi, Bu Fitriyati yang senantiasa memberikan ilmu berharga kepada peneliti di bangku perkuliahan
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.
10. Mrs. Kartika Indah Permata, dosen yang mengejar peneliti dari semester dua hingga saat ini, memberikan ilmu yang mengalir deras, pengalaman yang entah di belahan dunia mana akan peneliti dapat lagi.

11. Bu Dinny dan Pak Sandy selaku pembimbing penelitian dari PT X Rembang, yang senantiasa memberikan arahan dan membimbing peneliti dari Gedung A hingga Z.
12. Pak Sulis, Pak Hendra, Pak Yusrol dan jajaran CSR PT X Rembang yang telah memberikan peneliti beasiswa prestasi pada saat semester tiga, hingga peneliti berlanjut melaksanakan penelitian di PT X Rembang.
13. Karyawan PT X Rembang, yang telah peneliti datangi ke kantor dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian peneliti.
14. Teman kelas, Psikologi 2020 A. Teman-teman penuh ambisi, yang senantiasa berjuang bersama di bangku perkuliahan.
15. Teman-teman, yang selalu ada dalam masa terpuruk ataupun terbahagia Tante Ika, Voni, Ika, Ayu, Hasna, Enjel, Isnaini, Rasikh dan Ghibran, terima kasih.
16. Seluruh pihak yang terlibat dalam skripsi ini dan tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Semarang, 05 Desember 2023


Meyna Salsabilla
NIM. 2007016011

MOTTO

~ No one can take me to the moon, but me ~

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING 1	iii
NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING 2	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kopseptualisasi Motivasi Kerja	15
B. Konseptualisasi <i>Self esteem</i>	27
C. Konseptualisasi Iklim Organisasi.....	36
D. Pengaruh <i>Self esteem</i> dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja	44
E. Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	49

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	49
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data	56
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	60
G. Teknik Analisis Data	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	73
A. Hasil Penelitian	73
B. Hasil Analisis Data.....	84
C. Pembahasan.....	93
BAB V PENUTUP.....	103
A. Kesimpulan	103
B. Kelebihan dan Kekurangan Penelitian	104
C. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kriteria Penilaian Skala.....	57
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Motivasi Kerja	58
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Self esteem.....	59
Tabel 3. 4 Blueprint Skala Iklim Organisasi	60
Tabel 3. 5 Blueprint Skala Motivasi Kerja Setelah Dilakukan Uji Coba	68
Tabel 3. 6 Blueprint Skala Self esteem Setelah Dilakukan Uji Coba	68
Tabel 3. 7 Blueprint Skala Iklim Organisasi Setelah Dilakukan Uji Coba	69
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja Aitem Gugur	70
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja Aitem Valid	70
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Self esteem Aitem Gugur	70
Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Skala Self esteem Aitem Valid	71
Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi Aitem Gugur	71
Tabel 3. 13 Hasil Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi Aitem Valid	72
Tabel 4. 1 Deskripsi Jenis Kelamin	73
Tabel 4. 2 Deskripsi Usia	74
Tabel 4. 3 Deskripsi Divisi	76
Tabel 4. 4 Hasil Deskriptif Statistik Variabel	78
Tabel 4. 5 Pedoman Kategorisasi Skor Variabel	79
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Motivasi Kerja	79

Tabel 4. 7	Kategorisasi Skor Motivasi Kerja	80
Tabel 4. 8	Distribusi Data Motivasi Kerja.....	80
Tabel 4. 9	Deskripsi Data Self Esteem	81
Tabel 4. 10	Kategorisasi Skor Self Esteem	81
Tabel 4. 11	Distribusi Data Self Esteem.....	82
Tabel 4. 12	Deskripsi Data Iklim Organisasi.....	82
Tabel 4. 13	Kategorisasi Skor Iklim Organisasi.....	83
Tabel 4. 14	Distribusi Data Iklim Organisasi	83
Tabel 4. 15	Hasil Uji Normalitas Variabel.....	85
Tabel 4. 16	Uji Linearitas Self Esteem dan Motivasi Kerja....	86
Tabel 4. 17	Uji Linearitas Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja	87
Tabel 4. 18	Kesimpulan Hasil Uji Linearitas	87
Tabel 4. 19	Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4. 20	Hasil Uji Hipotesis secara Parsial.....	89
Tabel 4. 21	Hasil Uji Hipotesis secara Simultan	91
Tabel 4. 22	Hasil Uji Koefisien Determinasi	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh <i>self esteem</i> dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan	47
Gambar 4. 1 Diagram Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Gambar 4. 2 Diagram Sampel Berdasarkan Usia.....	75
Gambar 4. 3 Diagram Sampel Berdasarkan Divisi	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint Skala Penelitian	113
Lampiran 2 Bukti Uji Coba Skala by Google Form	121
Lampiran 3 Tabel Pengambilan Sampel	122
Lampiran 4 Hasil Uji Daya Beda Aitem	123
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	126
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Setelah Aitem Gugur.....	126
Lampiran 7 Surat Panggilan Penelitian.....	127
Lampiran 8 Perjanjian Kerahasiaan Data.....	129
Lampiran 9 Alat Ukur (Skala Penelitian).....	132
Lampiran 10 Hasil Total Skor Responden/Subjek Penelitian	136
Lampiran 11 Kategorisasi Deskriptif Statistik	139
Lampiran 12 Uji Normalitas	140
Lampiran 13 Uji Linearitas	140
Lampiran 14 Uji Multikolinearitas	141
Lampiran 15 Uji Regresi Berganda.....	141
Lampiran 16 Bukti Penyebaran Skala Penelitian.....	142
Lampiran 17 Daftar Riwayat Hidup.....	143

**THE INFLUENCE OF SELF ESTEEM AND
ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE WORK
MOTIVATION OF PT X REMBANG EMPLOYEES**

Rheyra Salsabilla

ABSTRACT

Work motivation is a key element in a productive and competitive work environment. Motivation encourages employees to achieve targets, pursue achievements, and contribute positively to achieving company goals. This research aims to empirically test the influence of self-esteem and organizational climate on the work motivation of PT X Rembang employees. This research uses a sampling technique, namely accidental sampling with a total sample size of 114 employees and data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this research show that there is an influence of self-esteem on work motivation with a significance value of 0.00 ($P < 0.05$) and a contribution value of 54%, then there is an influence of organizational climate on work motivation with a significance value of 0.02 ($P < 0.05$) and a contribution value influence of 14.8%. Furthermore, there is a simultaneous influence of self-esteem and organizational climate on organizational climate with a significance level of 0.00 ($P < 0.05$).

Key words: *work motivation, self-esteem and organizational climate*

**PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT X
REMBANG**

Rheyra Salsabilla

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing. Motivasi mendorong karyawan untuk mencapai target, mengejar prestasi, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *self esteem* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT X Rembang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yakni accidental sampling dengan total jumlah sampel 114 karyawan dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 ($P < 0.05$) dan nilai kontribusi pengaruh sebesar 54%, kemudian terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.02 ($P < 0.05$) dan nilai kontribusi pengaruh sebesar 14,8%. Selanjutnya secara simultan terdapat pengaruh *self esteem* dan iklim organisasi terhadap iklim organisasi dengan taraf signifikansi sebesar 0.00 ($P < 0.05$).

Kata kunci: motivasi kerja, *self esteem* dan iklim organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian Indonesia merupakan salah satu yang terbesar di Asia Tenggara, dengan pertumbuhan ekonomi yang stabil dan populasi lebih dari 270 juta jiwa pada tahun 2023 (Badan Pusat Statistik, 2023). Indonesia terus berupaya melakukan reformasi ekonomi untuk memperkuat posisinya sebagai kekuatan ekonomi utama di Asia dan dunia serta memainkan peran yang penting dalam tata kelola ekonomi global sebagai anggota G20, dengan industri sebagai pilar utama pertumbuhan yang memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas untuk menciptakan inovasi, produktivitas, dan daya saing yang diperlukan dalam menghadapi berbagai tantangan industri, termasuk globalisasi, teknologi baru, dan perubahan kebijakan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud dalam dunia perusahaan yakni karyawan pada perusahaan tersebut.

Karyawan yang kompeten dalam sebuah perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan tersebut. Karyawan adalah aset berharga yang membawa kemampuan, pengetahuan, dan yang tidak kalah penting keterampilan untuk menjalankan berbagai macam tugas. Karyawan yang kompeten mampu memberi perusahaan suatu kontribusi yang terus menerus stabil (Wahyudi, 2017:193), baik dalam hal produktivitas, inovasi, maupun pelayanan pelanggan (Kasmawati, 2017:271). Karyawan mampu menghadapi

tantangan yang muncul dalam dunia bisnis yang terus berubah dan bersaing dengan kemampuan unggul karyawan lain. Kemudian, karyawan kompeten tentunya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, merespons perubahan pasar, dan mengambil inisiatif untuk memajukan perusahaan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan dan mempertahankan karyawan yang kompeten adalah investasi yang sangat penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Dalam hal ini, diperlukan karyawan yang tinggi motivasinya dalam bekerja (motivasi kerja tinggi).

Motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dan berkinerja tinggi dalam pekerjaan karyawan. Motivasi mendorong karyawan untuk mencapai target, mengejar prestasi, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Paskanindia, 2019:17). Selain itu, motivasi kerja juga dapat meningkatkan rasa kepuasan (Mubarqah dan Yusuf, 2020:226) dan kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan Karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kesejahteraan Karyawan secara keseluruhan. Selain itu, karyawan yang termotivasi cenderung lebih berpikir kreatif, bersedia mengambil risiko, dan mencari cara-cara baru untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan Karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya menguntungkan karyawan secara individual, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Sakiman (2019:35) mengatakan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong individu menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi kerja adalah faktor yang menginspirasi dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat. Oleh karena itu, dalam bidang psikologi, motivasi kerja dikenal sebagai pendorong semangat pada saat individu melakukan pekerjaannya. Tingkat motivasi kerja yang tinggi atau rendah pada seorang pekerja akan memengaruhi sejauh mana ia mencapai prestasi dalam pekerjaannya. Wan dan Tan (2013:99) mengartikan motivasi sebagai suatu proses yang mengarahkan, mempertahankan, dan menggerakkan perilaku manusia agar menuju pencapaian tujuan yang diinginkannya.

Motivasi dianggap sangat penting karena memilikinya, seluruh karyawan diharapkan bekerja dengan penuh semangat dan produktifitas tinggi. Salah satu komponen paling penting yang mempengaruhi tingkah laku dan kinerja manusia adalah motivasi. Tingkat motivasi seorang individu atau tim ditunjukkan oleh tugas atau pekerjaan karyawan, yang dapat mempengaruhi setiap aspek kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya motivasi kerja seorang karyawan. Dikarenakan motivasi kerja merupakan suatu proses di mana dorongan kebutuhan mendorong individu untuk melakukan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun organisasi, serta untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang ada. Sama halnya dengan tujuan PT X yang disampaikan oleh direktur utamanya yakni “menitikberatkan kinerja

unggul perusahaan melalui keselarasan dalam mendukung pertumbuhan profit. Persaingan ekonomi global yang semakin kompetitif tidak menyurutkan langkah PT X untuk terus memastikan ketersediaan X bagi masyarakat dan pada akhirnya mendukung agenda pembangunan bangsa hingga seluruh pelosok negeri”. Dengan demikian, untuk mencapai hal tersebut sangatlah diperlukan SDM (karyawan) dengan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti terdapat beberapa hal yang dapat menjadi rujukan bahwasanya karyawan di PT X terdapat motivasi kerja yang rendah. Studi pendahuluan tersebut dilakukan dengan metode wawancara dan mewawancarai sebanyak 15 karyawan sebagai perwakilan dari perusahaan. Pertanyaan yang ditanyakan sebagai bahan wawancara kepada narasumber berdasar pada aspek dari motivasi kerja di PT X, diantaranya; (1) Perilaku (*direction of behavior*), (2) Tingkat usaha (*level of effort*), (3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*) (George dan Jones, 2005:182). Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwasanya 10 dari 15 karyawan mengaku pernah telat dalam datang bekerja maupun menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut tergolong pada aspek *direction of behavior*. Kemudian 11 dari 15 karyawan pernah merasa menyerah dalam pekerjaannya, hal tersebut tergolong pada *aspek level of effort*. Dilanjut dengan 14 dari 15 karyawan merasa pernah menunda pekerjaan dan merasa pusing apabila mendapat pekerjaan yang sulit yang mana penjelasan tersebut termasuk pada aspek *level of persistence*.

Berdasarkan penemuan awal, telah terdeteksi adanya tanda-tanda rendahnya motivasi kerja di dalam organisasi. Karyawan tampak kurang bersemangat dalam menjalankan tugas individu, dan individu juga mengeluhkan kurangnya pemahaman yang jelas mengenai tujuan organisasi serta harapan-harapan yang ditujukan kepada individu. Hal ini menciptakan kebingungan dan ketidakpastian, yang dapat menghambat motivasi para karyawan. Seharusnya pada usia ini, menurut teori perkembangan Erikson dalam (Amalia, 2020:27) pada usia dewasa individu sudah mampu memiliki relasi yang baik dan juga menyelesaikan tanggungjawabnya dengan baik. Sedangkan, motivasi kerja yang rendah adalah salah satu masalah yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Motivasi yang rendah seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan karena tentunya hal tersebut berdampak terhadap produktivitas perusahaan. Motivasi yang rendah dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut Wulanyani et al., (2016:24) menyatakan ada tiga karakteristik dalam perbedaan individu yang paling terkait dengan motivasi kerja, yaitu (a) kecenderungan motivasi intrinsik atau kecenderungan seseorang untuk termotivasi oleh kesenangan menyelesaikan tugas itu sendiri atau menikmati tantangan yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas (b) kebutuhan akan prestasi (n-ach) adalah kecenderungan seseorang untuk termotivasi oleh pekerjaan yang menantang

dan hal-hal yang tidak sepenuhnya dikendalikan oleh karyawan (c) harga diri atau tingkat keyakinan seseorang terhadap nilai dan keberhargaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu *leadership style, the reward system, the organizational climate, and the structure of the work* (Tracy, 2013:31). Faktor-faktor yang mendukung motivasi kerja karyawan menurut Kinicki (2008:237) antara lain *locus of control* (tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap sumber penentu kehidupan individu), *self esteem* (keyakinan nilai seseorang terhadap dirinya berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), dan *self efficacy* (keyakinan seseorang terhadap kemampuannya).

Ditinjau dari beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, penelitian ini mencoba membahas motivasi kerja para karyawan ditinjau dari sisi *self esteem* dan iklim organisasi. Coopersmith (1967:28) mengemukakan bahwa *self esteem* merupakan pandangan terhadap diri sendiri, cara seseorang memahami dan menerima dirinya sendiri, termasuk tingkat keyakinan terhadap kemampuan, nilai, prestasi, dan harga diri.. Seperti halnya penelitian terdahulu, Husna et al. (2014:266) yang menyatakan *self-esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *self-esteem* yang tinggi akan memiliki dampak yang berarti terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan iklim organisasi adalah sifat-sifat atau karakteristik yang terdapat dalam lingkungan kerja atau muncul sebagai hasil dari aktivitas organisasi, baik yang disadari maupun tidak, yang dapat memengaruhi

tindakan dan perilaku para karyawan dalam menjalankan pekerjaan karyawan (Tracy, 2013:33). Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan dan korelasi tinggi terhadap motivasi kerja aparatur di Kantor Walikota Manado (Mamanua dan Rompas, 2014:13).

Penelitian ini memfokuskan faktor motivasi kerja pada variabel *self esteem* dan iklim organisasi, hal tersebut sejalan pada hasil pre elementary riset karyawan yang pernah menyerah akan pekerjaannya, belum mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu bahkan beberapa kali mengalami keterlambatan merupakan masalah internal yang dihadapi karyawan sehingga masuk dalam variabel *self esteem*. Kemudian karyawan yang sering merasakan pusing terhadap pekerjaan yang dilakukan, terindikasi karena kurang adanya lingkungan yang mendukung, sehingga masuk dalam variabel iklim organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis jabarkan, maka penelitian ini penting untuk dilakukan. Kemudian penulis mengambil judul "Pengaruh *Self Esteem* dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi kerja Karyawan PT X Rembang" dengan harapan agar perusahaan mampu mengambil tindakan untuk menyikapi motivasi yang rendah pada karyawan PT X Rembang.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja karyawan PT X Rembang?
2. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT X Rembang?
3. Apakah ada pengaruh *self esteem*, dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT X Rembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni, untuk:

1. Menguji secara empiris pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja karyawan PT X Rembang.
2. Menguji secara empiris pengaruh *iklim organisasi* terhadap motivasi kerja karyawan PT X Rembang.
3. Menguji secara empiris pengaruh *self esteem* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT X Rembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), serta memberikan landasan

bagi penelitian-penelitian selanjutnya terkait demham motivasi kerja, *self esteem* dan iklim organisasi.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai pedoman guna melakukan kegiatan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan motivasi karyawan di PT Semen Gresik Rembang melalui *self esteem* dan iklim organisasi.

b) Bagi Karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat menjadi sarana atau wadah bagi para karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja melalui *self esteem* dan iklim organisasi agar membawa nama baik perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini mengangkat topik mengenai *self esteem and Iklim organisasi* terhadap motivasi kerja karyawan PT X Rembang. Penelitian sebelumnya sangat berpengaruh dalam menyusun penelitian ini, karena memungkinkan penulis untuk memahami teori dari berbagai perspektif yang luas dalam mengkaji topik penelitian ini. Untuk menunjukkan keunikan penelitian ini, berikut adalah beberapa studi terdahulu yang telah mengulas topik serupa.

Penelitian pertama dengan tajuk “Peran Harga Diri Terhadap Motivasi Menjadi PNS Pada Masyarakat Sumatera Selatan” yang dilakukan oleh Panjaitan (2018:13). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh harga diri dan motivasi menjadi PNS pada masyarakat Sumatera Selatan. Nilai R sebesar 0,53, F sebesar 59,315, dan R square sebesar 0,286, dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$), mengindikasikan bahwa harga diri berperan dalam motivasi menjadi PNS, dengan kontribusi sebesar 28,6%. Dengan demikian, hipotesis ini dapat diterima. Penelitian ini memiliki perbedaan pada variable X2 yang diteliti oleh penelitian yang baru dilakukan

Penelitian kedua dengan tajuk “Pengaruh *Locus Of Control* dan Harga Diri Terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, Badri”, M. et., al (2011:34). Berdasarkan temuan tersebut, variabel harga diri memberikan kontribusi sebesar 29% terhadap motivasi kerja karyawan. Sementara itu, pengaruh locus of control terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Medan adalah sebesar 47%. Secara keseluruhan, kedua variabel independen, yaitu locus of control dan harga diri, memberikan kontribusi sebesar 76% terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa masih terdapat 24% pengaruh faktor-faktor lain terhadap motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki perbedaan pada variable X2 yang diteliti oleh penelitian yang baru dilakukan dan variabel X1 dari penelitian yang telah dilakukan.

Penelitian ketiga dengan tajuk “Pengaruh *Self esteem, Self Efficacy, dan Locus of Control* Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja *Public Relations*”, Husna, et.al (2014:266). Self-esteem memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. Ini berarti bahwa tingkat self-esteem yang tinggi akan memiliki pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja karyawan. Koefisien positif menunjukkan bahwa self-esteem adalah faktor pendorong dalam konteks ini. High self-efficacy juga akan menjadi faktor pendorong peningkatan motivasi kerja karyawan di bidang public relation di Santika Indonesia Hotel and Resort. Penelitian ini memiliki perbedaan pada variable X2 yang diteliti oleh penelitian yang baru dilakukan dan variabel X2, X3 dari penelitian yang telah dilakukan.

Penelitian keempat dengan tajuk “Pengaruh Iklim organisasi terhadap Motivasi kerja Aparatur Birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota Manado)”, Mamanua, R. S, et.al (2014:13). Koefisien regresi antara iklim organisasi dan motivasi kerja aparatur adalah positif dan memiliki tingkat signifikansi yang tinggi. Selain itu, koefisien korelasi antara iklim organisasi dan motivasi kerja aparatur juga tinggi dan sangat signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang kuat dan korelasi yang sangat tinggi dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur di Kantor Walikota Manado. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan dengan keyakinan yang tinggi. Penelitian ini memiliki perbedaan pada variable X1 yang diteliti oleh penelitian yang baru dilakukan.

Penelitian kelima dengan tajuk “Iklim organisasi Dan Motivasi kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai”, Shafarila, et. Al., (2016:28). Temuan penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik dalam analisis secara terpisah maupun secara bersamaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini memiliki perbedaan pada variable X1 yang diteliti oleh penelitian yang baru dilakukan.

Penelitian keenam dengan tajuk “Dampak Iklim organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi Yang Dirasakan: Bukti Empiris Dari Rumah Sakit Umum”, Berberoglu, A. (2018:8). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi sangat berkorelasi dengan komitmen dan persepsi kinerja organisasi. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa lingkungan organisasi sangat memprediksi keduanya. Variable X1 yang diteliti oleh penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian ini.

Penelitian ketujuh dengan tajuk “Pengaruh Iklim organisasi dan Pelaksanaan Keselamatan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening”, Khairaningsih et. al., (2023:134). Dalam hasil penelitian ini, ditemukan bahwa faktor-faktor seperti iklim organisasi, pelaksanaan keselamatan di tempat kerja, dan motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam memengaruhi kinerja

karyawan. Temuan menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif, pelaksanaan keselamatan yang baik, dan tingkat motivasi yang tinggi dapat secara positif memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa iklim organisasi dan pelaksanaan keselamatan di tempat kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Lebih menarik lagi, motivasi kerja ternyata menjadi mediasi yang menghubungkan iklim organisasi dan pelaksanaan keselamatan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja dan motivasi kerja di lingkungan kerja. Penelitian ini memiliki perbedaan pada variable X1 yang diteliti oleh penelitian yang baru dilakukan.

Penelitian kedelapan dengan judul “Penelitian keenam dengan judul “Dampak Iklim organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi Yang Dirasakan: Bukti Empiris Dari Rumah Sakit Umum”, Hendrati, F. (2014:159). Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri memiliki korelasi dengan motivasi berprestasi. Variable X2 yang diteliti oleh penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian ini.

Penelitian kesembilan dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Padang”, Saputri, M. (2019:289). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja. Variable X2 yang akan diteliti berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian dengan tajuk “Pengaruh *Self esteem* dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT X Rembang” ditinjau dari segi tempat penelitian belum pernah diteliti, ditinjau dari segi variabel yang ditelitipun belum pernah ada yang meneliti variabel X1, X2 dan Y dalam penelitian ini serta dalam segi pengambilan teori dan instrument penelitian dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kopseptualisasi Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (1943:6) menjelaskan bahwasanya secara mendasar, setiap individu memiliki kebutuhan dasar. Konsep ini diilustrasikan dalam lima tingkat yang membentuk piramid, di mana seseorang mulai dengan tingkat terbawah. Lima tingkat ini dikenal sebagai Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis yang paling fundamental hingga motif psikologis yang lebih kompleks. Kebutuhan dasar harus dipenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada tingkat berikutnya menjadi faktor penentu dalam tindakan individu. Kebutuhan tersebut di antaranya:

- a) Kebutuhan fisik (seperti kelaparan dan haus)
- b) Kebutuhan keamanan (merasa terlindungi dan bebas dari bahaya)
- c) Kebutuhan akan kasih peneliting dan kepemilikan (bergaul dengan orang lain, diterima, dan memiliki hubungan)
- d) Kebutuhan akan penghargaan (meraih prestasi, kompetensi, dukungan, dan pengakuan)
- e) Kebutuhan untuk self-actualization (kebutuhan kognitif: pengetahuan, pemahaman, eksplorasi; kebutuhan estetika: harmoni, keteraturan, keindahan; kebutuhan untuk meraih kepuasan diri dan mencapai potensi maksimal).

Menurut Herzberg (1966:77), Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk mencari kepuasan dan menghindari ketidakpuasan. Faktor-faktor ini dikenal sebagai faktor higiene (ekstrinsik) dan faktor motivator (intrinsik).

- a) Faktor higiene merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk menghindari ketidakpuasan, mencakup aspek seperti hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sejenisnya (faktor ekstrinsik) (Herzberg, 1966:77).
- b) Faktor motivator adalah faktor yang mendorong seseorang untuk mencari kepuasan, termasuk pencapaian, pengakuan, kemajuan dalam kehidupan, dan lain sebagainya (faktor intrinsik) (Herzberg, 1966:78).

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang yang merupakan anggota suatu organisasi untuk bersedia dan dengan sukarela mengalokasikan kemampuan, keahlian, waktu, dan tenaga individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam tanggung jawab individu. Hal ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi (Siagian, 2018:13).

Motivasi kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan dorongan seseorang atau kelompok dalam menjalankan pekerjaan individu untuk mencapai tujuan. Dorongan ini bisa berasal dari faktor internal, seperti hasrat dan kepuasan pribadi, atau dari faktor eksternal, seperti penghargaan atau insentif yang ditawarkan oleh organisasi atau lingkungan kerja (Khaliq, 2020:30).

Apabila motivasi tersebut diterapkan dalam bekerja di kantor, bisa termanifestasikan dalam berbagai cara: ada yang merasa terdorong ketika memiliki tanggung jawab pribadi dalam tugas kantor (Alfian et al., 2019:36), yang mencari situasi di mana individu bisa segera mendapatkan umpan balik dari atasan dan rekan kerja, yang merasa produktif ketika bekerja sendiri dan bisa menonjolkan kemampuan pribadi, yang merasa termotivasi oleh persaingan untuk mencapai prestasi yang lebih baik daripada orang lain, yang mampu menunda kepuasan pribadi demi menyelesaikan tugas pekerjaan, dan yang tidak hanya termotivasi oleh uang, status, atau keuntungan materi, tetapi juga oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Motivasi kerja, dalam berbagai bentuknya, adalah kunci untuk memicu semangat dan produktivitas dalam mencapai tujuan pekerjaan, baik itu berasal dari dalam diri individu maupun faktor eksternal.

Khaliq (2020:30) juga menambahkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan psikologis yang memacu seseorang atau karyawan untuk melakukan upaya atau aktivitas dengan tujuan mencapai target organisasi atau tujuan pribadi. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu guna memenuhi kebutuhan individu.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, keinginan, dan harapan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Peran motivasi dalam kinerja karyawan yakni, motivasi kerja dapat dianalogikan sebagai bahan bakar untuk menggerakkan mesin motivasi kerja, mendorong karyawan berperilaku baik dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, baik dalam konteks organisasi maupun individu, dengan peran pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan ciri-ciri seperti kesukaan terhadap tanggung jawab pribadi, pencarian umpan balik, kemampuan bekerja sendiri, semangat kompetitif, kemampuan menunda kepuasan pribadi demi pekerjaan, dan motivasi yang bukan semata-mata didorong oleh materi atau status.

Secara lebih singkat motivasi kerja diartikan sebagai dorongan bagi individu dalam mengerahkan segala kemampuan dan usahanya pada tanggung jawab yang individu kerjakan.

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005:182) ada tiga aspek dalam motivasi kerja dan tiga aspek tersebut ialah arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), tingkat usaha (*level of effort*).

a. Arah perilaku (*Direction of Behavior*)

Arah perilaku merujuk pada pilihan perilaku yang dibuat oleh seorang karyawan dari berbagai potensi perilaku yang tersedia. Dalam konteks ini, penting untuk menghindari perilaku yang tidak sesuai atau

tidak tepat, karena hal tersebut dapat menjadi penghambat bagi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan untuk memiliki motivasi yang kuat agar individu mampu menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi. Sebagai contoh, meskipun seorang karyawan mungkin memiliki kesempatan untuk tidak mematuhi peraturan perusahaan, namun motivasi yang baik akan mendorong individu untuk tetap patuh terhadap peraturan perusahaan demi kebaikan organisasi George dan Jones (2005:182).

b. Tingkat kegigihan (*Level of Persistence*)

Karyawan yang terdorong dengan baik akan cenderung menunjukkan perilaku yang positif dan berkinerja tinggi di lingkungan kerja, bahkan saat individu menghadapi masalah atau tantangan. Sebagai contoh, individu akan tetap fokus pada pekerjaan individu dan mencari cara untuk mengatasi kendala, menjaga produktivitas individu tetap optimal. Karyawan yang sangat termotivasi juga akan tetap setia pada tujuan perusahaan, bahkan ketika menghadapi perubahan atau hambatan yang tidak terduga. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan merawat tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Ini dapat mencakup pengakuan, pelatihan, dan budaya kerja yang positif George dan Jones (2005:183).

c. Tingkat usaha (*Level of Effort*)

Perusahaan tidak hanya harus mendorong karyawannya untuk berperilaku yang bermanfaat bagi perusahaan, tetapi mereka juga harus mampu mendorong mereka untuk berusaha keras. Tingkat usaha ditentukan oleh seberapa keras karyawan berusaha sesuai dengan perilaku yang dipilih setiap individu. Sebagai contoh, kehadiran tepat waktu di kantor hanyalah satu aspek, namun penting juga untuk melihat sejauh mana keseriusan dan dedikasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya George dan Jones (2005:183).

Winardi (2002:104) mengungkapkan terdapat tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- a) Keinginan, keinginan dalam motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau kepuasan tertentu. Dalam konteks motivasi, keinginan ini dapat berasal dari berbagai faktor, seperti kebutuhan, harapan, hasrat, dan keinginan individu. Keinginan ini kemudian menjadi pendorong yang menggerakkan individu untuk berperilaku dan bertindak (Melis, 2019:68).
- b) Kebutuhan, kebutuhan dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku guna mencapai tujuan tertentu. Kebutuhan ini dapat berupa perasaan, kehendak, atau keinginan yang mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Melis, 2019:58).

- c) Rasa aman, dapat diartikan sebagai perasaan yang timbul ketika seseorang merasa terlindungi, nyaman, dan bebas dari ancaman atau ketidakpastian. Rasa aman ini dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam mencapai tujuan atau mengambil tindakan tertentu (Lengkey et al., 2015).

Munandar (2001:331) mengemukakan aspek motivasi kerja antara lain:

- a) Kedisiplinan, dalam motivasi kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, tugas, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, karena seseorang yang disiplin cenderung memiliki tingkat konsistensi dan ketekunan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Avita et al., 2021:11).
- b) Imajinasi dalam motivasi kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk membayangkan atau menciptakan gambaran mental tentang tujuan, hasil, atau proses kerja yang diinginkan. Imajinasi yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang dengan cara memperkuat keyakinan, meningkatkan kreativitas, dan memotivasi untuk mencapai tujuan yang diimajinasikan (Rahayu, 2019:13).
- c) Kepercayaan diri dalam motivasi kerja adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan dan tugas yang diberikan dalam lingkungan kerja. Kepercayaan diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang, sehingga individu lebih

termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan (Setyaningsih, 2016:18).

- d) Ketahanan dalam motivasi kerja merujuk pada kemampuan individu atau organisasi untuk tetap bersemangat, produktif, dan berkinerja tinggi dalam menghadapi tantangan dan tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja (Setyaningsih, 2016:171).
- e) Tanggung jawab dalam motivasi kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan komitmen seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Dalam konteks motivasi kerja, tanggung jawab berperan penting dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang lebih baik (Bustan dan Salmin, 2022:17).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek dari George and Jones (2005:182) dikarenakan teori tersebut yang terbaru terkait dengan aspek-aspek *self esteem*, sehingga diharapkan memiliki tingkat relevansi yang tinggi terhadap perkembangan zaman saat ini, ada tiga elemen dalam motivasi kerja dan tiga elemen tersebut adalah arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), tingkat usaha (*level of effort*).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mendukung motivasi kerja karyawan menurut Kinicki (2008:237) antara lain *locus of control* (tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap sumber penentu kehidupan individu), *self*

esteem (keyakinan nilai seseorang terhadap dirinya berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), dan *self efficacy* (keyakinan seseorang terhadap kemampuan individu).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu *leadership style* (gaya kepemimpinan), *the reward system* (sistem penghargaan), *the organizational climate* (iklim organisasi), and *the structure of the work* (struktur pekerjaan) (Tracy, 2013:31).

Zainal et al. (2019:838) mendefinisikan bahwa faktor-faktor seperti rasa aman dalam bekerja, penghasilan yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi, dan perlakuan yang adil dari manajemen dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor ini sangat penting untuk menentukan semangat dan dedikasi karyawan untuk pekerjaan individu.

Menurut pendapat Mangkunegara (2005:67) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis, Kemampuan untuk membuat kinerja karyawan maksimal adalah kemampuan untuk mengoptimalkan kontribusi dan hasil kerja karyawan agar mencapai tingkat yang paling efektif dan efisien (Shidqie dan Wardana, 2022:66).
- b) Faktor Motivasi (*motivation*) merupakan cara pemimpin dan karyawan melihat keadaan kerja di lingkungan organisasinya (Mangkunegara, 2005:67).

Menurut Gomes (2003:180) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok utama, yaitu faktor-faktor yang bersifat individual dan faktor-faktor yang berasal dari organisasi. Faktor-faktor individual mencakup aspek-aspek seperti kebutuhan pribadi, tujuan karir, sikap terhadap pekerjaan, dan kemampuan individu. Misalnya, seorang karyawan mungkin termotivasi untuk bekerja keras karena memiliki tujuan karir yang ambisius atau karena pekerjaannya sesuai dengan minatnya. Di sisi lain, faktor-faktor yang berasal dari organisasi mencakup hal-hal seperti kompensasi finansial, jaminan keamanan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, gaya pengawasan atasan, pengakuan atas kinerja, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Misalnya, sistem penghargaan yang adil dan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak aman atau ketidakcocokan antara pekerjaan dan kemampuan individu dapat mengurangi motivasi.

Menurut Matutina, et al. (1993:178) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain, (a). Emosi dan perasaan, yang mencakup perasaan dan emosi, memainkan peran penting dalam motivasi kerja (b). Faktor-faktor internal dalam diri individu, seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, dan lingkungan, juga berkontribusi pada motivasi individu (c). Ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan wewenang dalam memenuhi kebutuhan dapat menghambat motivasi (d). Lingkungan organisasi juga memberikan tekanan

dan tantangan, seperti masalah penerimaan, hierarki kebutuhan individu, kompetisi yang tidak sehat, konflik peran dan tugas yang sulit diatasi, ketidakjelasan peran, serta perubahan perilaku (e). Ketidak konsistenan dalam kinerja dan ketidaksesuaian dengan kebutuhan yang selalu berubah-ubah juga memengaruhi motivasi (f). Tekanan dari dalam organisasi dapat tercermin dalam perilaku individu, seperti frustrasi, kecemasan, kerisauan, ancaman, dan keragu-raguan terhadap hasil kerja (g). Tekanan tersebut juga dapat memengaruhi perilaku, termasuk dorongan untuk bangkit, perubahan persepsi, respons kreatif, tindakan agresif, dan rasa ketakutan (h). Tekanan bisa mempengaruhi tindakan seseorang dengan mendorong mereka untuk berusaha lebih baik, mengubah cara pandang, bertindak agresif, atau merasa takut.

Sedangkan Mangkunegara (2006:74) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, setiap individu memiliki perbedaan karakteristik yang mencakup kebutuhan, minat, sikap, dan nilai-nilai pribadi (a). Di sisi lain, pekerjaan juga memiliki karakteristik yang berbeda, yang terkait dengan persyaratan tertentu yang diperlukan dalam setiap peran pekerjaan. Ini mencakup tuntutan pekerjaan yang mengharuskan penempatan sesuai dengan keahlian individu (b). Selain itu, karakteristik organisasi, termasuk peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang diadopsi oleh organisasi, juga memainkan peran dalam memengaruhi motivasi kerja individu (c). Keseluruhan, kombinasi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi membentuk landasan

yang kompleks untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.

Berdasarkan factor-faktor dari ahli tersebut peneliti berfokus untuk memilih variabel *self esteem* dan iklim organisasi untuk diujikan secara empiris pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan di PT X Rembang.

4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam surat At-Taubah dari Al-Quran, Allah SWT dengan jelas menyuruh hamba-Nya untuk bekerja sebagai upaya mencari nafkah dan rezeki. Allah SWT akan memberikan dukungan kepada mereka yang tekun bekerja, yang didorong oleh motivasi yang kuat untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi, serta sebagai sarana untuk terus mendekatkan diri kepada-Nya.

QS A Taubah: 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“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.”

Dengan ayat ini, Allah SWT mengajarkan kepada umat-Nya untuk selalu beramal, bekerja keras, berusaha, dan berbuat baik. Yang dianggap penting adalah upaya yang diberikan dalam proses, bukan hanya hasil akhirnya. Dengan kata lain, Allah SWT menilai tindakan kita berdasarkan ketulusan dan ketekunan kita dalam berusaha. Oleh karena itu, Surah At-

Taubah ayat 105 menjadi pedoman tentang motivasi kerja, menekankan bahwa usaha keras dan amal yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT dan dianggap sebagai bentuk ibadah (Kemenag, 2023).

Ayat tersebut merupakan perintah Allah SWT kepada umat-Nya agar individu senantiasa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup individu. Dalam ajaran Islam, pekerjaan yang dilakukan dengan niat baik, seperti mencukupi kebutuhan keluarga dan mendekatkan diri kepada Allah SWT, dianggap sebagai ibadah. Ayat ini juga memberikan motivasi untuk melakukan perbuatan baik dan menunjukkan pentingnya etos kerja yang kuat dalam kehidupan sehari-hari (Melis, 2019:59).

B. Konseptualisasi *Self esteem*

1. Definisi *Self esteem*

Coopersmith (1967:28) mengemukakan bahwa *self esteem* Self-esteem adalah pandangan individu terhadap nilai diri individu sendiri, termasuk sejauh mana individu menerima diri sendiri, keyakinan pada kemampuan individu, penilaian tentang pentingnya diri, kesuksesan yang dapat dicapai, dan bagaimana individu menilai diri individu sendiri dalam konteks sosial dan pribadi.

Sedangkan menurut Rosenberg (1965:61) *self esteem* adalah penilaian keseluruhan yang bisa bersifat positif atau negatif terhadap diri seseorang. Penilaian ini mencerminkan cara individu mengevaluasi diri

individu sendiri dan sejauh mana individu mengakui atau meragukan kemampuan serta pencapaian yang individu raih.

Menurut (Engko, 2008:3) *self-esteem* adalah keyakinan individu terhadap nilai diri individu, yang didasarkan pada penilaian diri secara keseluruhan. *Self-esteem* dipengaruhi oleh pengalaman individu dan bagaimana orang lain memperlakukan individu. Tingkat *self-esteem* dapat diukur melalui pernyataan yang mencerminkan pandangan positif atau negatif terhadap diri sendiri. Dengan kata lain, *self-esteem* adalah pandangan pribadi tentang nilai diri yang muncul dari penilaian diri secara menyeluruh.

Menurut Kreitner R. dan Kinicki A. (2008:125) *self esteem* adalah keyakinan tentang nilai diri seseorang berdasarkan penilaian diri secara keseluruhan. Harga diri diukur dengan cara responden survei mengindikasikan persetujuan atau ketidaksetujuan individu terhadap pernyataan-pernyataan positif dan negatif. Salah satu pernyataan positif dalam survei harga diri umum adalah: "Peneliti merasa peneliti adalah seseorang yang berharga, setara dengan orang lain." Di antara pernyataan-pernyataan negatif adalah: "Peneliti merasa peneliti tidak memiliki banyak hal yang bisa dibanggakan." Individu yang setuju dengan pernyataan-pernyataan positif dan tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan negatif memiliki harga diri yang tinggi. Individu melihat diri individu sebagai berharga, mampu, dan diterima. Orang-orang dengan harga diri rendah melihat diri individu dalam istilah-istilah negatif, tidak merasa baik tentang

diri individu sendiri, dan mengalami keraguan diri. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa individu cenderung memiliki masalah kesehatan dan hubungan sosial berkualitas rendah, serta rentan terhadap depresi.

Menurut Reasoner (2010:3) menjelaskan bahwa individu yang memiliki harga diri rendah cenderung mengalami dampak-dampak negatif pada kesejahteraan mental dan emosional individu. Individu sering menghadapi perasaan depresi dan ketidakbahagiaan, serta tingkat kecemasan yang tinggi. Selain itu, individu dapat menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah, dan cenderung merasa dendam terhadap orang lain. Kehidupan sehari-hari individu sering dipenuhi dengan perasaan ketidakpuasan dan penderitaan. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* adalah penilaian individu terhadap diri individu sendiri yang tercermin dalam sikap positif dan negatif yang memengaruhi kesejahteraan mental dan emosional individu.

Berdasarkan pandangan tersebut, pandangan mengenai *self esteem* dapat disimpulkan sebagai konsep yang melibatkan pandangan individu terhadap diri individu sendiri, termasuk penerimaan diri, tingkat kepercayaan terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan, dan keberhagaan diri. *Self esteem* dipengaruhi oleh pengalaman dan perlakuan orang lain terhadap individu, serta tercermin dalam pernyataan positif atau negatif yang karyawan gunakan untuk mengukur diri karyawan sendiri. Dalam intinya, *self esteem* mencerminkan penilaian individu terhadap diri karyawan sendiri yang tercermin dalam sikap dan perilaku positif atau

negatif karyawan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa *Self esteem* merupakan penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang tercermin melalui sikap-sikap negatif dan positif yang dimilikinya terhadap diri sendiri.

Secara lebih singkat *self esteem* diartikan pandangan individu mengenai dirinya sendiri yang di dalamnya termasuk penerimaan diri, tingkat kepercayaan terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan, dan kebahagiaan diri.

2. Aspek-aspek *Self esteem*

Aspek-aspek *self esteem* menurut Coopersmith (1965:38) meliputi; *power* (kekuatan); *significance* (keberartian); *virtue* (kebajikan) dan *competence* (kompetensi). Secara lebih rinci, kemampuan tersebut diuraikan sebagai berikut.

- a) Kekuasaan, dalam konteks ini, merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan mengendalikan perilaku orang lain, dan hal ini dapat diamati melalui beberapa keterampilan kunci. Pertama, kekuasaan mencakup kemampuan seseorang untuk mengatur dan mengendalikan tindakan orang lain, yang artinya individu tersebut mampu memengaruhi atau mengarahkan perilaku orang lain sesuai dengan tujuan atau kepentingan tertentu. Selain itu, kekuasaan juga tercermin dalam pengakuan dan penghargaan yang diterima individu dari orang lain, menunjukkan sejauh mana kekuasaan individu diakui dan dihormati dalam lingkungan sosialnya. Selain mengendalikan orang

lain, penting juga bagi seseorang untuk memiliki kemampuan mengendalikan perilaku diri sendiri, yang merupakan aspek lain dari kekuasaan yang mencerminkan kedisiplinan dan kendali diri. Dengan demikian, kekuasaan adalah konsep yang melibatkan pengaruh, pengakuan, dan kendali, baik terhadap orang lain maupun diri sendiri (Afandi, 2012:147).

- b) Keberartian, dalam konteks ini, mencerminkan perasaan pentingnya interaksi sosial dan hubungan emosional dalam kehidupan individu. Ini dapat diamati melalui beberapa keterampilan kunci. Pertama, kemampuan seseorang untuk menerima dan merasa nyaman dengan diri sendiri adalah salah satu aspek penting dari keberartian. Ini mencerminkan bagaimana individu memiliki pandangan positif tentang diri individu sendiri dan tingkat kepercayaan diri yang sehat. Keberartian juga terkait dengan kemampuan menerima kasih peneliting dan perhatian dari keluarga, terutama orang tua. Ini menunjukkan bagaimana dukungan dan ikatan emosional dalam lingkungan keluarga berkontribusi pada perasaan keberartian seseorang (Ella, 2015:22).
- c) Kebajikan adalah sifat atau kemampuan seseorang dalam mematuhi standar moral dan etika yang berlaku. Hal ini tercermin melalui beberapa aspek kunci. Pertama, kemampuan seseorang untuk menjalani hidup dengan taat pada etika moral mengindikasikan sejauh mana individu tersebut mampu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip moral yang diyakini. Selanjutnya, patuh pada aturan dan prinsip-

prinsip agama juga merupakan bagian dari kebajikan, menunjukkan sejauh mana individu mengikuti ajaran keagamaan yang individu anut (Ella, 2015:22).

- d) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk mencapai kesuksesan dalam memenuhi berbagai tuntutan prestasi. Kemampuan ini tercermin dalam beberapa aspek kunci. Pertama, individu yang kompeten mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab individu dengan baik, menunjukkan tingkat kinerja yang efisien dan efektif. Selain itu, individu juga memiliki kemampuan untuk berinteraksi dalam situasi sosial dengan baik, mencerminkan keterampilan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain (Ella, 2015:22).

Menurut Reasoner (2010:3) *self esteem* berkaitan dengan bagaimana seseorang menganggap dirinya akan mempengaruhi kehidupan sehari-hari individu. Studinya menemukan lima indikator untuk mengukur *self esteem* ini, yaitu:

- a. Perasaan aman (*Feeling of Security*)

Perasaan aman bagi individu berkaitan dengan tingkat kepercayaan dalam lingkungan kerja. Bagi individu yang merasa aman, individu percaya bahwa lingkungan kerja individu adalah tempat yang aman, dapat diandalkan, dan terpercaya (Reasoner, 2010:3)

- b. Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran akan menjadi individu yang berbeda dan memiliki karakteristik yang unik, yang memisahkan seseorang dari orang lain. Ini juga mencakup penerimaan terhadap diri sendiri dengan segala potensi, minat, kekuatan, dan kelemahan yang membedakan dirinya dari orang lain. Untuk memahami jati diri karyawan dengan baik, individu perlu diberikan kesempatan untuk menjelajahi dan menggali lebih dalam tentang diri individu serta lingkungan kerja di mana individu berada (Reasoner, 2010:3).

c. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa individu adalah bagian dari suatu kelompok dan merasa diterima serta dihargai oleh anggota kelompoknya sangat berpengaruh pada penilaian diri individu. Kelompok ini dapat mencakup keluarga, rekan kerja, atau kelompok lainnya. Ketika individu merasa diterima dan diakui oleh anggota kelompoknya, individu cenderung memiliki penilaian positif tentang diri individu sendiri. Sebaliknya, jika individu merasa tidak diterima atau diabaikan oleh kelompok tersebut, hal itu dapat mempengaruhi penilaian diri individu menjadi negatif (Reasoner, 2010:3).

d. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya sangat memengaruhi cara individu merespons

keberhasilan atau kegagalan. Ini mencakup perasaan individu saat mencapai sukses atau mengalami kegagalan. Konsep ini berhubungan dengan rasa bangga terhadap kompetensi pribadi dan keyakinan dalam mengatasi tantangan dalam kehidupan. Hal ini penting dalam membantu individu merasa percaya diri dalam menghadapi situasi dalam dunia kerja. Individu yang kurang memiliki rasa percaya diri terhadap kompetensinya cenderung merasa tidak berdaya dalam menghadapi tantangan (Reasoner, 2010:3).

e. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan nilai diri adalah bagaimana individu merasa tentang sejauh mana individu memiliki nilai atau harga sebagai individu. Perasaan ini seringkali dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan tercermin dalam pernyataan tentang diri pribadi, seperti merasa pintar, sopan, baik, dan sebagainya. Perasaan nilai diri ini dapat berdampak pada cara individu berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain dalam kehidupan sehari-hari (Reasoner, 2010:3).

Berdasarkan beberapa aspek tersebut, penelitian ini menggunakan aspek *self esteem* menurut Coopersmith (1967:28) karena banyak peneliti terdahulu yang menggunakan aspek tersebut sehingga dinilai memiliki akurasi dan originalitas yang lebih tinggi, yang mana aspek tersebut meliputi; power (kekuatan); significance (keberartian); virtue (kebajikan) dan competence (kompetensi).

3. *Self esteem* dalam Perspektif Islam

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, *self esteem* dapat dianggap sebagai suatu bentuk penilaian diri, dan dalam konteks Islam, istilah "muhasabah" mungkin sejalan dengan konsep tersebut. Muhasabah berasal dari kata "hasaba" yang artinya menghitung, mengevaluasi, atau introspeksi diri. Muhasabah dapat diartikan sebagai waktu yang diambil seseorang untuk mengevaluasi apakah perbuatannya sesuai dengan kehendak Allah atau tidak. Dengan muhasabah, individu dapat lebih memahami dan mengenal diri individu sendiri (Adi, 2022:31).

Muhasabah dan *self esteem* memiliki kesamaan dalam hal mengevaluasi diri sendiri dan menilai kapasitas diri apakah termasuk dalam kategori yang baik atau kurang baik. Evaluasi ini bertujuan untuk lebih memahami diri sendiri dan dapat digunakan sebagai dasar untuk tindakan selanjutnya.

Harga diri berarti mencintai dan menghargai diri sendiri apa adanya, kekurangan dan segalanya, serta memiliki keyakinan pada kemampuan dan nilai diri. Allah (SWT) menciptakan kita semua cantik dengan cara kita masing-masing dan kita harus menerimanya dan tidak mencoba mengubah diri kita hanya untuk menyesuaikan diri dengan orang lain. Allah SWT berfirman dalam Al-imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sebagai hamba Allah, kita diberi tugas untuk bersyukur atas nikmat tersebut dan menjaga kesehatan fisik dan mental sebagai wujud ibadah dan ungkapan syukur kepada Allah (Kemenag, 2023).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perspektif Islam, self-esteem adalah penghargaan dan cinta terhadap diri sendiri, termasuk menerima baik kelebihan maupun kekurangan diri, serta memiliki keyakinan pada kemampuan dan nilai diri. Namun, penting untuk menjaga keseimbangan antara self-esteem yang sehat dengan sikap rendah hati dan tidak sombong. Allah SWT telah menciptakan setiap individu dengan bentuk yang sempurna dan memberikan nikmat-nikmat yang berlimpah (Adi, 2022:73).

C. Konseptualisasi Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Menurut Litwin (1969:28) iklim organisasi adalah istilah yang merujuk pada kualitas lingkungan internal dalam sebuah organisasi yang berlangsung secara relatif konsisten. Iklim ini dirasakan dan dialami oleh anggota organisasi, dan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku dan interaksi karyawan di dalamnya. Iklim organisasi dapat dijelaskan sebagai satu set karakteristik atau sifat-sifat khusus yang mencirikan atmosfer dan budaya organisasi yang mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berperilaku dan berinteraksi satu sama lain dalam konteks pekerjaan individu.

Sementara menurut Gibson (1991:252) bahwa Iklim organisasi merujuk pada rangkaian faktor-faktor atau unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja suatu organisasi, baik yang dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh para karyawan yang bekerja di dalamnya. Iklim ini dianggap sebagai salah satu kekuatan utama yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan individu. Dengan kata lain, iklim organisasi mencakup berbagai elemen dan aspek yang memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dan berinteraksi di dalam lingkungan kerja tersebut.

Keith Davis (1985:8) mendefinisikan iklim organisasi sebagai aspek lingkungan yang ada atau dihadapi oleh individu di dalam suatu organisasi tempat individu bekerja. Ini mencakup semua faktor, kondisi, budaya, norma, dan pengalaman yang memengaruhi pengalaman kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, iklim organisasi mencakup semua elemen yang membentuk atmosfer dan lingkungan di tempat kerja yang memengaruhi cara karyawan menjalankan pekerjaan individu dan berinteraksi satu sama lain, iklim kerja juga mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan (Heryati et al., 2019:193).

Selain definisi iklim organisasi ada beberapa teori iklim organisasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Teori Steers (1977:1) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi iklim organisasi, seperti kebijakan manajemen, struktur organisasi,

teknologi, dan lingkungan eksternal, memiliki dampak yang signifikan pada pencapaian hasil individu dalam organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen yang jelas dan adil, serta struktur organisasi yang efisien, dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas keseluruhan organisasi. Selain itu, teknologi yang relevan dan canggih dapat meningkatkan produktivitas individu, yang juga dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan..

- b. Teori Sergiovanni (1980:60) mengatakan bahwa ada sepuluh indikator yang dapat digunakan untuk menentukan seberapa sehat iklim organisasi, yaitu:
- 1) Tujuan (*goal focus*), mengukur sejauh mana organisasi memiliki fokus yang jelas pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.
 - 2) Komunikasi (*communication adequacy*), digunakan untuk mengevaluasi tingkat efektivitas komunikasi di dalam organisasi yang mendukung kerja tim dan kolaborasi.
 - 3) Optimalisasi kekuasaan (*optimal power equalization*), mengacu pada seimbangannya dan pemanfaatan kekuasaan yang optimal di dalam organisasi untuk menghindari ketidaksetaraan yang berlebihan.
 - 4) Pemanfaatan sumber daya (*resource utilization*), mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya organisasi.

- 5) Kohesifitas (*cohesiveness*), menilai tingkat solidaritas dan persatuan dalam tim dan organisasi secara keseluruhan.
- 6) Moril (moral), mengukur nilai-nilai etika dan moral yang dianut oleh organisasi dan anggotanya.
- 7) Inovatif (*innovativeness*), menilai sejauh mana organisasi mendorong dan mengadopsi inovasi dalam operasinya.
- 8) Otonomi (*autonomy*), mengacu pada sejauh mana anggota organisasi memiliki otonomi dan kewenangan dalam pengambilan keputusan yang relevan.
- 9) Adaptasi (*adaptation*), mencerminkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal.
- 10) Pemecahan masalah (*problem solving adequacy*), mengevaluasi kemampuan organisasi dalam menangani dan menyelesaikan masalah yang timbul. Kesepuluh indikator ini berguna dalam mengevaluasi dan memahami dinamika iklim organisasi yang dapat memengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi atau iklim organisasi adalah karakteristik yang dirasakan di lingkungan kerja atau muncul sebagai hasil dari aktivitas organisasi, baik yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar, yang dapat memengaruhi perilaku karyawan saat melakukan tugas individu sendiri.

Secara lebih singkat iklim organisasi didefinisikan sebagai lingkungan organisasi yang dipersepsikan karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

2. Aspek-aspek Iklim Organisasi

Pada tahun (2002:10), Stringer menunjukkan bahwa ada enam aspek dalam iklim organisasi yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen yang dapat mengukur dampak terhadap kinerja organisasi.

Stringer (2002:10) mengatakan bahwa enam (enam) dimensi diperlukan untuk mengukur iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur (*structure*), struktur organisasi menunjukkan seberapa teratur dan jelas lingkungan organisasi. Jika tanggung jawab dan tanggung jawab karyawan jelas, struktur organisasi dianggap tinggi. Jika tidak, struktur organisasi dianggap rendah. Dalam situasi ini, tingkat struktur organisasi menunjukkan seberapa tertib dan jelas pembagian tugas di dalam organisasi (Suryaningsum, 2008:66).
2. Standar-standar (*standards*), dalam sebuah organisasi, standar ditetapkan untuk mengukur tingkat tekanan yang dirasakan oleh anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja individu sendiri, serta sejauh mana individu merasa bangga dengan hasil kerja yang individu capai. Standar yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi terus berusaha mencari cara untuk meningkatkan kinerja individu, sementara

standar yang rendah menunjukkan bahwa anggota organisasi tidak mengharapkan kinerja yang baik dari anggota individu (Taufiq, 2019:62).

3. Tanggung jawab (*responsibility*), tanggung jawab dalam suatu organisasi membuat karyawan merasa lebih bebas dan bebas mengambil keputusan sendiri tanpa meminta pendapat orang lain. Karyawan yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa individu percaya individu memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dan mengambil tindakan sendiri. Di sisi lain, karyawan yang memiliki tingkat tanggung jawab yang rendah menunjukkan bahwa individu tidak diharapkan untuk mengambil risiko dan mencoba pendekatan baru, dan individu mungkin merasa perlu meminta izin atau persetujuan dari pihak lain dalam organisasi sebelum mengambil tindakan (Bustan dan Salmin, 2022:17).
4. Penghargaan (*recognition*), ketika seseorang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik, individu merasa dihargai dan dihargai. Ini adalah bagaimana penghargaan dalam suatu organisasi terbentuk. Suatu organisasi yang menghargai kinerja biasanya menunjukkan keseimbangan yang baik antara kritik konstruktif dan penghargaan, yang dapat dilihat dalam perbandingan kritik dan hukuman yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan. Penghargaan yang rendah menunjukkan bahwa pengakuan atas pekerjaan yang baik tidak selalu diberikan secara konsisten atau cukup (Hidayat dan Fatimah, 2019:60).

5. Dukungan (*support*), dukungan dalam suatu organisasi menunjukkan seberapa saling percaya dan mendukung anggota kelompok kerja. Tingkat dukungan yang rendah dapat menyebabkan anggota organisasi merasa terisolasi atau ditinggalkan sendiri dalam mengatasi masalah; tingkat dukungan yang tinggi terjadi ketika anggota merasa berada dalam tim yang berfungsi dengan baik dan merasa mendapatkan bantuan dari atasan atau rekan kerja individu jika individu menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas. Dalam model bisnis modern, elemen iklim organisasi ini sangat penting, terutama dengan sumber daya yang terbatas (Metria dan Riana, 2018:26).

6. Komitmen (*commitment*), komitmen dalam konteks organisasi mencerminkan tingkat kebanggaan yang dirasakan oleh anggota terhadap organisasi tempat individu bekerja, serta tingkat loyalitas individu terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Tingkat komitmen yang tinggi biasanya berhubungan dengan tingkat loyalitas pribadi yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, tingkat komitmen yang rendah menunjukkan bahwa karyawan mungkin merasa apatis atau kurang peduli terhadap organisasi dan tujuannya (Muis et al., 2018:10).

Litwin (1969:29) menyatakan bahwa konsep iklim menggambarkan banyak harapan dan insentif, instrumen iklim organisasi mewakili perasaan orang-orang yang hidup di dalamnya. Ini adalah konstruksi yang lebih besar yang (1) memungkinkan untuk menganalisis faktor-faktor yang menentukan perilaku yang termotivasi dalam situasi sosial yang aktual dan kompleks,

(2) menyederhanakan masalah pengukuran faktor-faktor situasional dengan memungkinkan individu dalam situasi tersebut untuk berpikir dalam perspektif yang lebih luas dan lebih terintegrasi, dan (3) memungkinkan untuk menggambarkan situasi secara keseluruhan.

Berdasarkan aspek tersebut peneliti menggunakan aspek Stringer (2002:10) yang menunjukkan bahwa enam dimensi organisasi iklim organisasi, yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen.

3. Iklim Organisasi dalam Perspektif Islam

Konsep usaha dan perjuangan ditekankan sebagai nilai fundamental dalam menghadapi iklim organisasi, tanpa menghiraukan kondisinya. Individu diharapkan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, menjalankan tugas-tugas karyawan, dan mencapai tujuan organisasi, bahkan dalam situasi yang mungkin penuh tantangan. Islam mengajarkan bahwa usaha keras dan dedikasi dalam bekerja adalah bentuk ibadah, dan seseorang harus menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh keikhlasan, etika, dan integritas, tanpa terpengaruh oleh situasi atau kendala yang mungkin ada dalam iklim organisasi. Prinsip ini mengingatkan individu untuk menjalani kehidupan kerja karyawan dengan tekad dan semangat, sambil tetap menjaga nilai-nilai moral dan spiritual dalam semua tindakan karyawan.

Dalam Surat As-Shaff Ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانًا مَرْصُومًا

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan karyawan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”

Dalam isi surat As-Shof yang telah dijelaskan di atas, perbandingan dibuat antara individu yang berperang dengan individu yang bekerja dalam konteks pencarian nafkah (Kemenag, 2023).

Surat ini menggambarkan bahwa berperang, dalam pengaturan barisan yang tertata dengan baik, serupa dengan bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi tersebut harus memiliki keteraturan dan ketertiban yang mirip dengan struktur bangunan yang kokoh. Pengertian "rapi" di sini merujuk pada tingkat koherensi dan persatuan yang tinggi dalam organisasi, di mana semua anggotanya bergerak bersama tanpa perpecahan atau konflik. Sementara itu, perumpamaan "bangunan yang kokoh" mencerminkan kekuatan dan kerjasama antara semua komponen di dalam organisasi, sehingga individu saling mendukung, bersinergi, dan memiliki visi serta program yang jelas. Dalam konteks ini, surat As-Shof mengajukan gambaran bahwa organisasi yang efektif memerlukan struktur yang terorganisir dan solid untuk mencapai tujuan individu (Hardjana, 2006:38).

D. Pengaruh *Self esteem* dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi diharapkan mau bekerja keras dan antusias demi meraih produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan salah satu faktor paling penting yang mana mempengaruhi tingkah laku manusia dan kinerja. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan karyawan yang dapat mempengaruhi semua aspek

kinerja organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya motivasi kerja seorang karyawan sangatlah penting. Dikarenakan motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, keinginan, dan harapan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Memiliki motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu *self esteem*. Hal tersebut sesuai yang disebutkan bahwa faktor-faktor yang mendukung motivasi kerja karyawan menurut Kreitner R. dan Kinicki (2008:237) yaitu *self esteem* (keyakinan nilai individu terhadap dirinya berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *self efficacy* (keyakinan individu mengenai kemampuan), dan *locus of control* (tingkat kepercayaan mengenai sumber penentu kehidupan karyawan).

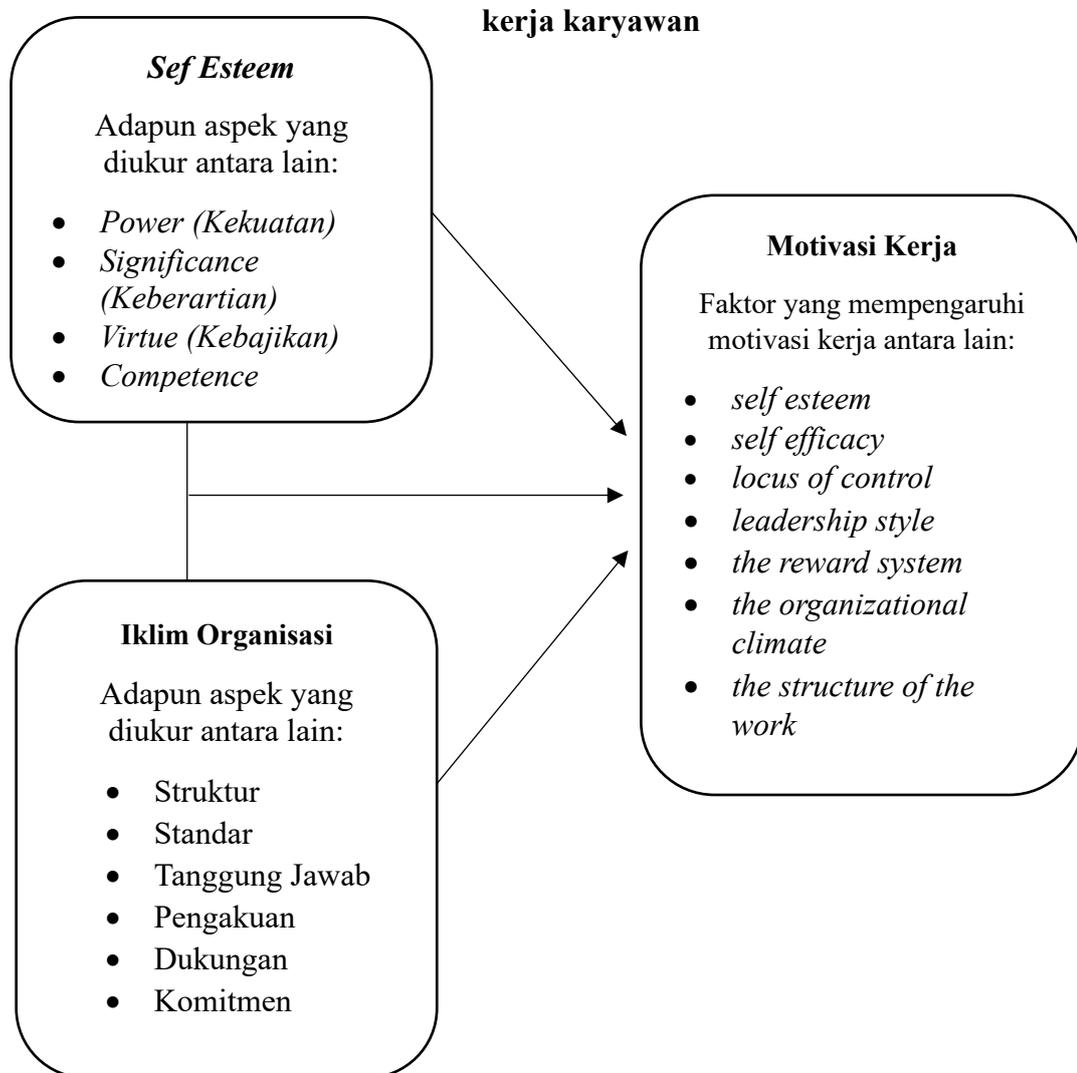
Seperti halnya penelitian terdahulu menyatakan bahwa ada peranan harga diri terhadap motivasi menjadi PNS pada masyarakat Sumatera Selatan (Panjaitan dan Juniarily, 2018:13), kemudian penelitian selanjutnya juga menyatakan kontribusi pengaruh variabel harga diri terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 29% (Badri dan Aziz, 2011:34). Dilanjut dengan penelitian Husna et al. (2014:266) yang menyatakan bahwa berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* memengaruhi motivasi kerja secara signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *self-esteem* yang tinggi memiliki dampak yang penting pada tingkat motivasi kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi motivasi kerja yakni iklim organisasi. Hal tersebut sesuai yang disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu *leadership style, the reward system, the organizational climate, and the structure of the work* (Tracy, 2013:31).

Seperti halnya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan dan korelasi tinggi terhadap motivasi kerja aparatur di Kantor Walikota Manado (Mamanua dan Rompas, 2014:13). Penelitian selanjutnya menyatakan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan iklim organisasi dan motivasi kerja dapat secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan fokus pada peningkatan iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan (Asri dan Endang, 2016).

Berdasarkan uraian di atas maka, pengaruh *self esteem* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT X Rembang apabila digambarkan akan menjadi bagan sebagai berikut:

Pengaruh *self esteem* dan dan iklim organisasi terhadap motivasi



Gambar 2. 1 Pengaruh *self esteem* dan dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan

E. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan dari permasalahan yang dialami, tujuan, rumusan masalah, keaslian penelitian dan tinjauan teori. Maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja karyawan di PT X Rembang
- H2 : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT X Rembang
- H3 : Terdapat pengaruh *self esteem* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT X Rembang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai model penelitian. Menurut (Creswell, 2014:38), Metode penelitian kuantitatif berasal dari positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki fenomena dalam populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan metode pengambilan sampel, biasanya acak. Instrument penelitian seperti survei, kuesioner, atau observasi terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik. Hipotesis yang telah dibuat sebelumnya diuji sebagai tujuan utama dari metode penelitian kuantitatif. Dengan begitu, penelitian kuantitatif sering digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel tertentu dan untuk memvalidasi teori yang ada (Sugiyono, 2019:14). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausalitas, yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Hubungan ini diungkapkan melalui pendekatan kuantitatif, sehingga setiap variabel akan diuji pada sampel populasi (Sugiyono, 2019:60). Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh *self esteem* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT X Rembang.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan definisi operasional dalam masing-masing variabel dijelaskan dalam beberapa poin berikut.

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:61) variabel dalam penelitian berguna sebagai suatu atribut (karakteristik, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau kegiatan) yang memiliki variasi tertentu yang dipelajari oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

Variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) adalah dua kategori variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Adapun variabel yang mempengaruhi, menyebabkan perubahan atau memunculkan variabel dependen (terikat) disebut variabel independen, atau variabel bebas. Kemudian kategori lainnya yakni variabel dependen, yang juga disebut variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari perubahan yang disebabkan oleh variabel bebas (Arikunto, 2010:93). Berikut variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Variabel dependen/terikat (Y) : Motivasi kerja

Variabel independent/bebas 1 (X1) : *Self esteem*

Variabel independent/bebas 2 (X2) : Iklim organisasi

2. Definisi Operasional

a) Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan bagi individu dalam mengerahkan segala kemampuan dan usahanya pada tanggung jawab yang ia kerjakan (pekerjaannya). Motivasi kerja diukur menggunakan skala motivasi kerja yang berdasar pada tiga aspek, aspek tersebut adalah arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), tingkat usaha (*level of effort*). Dengan skala motivasi kerja tersebut, maka individu akan mendapatkan skor dari variabel motivasi kerja, jika skor yang didapat individu pada skala motivasi kerja tinggi maka motivasi kerja yang dimiliki individu tinggi. Sebaliknya, jika skor pada skala motivasi kerja yang didapatkan oleh individu rendah maka motivasi kerja yang dimiliki individu rendah.

b) *Self esteem*

Self esteem didefinisikan sebagai pandangan individu mengenai dirinya sendiri yang di dalamnya termasuk penerimaan diri, tingkat kepercayaan terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan, dan keberhagaan diri. *Self esteem* diukur dengan menggunakan skala *self esteem* yang berdasar pada empat aspek yang meliputi; *power* (kekuatan); *significance* (keberartian); *virtue* (kebajikan) dan *competence* (kompetensi). Dengan skala *self esteem* tersebut, maka individu akan mendapatkan skor dari variabel *self esteem*, jika skor yang didapat individu pada skala *self esteem* tinggi maka *self esteem* yang

dimiliki individu tinggi. Sebaliknya, jika skor pada skala *self esteem* yang didapatkan oleh individu rendah maka *self esteem* yang dimiliki individu rendah.

c) **Iklm Organisasi**

Iklm organisasi didefinisikan sebagai lingkungan organisasi yang dipersepsikan karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Iklm organisasi diukur dengan menggunakan skala iklm organisasi yang berdasar pada aspek yang menunjukkan bahwa enam dimensi iklm organisasi, yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen. Dengan skala iklm organisasi tersebut, maka individu akan mendapatkan skor dari variabel iklm organisasi, jika skor yang didapat individu pada skala iklm organisasi tinggi maka iklm organisasi yang dimiliki individu tinggi. Sebaliknya, jika skor pada skala iklm organisasi yang didapatkan oleh individu rendah maka iklm organisasi yang dimiliki individu rendah.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat dilaksanakanya penelitian ini di PT X Rembang yang bertempat di Desa Kajar, Kecamatan Gunem, Rembang Regency, Central Java 59263, Indonesia, Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan dengan waktu dua minggu, yaitu pada bulan 6 – 23 November 2023.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019:117) populasi dalam penelitian adalah suatu wilayah generalisasi yang mencakup semua objek atau subyek yang memiliki atribut dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi tidak hanya terbatas pada individu manusia, tetapi juga mencakup berbagai objek atau benda lain yang relevan dengan topik penelitian. Populasi juga tidak hanya terbatas pada jumlah individu atau obyek yang ada, tetapi juga mencakup seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh setiap individu atau obyek dalam populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, populasi yang diidentifikasi adalah seluruh karyawan organik PT X Rembang, yang berjumlah sekitar 150 karyawan. Artinya, seluruh karyawan tersebut menjadi subjek potensial dalam penelitian ini, dan penelitian akan berfokus pada mengumpulkan data dari populasi tersebut.

2. Sampel Penelitian

Sampel ialah sebagian dari populasi atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2019:118) Sampel adalah bagian yang diambil dari keseluruhan populasi, yang mencakup sejumlah individu atau obyek dengan karakteristik tertentu. Penggunaan sampel menjadi penting

ketika populasi sangat besar dan mempelajari seluruh populasi tidak mungkin dilakukan karena keterbatasan sumber daya seperti dana, waktu, dan tenaga. Dengan menggunakan sampel yang dipilih secara representatif dari populasi, penelitian dapat memberikan hasil yang dapat dianggap mewakili keseluruhan populasi. Pentingnya sampel yang representatif berarti bahwa sampel tersebut harus dipilih dengan cermat sehingga mencerminkan karakteristik dan variasi yang ada dalam populasi yang lebih besar. Dengan kata lain, sampel harus menjadi gambaran yang akurat dari populasi dalam hal atribut dan karakteristik yang sedang diteliti. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasi atau diberlakukan untuk keseluruhan populasi dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Pemilihan jumlah sampel yang sesuai adalah langkah penting dalam desain penelitian, dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (1995:193), tabel tersebut merupakan alat untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dari populasi dengan tingkat kesalahan tertentu. Dalam penelitian ini, dengan populasi sebanyak 160 karyawan, tingkat kesalahan yang dipilih sebesar 5%. Dengan demikian, jumlah sampel yang ditentukan adalah 110 responden. Ini berarti penelitian ini akan mengambil 110 responden dari populasi 150 karyawan untuk dimasukkan dalam penelitian.

3. Teknik Sampling

Sugiyono (2019:118) menyatakan bahwa teknik sampling dibagi menjadi dua kategori, di antaranya yakni *probability sampling* (sampel probabilitas) dan *non-probability sampling* (sampel non-probabilitas). Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan *non-probability sampling* (sampel non-probabilitas). *Non-probability sampling* (sampel non-probabilitas) ialah teknik pengambilan sampel di mana setiap unsur atau anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel (Sugiyono, 2019:122) dengan kata lain, pengambilan sampel tidak didasarkan pada probabilitas atau kesempatan yang merata bagi semua anggota populasi. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, *accidental*, purposive, jenuh, snowball. Dari beberapa teknik sampling, peneliti menggunakan teknik *accidental sampling* dalam penelitian ini. Teknik *accidental sampling* merupakan metode penentuan sampel yang didasarkan pada kebetulan, dimana siapa pun yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel, asalkan dianggap cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2019:124).

Peneliti memilih teknik ini karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dengan cepat dan efisien, karena sampel dipilih berdasarkan ketersediaan dan kebetulan. Kemudian teknik ini dapat memberikan gambaran yang cukup baik tentang populasi, terutama jika penelitian dilakukan di lingkungan yang homogen.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan alat penelitian/instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2019:133) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang sedang diamati. Terdapat berbagai jenis instrumen penelitian, namun pemilihan instrumen harus disesuaikan dengan fenomena yang tengah diinvestigasi. Dalam penelitian ini, tujuannya adalah menguji variabel-variabel psikologis pada karyawan, sehingga instrumen yang digunakan adalah skala psikologi. Jenis skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Skala tersebut dicetuskan oleh Likert (1967:128) yang dikembangkan dengan mempertimbangkan kondisi perilaku dan gaya manajemen yang relevan. Instrumen ini mencakup berbagai karakteristik seperti perilaku pemimpin, motivasi, komunikasi, interaksi dalam proses pengaruh, pengambilan keputusan, penentuan tujuan, dan kontrol. Skala ini dirancang untuk mengukur berbagai aspek yang berkaitan dengan psikologi karyawan dalam konteks kondisi kerja dan gaya manajemen yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2019:134) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang telah ditentukan oleh peneliti untuk digunakan sebagai variabel penelitian. Selanjutnya, fenomena sosial ini dipecah menjadi indikator yang lebih spesifik. Indikator ini digunakan sebagai dasar untuk membuat item-item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut secara lebih akurat. Dengan menggunakan skala

Likert, responden dapat memberikan tanggapan individu terhadap setiap item penelitian. Hasilnya dapat digunakan untuk menganalisis dan memahami bagaimana responden melihat atau melihat variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja, *self esteem* dan iklim organisasi yang diberikan skor 1 hingga 5 dengan ketentuan sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Kriteria Penilaian Skala

<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Sesuai (SS)	5	Sangat Sesuai (SS)	1
Sesuai (S)	4	Sesuai (S)	2
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Tidak Sesuai (TS)	2	Tidak Sesuai (TS)	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	5

Pernyataan favorable merujuk kepada pernyataan yang menggambarkan aitem-aitem positif atau mendukung dalam variabel yang sedang diukur, sementara pernyataan unfavorable adalah pernyataan yang berisi aitem-aitem negatif atau tidak mendukung dalam variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan tiga skala pengukuran yang masing-masing memiliki keterbatasan sesuai dengan definisi operasionalnya, skala yang digunakan adalah:

1. Skala Motivasi Kerja

Motivasi kerja diukur menggunakan skala motivasi kerja yang telah disusun oleh peneliti, skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Alat ukur untuk menguji variabel motivasi

kerja disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh George and Jones (2005) aspek tersebut adalah arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), tingkat usaha (*level of effort*).

Skala motivasi kerja terdiri dari 24 item, yang terdiri dari 12 *favorable* dan 12 *unfavorable*. Dengan mengidentifikasi aspek variabel yang diturunkan menjadi indikator sehingga menghasilkan suatu aitem/butir soal yang tercantum dalam *blueprint* di bawah ini. Semakin tinggi skor yang didapat individu pada skala motivasi kerja, maka menunjukkan motivasi kerja yang dimiliki individu tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila skor pada skala motivasi kerja yang dimiliki individu rendah maka motivasi kerja individu rendah pula.

Tabel 3. 2 *Blueprint Skala Motivasi Kerja*

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Direction of Behavior</i>	9, 10, 11, 12	1, 2, 3, 4	8
<i>Level of Persistence</i>	5, 6, 7, 8	13, 14, 15, 16	8
<i>Level of Effort</i>	21, 22, 23, 24	17, 18, 19, 20	8
Jumlah	12	12	24

2. Skala *Self esteem*

Self esteem diukur menggunakan skala *self esteem* yang telah disusun oleh peneliti, skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat *self esteem* yang dimiliki karyawan. Alat ukur untuk menguji variabel motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek *self esteem* yang dikemukakan oleh

Coopersmith (1967) meliputi; *power* (kekuatan); *significance* (keberartian); *virtue* (kebajikan) dan *competence* (kompetensi).

Skala *self esteem* terdiri dari 32 item, yang terdiri dari 16 *favorable* dan 16 *Unfavorable*. Dengan mengidentifikasi aspek variabel yang diturunkan menjadi indikator sehingga menghasilkan suatu aitem/butir soal yang tercantum dalam *blueprint* di bawah ini. Semakin tinggi skor yang didapat individu pada skala *self esteem*, maka menunjukkan *self esteem* yang dimiliki individu tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila skor pada skala *self esteem* yang dimiliki individu rendah maka *self esteem* individu rendah pula.

Tabel 3. 3 *Blueprint* Skala Self esteem

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Power</i>	9, 10, 11, 12	1, 2, 3, 4	8
<i>Significance</i>	5, 6, 7, 8	13, 14, 15, 16	8
<i>Virtue</i>	17, 18, 19, 20	25, 26, 27, 28	8
<i>Competence</i>	29, 30, 31, 32	21, 22, 23, 24	8
Total	16	16	32

3. Skala Iklim Organisasi

Iklim organisasi diukur menggunakan skala iklim organisasi yang telah disusun oleh peneliti, skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat iklim organisasi yang dimiliki karyawan. Alat ukur untuk menguji variabel motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi yang dikemukakan oleh Stringer (2002) yang menunjukkan bahwa enam dimensi

organisasi iklim organisasi, yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen.

Skala iklim organisasi terdiri dari 36 aitem, yang terdiri dari 18 *favorable* dan 18 *unfavorable*. Dengan mengidentifikasi aspek variabel yang diturunkan menjadi indikator sehingga menghasilkan suatu aitem/butir soal yang tercantum dalam *blueprint* di bawah ini. Semakin tinggi skor yang didapat individu pada skala iklim organisasi, maka menunjukkan iklim organisasi yang dimiliki individu tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila skor pada skala iklim organisasi yang dimiliki individu rendah iklim organisasi individu rendah pula.

Tabel 3. 4 *Blueprint* Skala Iklim Organisasi

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Structure</i>	7, 8, 9	1, 2, 3	6
<i>Standards</i>	4, 5, 6	10, 11, 12	6
<i>Responsibility</i>	13, 14, 15	19, 20, 21	6
<i>Recognition</i>	22, 23, 24	16, 17, 18	6
<i>Support</i>	25, 26, 27	28, 29, 30	6
<i>Commitment</i>	31, 32, 33	34, 35, 36	6
Total	18	18	36

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Menurut pendapat Arikunto (2011:136) Validitas adalah ukuran yang mengindikasikan sejauh mana suatu instrumen atau alat pengukuran dapat dianggap sah atau benar dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang memiliki validitas tinggi dianggap mampu

mengukur dengan tepat apa yang dimaksudkan, sementara instrumen dengan validitas rendah dianggap kurang dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang dimaksud. Dengan kata lain, validitas mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut sesuai dengan tujuan pengukuran yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019:177) bahwa uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur dengan tepat dan akurat atribut atau variabel yang ingin diukur. Validitas adalah aspek penting dalam penelitian karena menentukan sejauh mana data yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat dipercaya dan mewakili konsep atau variabel yang sedang diteliti. Dengan melakukan uji validitas, peneliti dapat memastikan bahwa instrumen yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menghasilkan data yang valid. Ini membantu meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian dan keabsahan temuan yang diperoleh.

Dalam rangka mengukur validitas instrumen, peneliti melakukan pengujian validitas konstruk melalui pendapat para ahli (*experts judgment*), dalam hal ini dilakukan oleh Dosen Pembimbing yakni Bu Khairani Zikrinawati, S. Psi., M. A. dan telah diujikan kepada karyawan di PT X.

2. Daya Beda Aitem

Dalam penelitian ini, daya beda aitem untuk setiap butir aitem dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Daya beda aitem dari setiap item dapat dinilai dari nilai korelasi aitem-total yang telah dikoreksi. Batasan umum untuk daya beda aitem adalah sekitar 0,3 atau 30%. Artinya, jika daya beda aitem suatu aitem atau pertanyaan dalam

instrumen penelitian lebih dari 0,3, maka aitem dapat digunakan untuk mengukur konsep atau variabel yang diinginkan. Namun, jika daya beda aitem di bawah 0,3, ($p \leq 0,3$) maka aitem dinyatakan tidak shahih atau tidak dapat digunakan (Azwar, 2015:143; Sugiyono, 2016:126).

3. Reliabilitas Alat Ukur

Sugiyono (2019: 129) menjelaskan bahwa instrumen yang dapat diandalkan adalah instrumen yang konsisten dalam menghasilkan data yang serupa saat mengukur objek atau fenomena yang sama dalam beberapa pengukuran yang berbeda. Selanjutnya Arikunto (2011:136) berpendapat bahwa alat yang dianggap dapat diandalkan akan menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Reliabilitas adalah ukuran sejauh mana suatu alat atau instrumen dapat diandalkan dalam mengukur suatu fenomena atau objek. Ini berarti bahwa alat yang reliabel dapat digunakan dengan kepercayaan tinggi untuk mengumpulkan data yang konsisten dari pengukuran ke pengukuran yang lain.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menguji reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach* dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25 untuk *Windows*. Untuk menginterpretasi koefisien reliabilitas, maka digunakan kategori menurut Sugiyono (2019:135) yakni sebagai berikut.

Skor di atas 1,00	: sempurna
Skor (0,81-1,00)	: tinggi sekali
Skor (0,61-0,81)	: tinggi

Skor (0,41-0,61)	: sedang
Skor (0,21-0,41)	: rendah
Skor (0,00-0,21)	: rendah sekali

Menurut Sugiyono (2016:136), dalam sebuah instrumen, diperlukan koefisien reliabilitas minimal 0.60. Jika suatu item memiliki nilai di bawah batas tersebut, maka instrumen tersebut dianggap tidak dapat diandalkan (tidak reliabel).

G. Teknik Analisis Data

Berdasarkan yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019:241) setelah mengumpulkan data, langkah berikutnya adalah menganalisis data. Penelitian ini akan menggunakan analisis kuantitatif untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik. Perangkat lunak SPSS 25 untuk Windows akan membantu proses analisis data. Ini adalah langkah-langkah yang akan dilakukan untuk menganalisis data.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan tahap yang krusial dalam statistika, terutama dalam analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, metode analisis regresi linear berganda digunakan, dan metode ini memiliki sejumlah asumsi klasik yang harus dipenuhi. Beberapa uji asumsi klasik yang perlu dilakukan dalam penelitian ini mencakup:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah awal yang penting dalam analisis statistik. Dalam konteks penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data dari setiap variabel yang akan dianalisis mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah ketika data memiliki pola distribusi yang simetris dan terpusat di sekitar nilai tengah (mean) dengan ekor-ekor yang menyebar secara simetris (Sugiyono, 2019:241). Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berasal dari populasi dengan distribusi normal. Jika data tersebut memiliki distribusi normal, teknik analisis parametrik akan lebih tepat, tetapi jika tidak, teknik analisis non-parametrik mungkin lebih sesuai.

Penelitian ini menguji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Ini dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 25. Hasil uji akan digunakan untuk menentukan apakah distribusi data dianggap normal. Untuk referensi, nilai signifikansi (p -value) lebih dari 0.05 dari hasil penelitian menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Sebaliknya, nilai signifikansi kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa data tidak memiliki distribusi normal (Santoso, 2014).

b) Uji Linearitas

Penelitian ini menggunakan uji linearitas untuk mengetahui apakah ada hubungan linear atau non-linear antara dua variabel yang diteliti.

Untuk menjalankan uji linearitas ini, *Test for Linearity* digunakan dalam program SPSS versi 25. Nilai signifikansi, juga dikenal sebagai nilai P, dihitung dari hasil penelitian. Nilai signifikansi linearitas (P) di bawah 0,05 ($P < 0,05$) dan mendapat nilai signifikansi dari *deviation from linearity* $>0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel adalah linear, sedangkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak linear. Peneliti akan dapat menentukan jenis hubungan antar variabel yang akan diteliti lebih lanjut dengan bantuan hasil tes ini. Oleh karena itu, peneliti dapat menentukan apakah hubungan antar variabel bersifat linear (Widhiarso, 2010).

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat penyimpangan asumsi klasik yakni adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi dalam hal model tersebut. Untuk menghindari masalah multikolinearitas, pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak memiliki korelasi yang kuat satu sama lain.

Salah satu cara untuk menguji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai faktor variasi inflasi (VIF) dan toleransi. Jika nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai toleransi lebih dari 0,100, maka model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas. Oleh karena itu, hasil analisis regresi dapat ditafsirkan dengan lebih akurat dan konsisten (Sriningsih et al., 2018:19).

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis uji regresi linear berganda untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Santoso, 2017:127). Dengan menggunakan regresi berganda, peneliti dapat mengukur dampak simultan dari berbagai faktor independen terhadap variabel dependen dalam satu analisis yang komprehensif. Pada penelitian ini, uji regresi berganda menggunakan perangkat lunak yakni SPSS 25.

Dalam uji regresi berganda, nilai signifikansi juga dikenal sebagai p-value digunakan untuk menentukan signifikansi hasil analisis. Menurut Azwar (2005: 43) adapun kriteria untuk uji hipotesis regresi linear berganda yakni:

- Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($P < 0,05$), maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($P > 0,05$), maka hipotesis ditolak, yang berarti bahwa variabel independen tidak berdampak signifikan terhadap variabel dependen.

H. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian merupakan tahap penting dalam proses pengembangan alat ukur. Dalam pengujian ini, dilakukan uji coba atau *try out* untuk menilai aitem-aitem mana yang valid (dapat

mengukur apa yang seharusnya diukur) dan aitem mana yang tidak valid. Selain itu, juga dilakukan pengukuran reliabilitas untuk menilai sejauh mana instrumen tersebut dapat diandalkan dalam mengukur konsep yang diteliti.

Hasil dari uji coba tersebut akan memberikan informasi penting kepada peneliti tentang kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, peneliti dapat memastikan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan data yang valid dan dapat diandalkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian yang diperoleh.

1. Uji Daya Beda Aitem

Uji coba daya beda aitem alat ukur ini melibatkan 30 karyawan dari PT X Rembang. Hasil uji coba daya beda aitem alat ukur untuk masing-masing variabel ditunjukkan di sini.

a) Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini awalnya terdiri dari 24 aitem. Namun, setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS, terdapat 18 aitem yang dipertahankan dan 6 aitem tidak digunakan karena memiliki nilai *corrected aitem-total correlation* (r) < 0.3, sehingga dianggap tidak dapat digunakan. Aitem-aitem yang dihapus dari skala motivasi kerja adalah aitem 3, 5, 8, 9, 21 dan 24. Berikut ini adalah hasil uji coba *blueprint* skala motivasi kerja yang akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 5 *Blueprint* Skala Motivasi Kerja Setelah Dilakukan Uji Coba

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Direction of Behavior</i>	9*, 10, 11, 12	1, 2, 3*, 4	6
<i>Level of Persistence</i>	5*, 6, 7, 8*	13, 14, 15, 16	6
<i>Level of Effort</i>	21*, 22, 23, 24*	17, 18, 19, 20	6
Jumlah	7	11	18

*Aitem yang gugur

b) Skala *Self esteem*

Skala *self esteem* dalam penelitian ini awalnya terdiri dari 32 aitem. Namun, setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS, terdapat 21 aitem yang dipertahankan dan 11 aitem tidak digunakan karena memiliki nilai corrected aitem-total correlation (r) < 0.3, sehingga dianggap tidak valid. Aitem-aitem yang tidak valid dan dihapus dari skala *self esteem* dalam penelitian ini adalah aitem 1, 4, 5, 8, 9, 13, 14, 17, 21, 26 dan 32. Berikut ini adalah hasil uji coba serta *blueprint* skala *self esteem* yang akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 6 *Blueprint* Skala *Self esteem* Setelah Dilakukan Uji Coba

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Power</i>	9*, 10, 11, 12	1*, 2, 3, 4*	5
<i>Significance</i>	5*, 6, 7, 8*	13*, 14*, 15, 16	4
<i>Virtue</i>	17*, 18, 19, 20	25, 26*, 27, 28	6

<i>Competence</i>	29, 30, 31, 32*	21*, 22, 23, 24	6
Total	11	10	21

*Aitem yang gugur

c) Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi dalam penelitian ini awalnya terdiri dari 36 aitem. Namun, setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS, terdapat 23 aitem yang dipertahankan dan 13 aitem tidak digunakan karena memiliki nilai corrected aitem-total correlation $R < 0.3$, sehingga dianggap tidak valid. Aitem-aitem yang tidak valid dan dihapus dari skala iklim organisasi dalam penelitian ini adalah aitem 4, 8, 9, 13, 15, 16, 19, 22, 24, 26, 28, 31 dan 34. Berikut ini adalah hasil uji coba serta *blueprint* skala iklim organisasi yang akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 7 *Blueprint* Skala Iklim Organisasi Setelah Dilakukan Uji Coba

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Structure</i>	7, 8*, 9*	1, 2, 3	4
<i>Level of Persistence</i>	4*, 5, 6	10, 11, 12	5
<i>Standards</i>	13*, 14, 15*	19*, 20, 21	3
<i>Significance</i>	22*, 23, 24*	16*, 17, 18	3
<i>Responsibility</i>	25, 26*, 27	28*, 29, 30	4
<i>Commitment</i>	31*, 32, 33	34*, 35, 36	4
Total	9	14	23

*Aitem yang gugur

2. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas skala dilakukan dengan mengaplikasikan rumus alfa-cronbach. Hasil dari pengujian masing-masing alat ukur sebagai berikut.

a) Skala Motivasi Kerja

Pada skala motivasi kerja, uji reliabilitas menghasilkan koefisien sebesar 0.947. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika koefisiennya lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,60$), dan jika koefisiennya sebesar 0.947, maka skala pengambilan motivasi kerja sangat reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.915	24

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja Aitem Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.947	18

b) Skala *Self esteem*

Pada skala *self esteem*, uji reliabilitas menghasilkan koefisien sebesar 0.938. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika koefisiennya lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,60$), dan jika koefisiennya sebesar 0.938, maka skala pengambilan motivasi kerja sangat reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Self esteem* Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.821	32

Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Self esteem* Aitem Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.938	21

c) Skala Iklim Organisasi

Pada skala iklim organisasi, uji reliabilitas menghasilkan koefisien sebesar 0.924. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika koefisiennya lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,60$), dan jika koefisiennya sebesar 0.924, maka skala pengambilan motivasi kerja sangat reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sekali.

Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.916	36

Tabel 3. 13 Hasil Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi
Aitem Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.924	23

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan, meliputi deskripsi subjek penelitian dan deskripsi data penelitian dijelaskan dalam beberapa poin berikut ini.

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X Rembang, dengan total populasi sebanyak 160 karyawan. Berdasarkan perhitungan menggunakan tabel Isaac dan Michael, jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 110 responden. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan alat ukur atau skala psikologi yang disebar secara luring melalui *printout* kertas. Pemilihan penyebaran skala psikologi secara luring dianggap lebih efektif oleh peneliti. Metode ini dianggap menguntungkan baik bagi karyawan maupun peneliti, sehingga waktu yang digunakan dalam penelitian dapat dijalankan dengan lebih efisien. Setelah penyebaran angket, data yang diperoleh dikategorikan sebagai berikut:

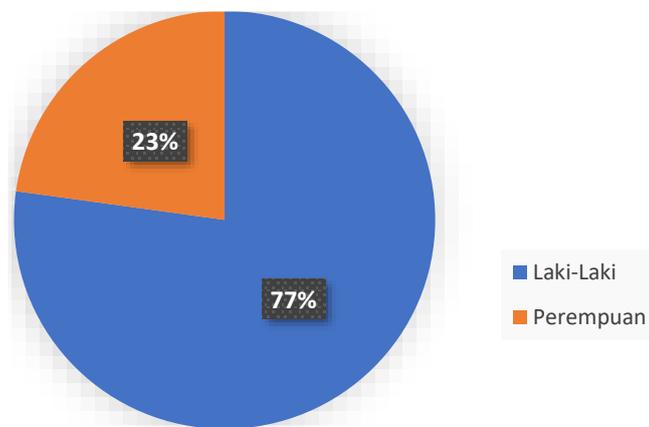
a) Jenis Kelamin

Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini diringkas dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 1 Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	88
Perempuan	26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 88 karyawan dan jenis kelamin perempuan berjumlah 26 karyawan. Kemudian, deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin digambarkan pada diagram di bawah ini.



Gambar 4. 1 Diagram Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram di atas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak dengan presentase 77 % dan Perempuan dengan presentase 23%.

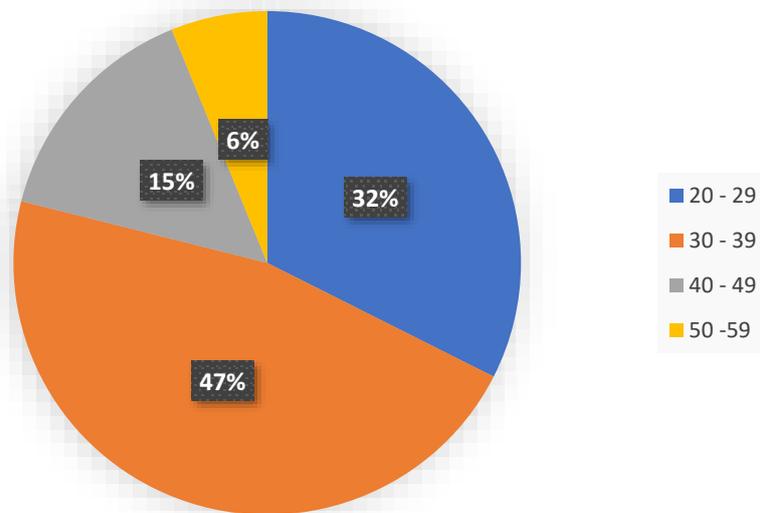
b) Usia

Deskripsi subjek berdasarkan usia pada penelitian ini diringkas dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 2 Deskripsi Usia

Rentang Usia (Tahun)	Jumlah
20 - 29	37
30 - 39	53
40 - 49	17
50 -59	7

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa rentang usia 20 – 29 tahun berjumlah 37 karyawan, rentang usia 30 – 39 tahun berjumlah 53 karyawan, rentang usia 40 – 49 tahun berjumlah 17 karyawan dan rentang usia 50 – 59 tahun berjumlah 7 karyawan. Kemudian, deskripsi subjek berdasarkan usia digambarkan pada diagram di bawah ini.



Gambar 4. 2 Diagram Sampel Berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram di atas, dapat dilihat bahwa rentang usia 20 – 29 tahun dengan presentase 32%, rentang usia 30 – 39 tahun dengan presentase 47%, rentang usia 40 – 49 tahun dengan presentase 15% dan rentang usia 50 – 59 tahun dengan presentase 6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dominan subjek berusia 30 – 39 tahun.

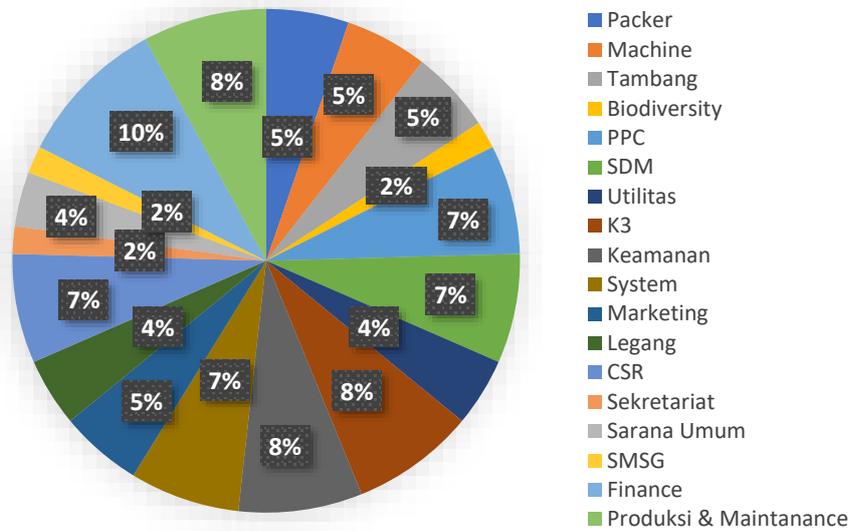
c) Divisi

Deskripsi subjek berdasarkan divisi pada penelitian ini diringkas dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 3 Deskripsi Divisi

Divisi	Jumlah	Divisi	Jumlah
<i>Packer</i>	6	<i>System</i>	8
<i>Machine</i>	6	<i>Marketing</i>	6
Tambang	6	<i>Legal</i>	5
<i>Biodiversity</i>	2	CSR	8
PPC	8	Sekretariat	2
SDM	8	Sarana Umum	4
Utilitas	5	SMSG	2
K3	9	<i>Finance</i>	11
Keamanan	9	Produksi & <i>Maintanance</i>	9

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa divisi *Packer* berjumlah 6 karyawan, divisi *Machine* berjumlah 6 karyawan, divisi Tambang berjumlah 6 karyawan, divisi *Biodiversity* berjumlah 2 karyawan, divisi PPC berjumlah 8 karyawan, divisi SDM berjumlah 8 karyawan, divisi Utilitas berjumlah 5 karyawan, divisi K3 berjumlah 9 karyawan, divisi Keamanan berjumlah 9 karyawan, divisi *System* berjumlah 8 karyawan, divisi *Marketing* berjumlah 6 karyawan, divisi *Legal* berjumlah 6 karyawan, divisi CSR berjumlah 8 karyawan, divisi Sekretariat berjumlah 2 karyawan, divisi Sarana Umum berjumlah 4 karyawan, divisi SMSG berjumlah 2 karyawan, divisi *Finance* berjumlah 11 karyawan dan divisi Produksi & *Maintanance* berjumlah 9 karyawan. Kemudian, deskripsi subjek berdasarkan divisi digambarkan pada diagram di bawah ini.



Gambar 4.3 Diagram Sampel Berdasarkan Divisi

Berdasarkan diagram di atas, dapat dilihat bahwa divisi *Packer* dengan presentase 5%, divisi *Machine* dengan presentase 5%, divisi Tambang dengan presentase 5%, divisi *Biodiversity* dengan presentase 2%, divisi PPC dengan presentase 7%, divisi SDM dengan presentase 7%, divisi Utilitas dengan presentase 4%, divisi K3 dengan presentase 8%, divisi Keamanan dengan presentase 8%, divisi *System* dengan presentase 7%, divisi *Marketing* dengan presentase 5%, divisi *Legal* dengan presentase 4%, divisi CSR dengan presentase 7%, divisi Sekretariat dengan presentase 2%, divisi Sarana Umum dengan presentase 4%, divisi SMSG dengan presentase 2%, divisi *Finance* dengan presentase 10% dan divisi *Produksi & Maintenance* dengan presentase 8%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang diuji, yaitu motivasi kerja, harga diri, dan iklim organisasi. Setiap variabel diujikan kepada sampel yang mewakili populasi, menghasilkan nilai-nilai tertentu. Untuk memberikan deskripsi yang lebih rinci, kategorisasi variabel diperlukan, mencakup nilai minimum, maksimum, standar deviasi, dan rata-rata. Proses kategorisasi ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, menghasilkan hasil yang terstruktur dalam tabel berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Deskriptif Statistik Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	114	57	90	73.87	6.890
Self Esteem	114	66	99	80.83	7.475
Iklim Organisasi	114	57	100	77.54	8.727

Pada tabel di atas dapat diamati bahwa dalam variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 57, nilai maksimum 90, nilai rata-rata (*mean*) 73.87 dan nilai standar deviasi sebesar 6.890. Selanjutnya dalam variabel *self esteem* memiliki nilai minimum 66, nilai maksimum 99, nilai rata-rata (*mean*) 80.83 dan nilai standar deviasi sebesar 6.7.475. Kemudian dalam variabel iklim organisasi memiliki nilai minimum 57, nilai maksimum 90, nilai rata-rata (*mean*) 73.87 dan nilai standar deviasi sebesar 6.890.

Berdasarkan nilai-nilai yang didapat maka setiap variabel akan dideskripsikan berdasarkan pengkategorian yang dijelaskan oleh Azwar (2015:87), bahwa terdapat norma dalam lima kkatégorisasi skor variabel

yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4. 5 Pedoman Kategorisasi Skor Variabel

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$M + 1.51SD \leq X$
Tinggi	$M + 0.51 \leq X \leq M + 1.5$
Sedang	$M - 0.5SD \leq X \leq M + 0.5SD$
Rendah	$M - 0.51SD \leq X \leq M - 1.5SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1.51SD$

Pedoman kategorisasi skor variabel diterapkan dan dideskripsikan dalam masing-masing variabel motivasi kerja, variabel *self esteem* dan variabel iklim organisasi di bawah ini.

a) Deskripsi Data Motivasi Kerja

Deskripsi data motivasi kerja dianalisis menggunakan *descriptive statistic SPSS version 25* dan mendapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 6 Deskripsi Data Motivasi Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	114	57	90	73.87	6.890

Didapatkan hasil minimum sebesar 57, nilai maksimum 90, rata-rata/*mean* sebesar 73.87 dan standar deviasi dengan nilai 6.890. Kemudian, data tersebut diterapkan ke dalam norma kategorisasi skor variabel motivasi kerja dan didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 7 Kategorisasi Skor Motivasi Kerja

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Tinggi	$84 \leq X$
Tinggi	$83 \leq X \leq 77$
Sedang	$76 \leq X \leq 71$
Rendah	$70 \leq X \leq 64$
Sangat Rendah	$X \leq 63$

Berdasarkan kategorisasi skor motivasi yang didapat pada tabel 4. 7 maka distribusi data motivasi kerja pada PT X Rembang dapat dideskripsikan sebagaimana yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 8 Distribusi Data Motivasi Kerja

		Kategori Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	6	5.3	5.3	5.3
	Rendah	31	27.2	27.2	32.5
	Sedang	41	36.0	36.0	68.4
	Tinggi	24	21.1	21.1	89.5
	Sangat Tinggi	12	10.5	10.5	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Pada tabel 4. 8 mendapatkan hasil sebanyak 41 karyawan memiliki tingkat motivasi kerja pada kategori sedang dengan presentase sebesar 36%, disusul 31 karyawan memiliki tingkat motivasi kerja pada kategori rendah dengan presentase sebesar 27%, selanjutnya 24 karyawan memiliki tingkat motivasi kerja pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 21.1%, kemudian 12 karyawan memiliki tingkat motivasi kerja pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 10.5%, sisanya 6 karyawan memiliki tingkat motivasi kerja pada kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 5.3%. Dengan begitu dapat disimpulkan

bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan PT X Rembang cukup baik, walaupun begitu tetap harus menjadi perhatian karena karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang rendah masih banyak, bahkan lebih dari seperempat sampel penelitian ini.

b) Deskripsi Data *Self Esteem*

Deskripsi data *self esteem* dianalisis menggunakan *descriptive statistic* SPSS version 25 dan mendapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 9 Deskripsi Data *Self Esteem*

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Self Esteem</i>	114	66	99	80.83	7.475

Didapatkan hasil minimum sebesar 66, nilai maksimum 99, rata-rata/*mean* sebesar 80.83 dan standar deviasi dengan nilai 6.890. Kemudian, data tersebut diterapkan ke dalam norma kategorisasi skor variabel *self esteem* dan didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 10 Kategorisasi Skor *Self Esteem*

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Tinggi	$92 \leq X$
Tinggi	$91 \leq X \leq 84$
Sedang	$83 \leq X \leq 77$
Rendah	$76 \leq X \leq 70$
Sangat Rendah	$X \leq 69$

Berdasarkan kategorisasi skor *self esteem* yang didapat pada tabel 4. 10 maka distribusi data *self esteem* pada PT X Rembang dapat dideskripsikan sebagaimana yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 11 Distribusi Data *Self Esteem*

Kategori X1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Rendah	9	7.9	7.9	7.9
	Rendah	22	19.3	19.3	27.2
	Sedang	45	39.5	39.5	66.7
	Tinggi	27	23.7	23.7	90.4
	Sangat Tinggi	11	9.6	9.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Pada tabel 4. 11 mendapatkan hasil sebanyak 45 karyawan memiliki tingkat *self esteem* pada kategori sedang dengan presentase sebesar 39.5%, disusul 27 karyawan memiliki tingkat *self esteem* pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 23.7%, selanjutnya 22 karyawan memiliki tingkat *self esteem* pada kategori rendah dengan presentase sebesar 22%, kemudian 11 karyawan memiliki tingkat *self esteem* pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 9.6%, sisanya 9 karyawan memiliki tingkat *self esteem* pada kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 7.9%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa tingkat *self esteem* pada karyawan PT X Rembang cukup baik.

c) Deskripsi Data Iklim Organisasi

Deskripsi data iklim organisasi dianalisis menggunakan descriptive statistic SPSS version 25 dan mendapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 12 Deskripsi Data Iklim Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi	114	57	100	77.54	8.727

Didapatkan hasil minimum sebesar 57, nilai maksimum 100, rata-rata/*mean* sebesar 77.54 dan standar deviasi dengan nilai 8.727. Kemudian, data tersebut diterapkan ke dalam norma kategorisasi skor variabel iklim organisasi dan didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 13 Kategorisasi Skor Iklim Organisasi

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Tinggi	$90 \leq X$
Tinggi	$89 \leq X \leq 81$
Sedang	$80 \leq X \leq 73$
Rendah	$72 \leq X \leq 65$
Sangat Rendah	$X \leq 64$

Berdasarkan kategorisasi skor motivasi yang didapat pada tabel 4. 13 maka distribusi data iklim organisasi pada PT X Rembang dapat dideskripsikan sebagaimana yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 14 Distribusi Data Iklim Organisasi

		Kategori X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	11	9.6	9.6	9.6
	Rendah	17	14.9	14.9	24.6
	Sedang	44	38.6	38.6	63.2
	Tinggi	34	29.8	29.8	93.0
	Sangat Tinggi	8	7.0	7.0	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Pada tabel 4. 11 mendapatkan hasil sebanyak 44 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi pada kategori sedang dengan presentase sebesar 38.6%, disusul 34 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 29.8%, selanjutnya 17 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi pada kategori rendah

dengan presentase sebesar 14.9%, kemudian 11 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi pada kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 9.6%, sisanya 8 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 7%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa tingkat iklim organisasi pada karyawan PT X Rembang baik.

B. Hasil Analisis Data

Hasil analisis data dijabarkan dalam 2 hal yakni uji asumsi dan uji hipotesis, yang telah dijelaskan pada poin berikut ini.

a) Uji Asumsi

Uji asumsi telah dilakukan demi memenuhi persyaratan statistic uji regresi linear berganda, adapun tahapan uji asumsi yang dilakukan yakni uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data dari setiap variabel yang akan dianalisis mengikuti distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menguji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov SPSS versi 25. Apabila nilai signifikansi (p-value) lebih dari 0.05 dari hasil penelitian menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Sebaliknya, nilai signifikansi kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa data tidak memiliki distribusi normal (Santoso, 2014).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Self Esteem	Iklm Organisasi	Motivasi Kerja
N		114	114	114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.83	77.54	73.87
	Std. Deviation	7.475	8.727	6.890
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.063	.063
	Positive	.073	.063	.063
	Negative	-.036	-.061	-.038
Test Statistic		.073	.063	.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192^c	.200^{c,d}	.200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Berdasarkan tabel 4. 15 uji normalitas secara keseluruhan mendapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0.200, yang mana $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan secara menyeluruh data berdistribusi secara normal. Kemudian pada tabel 4. 16 uji normalitas pada variabel motivasi kerja sebesar 0.200 ($p > 0.05$), variabel *self esteem* sebesar 0.192 ($p > 0.05$) dan variabel iklim organisasi sebesar 0.200 ($p > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki data yang bersitriusi secara normal.

2) Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah ada hubungan linear atau non-linear antara dua variabel yang diteliti. *Test for Linearity* digunakan dalam program SPSS versi 25. Apabila nilai signifikansi linearitas (P) di bawah 0,05 ($P < 0,05$) dan mendapat nilai signifikansi dari *deviation from linearity* $> 0,05$

menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel adalah linear. Hasil pengujian linearitas pada variabel *self esteem* dan motivasi kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4. 16 Uji Linearitas *Self Esteem* dan Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Self Esteem	Between Groups	Combined	3130.731	30	104.358	3.877	.000
		Linearity	2499.394	1	2499.394	92.848	.000
		Deviation from Linearity	631.337	29	21.770	.809	.736
	Within Groups		2234.295	83	26.919		
	Total		5365.026	113			

Dapat diamati pada tabel 4. 17 nilai signifikansi *linearity* mendapatkan hasil 0.000 (yang mana artinya $P < 0.05$) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* mendapatkan hasil sebesar 0.736 (yang mana artinya $P > 0.05$). Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *self esteem* dan variabel motivasi kerja.

Berikutnya, dilakukan pengujian yang sama pada variabel motivasi kerja dan iklim organisasi. Hasil pengujian linearitas dapat dilihat sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4. 17 Uji Linearitas Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja* Iklim Organisasi	Between Groups	Combined	2845.376	33	86.224	2.738	.000
		Linearity	1295.449	1	1295.449	41.131	.000
		Deviation from Linearity	1549.927	32	48.435	1.538	.063
	Within Groups		2519.651	80	31.496		
	Total		5365.026	113			

Dapat diamati pada tabel 4. 18 nilai signifikansi *linearity* mendapatkan hasil 0.000 (yang mana artinya $P < 0.05$) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* mendapatkan hasil sebesar 0.063 (yang mana artinya $P > 0.05$). Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel iklim organisasi dan variabel motivasi kerja.

Tabel 4. 18 Kesimpulan Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel	<i>Linearity</i>	<i>Deviation from linearity</i>	Keterangan
1.	Motivasi Kerja *Self Esteem	0.000	0.736	Linear
2.	Motivasi Kerja*	0.000	0.063	Linear

	Iklm Organisasi			
--	--------------------	--	--	--

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independent dan dependen yang diteliti dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

3) Uji Multikolineritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak memiliki korelasi yang kuat satu sama lain. Jika nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai toleransi lebih dari 0,100, maka model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Self Esteem	0.730	1.371
Iklm Organisasi	0.730	1.371
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja		

Pada tabel 4. 19 menunjukkan bahwa hasil toleransi yakni 0.730 (yang mana $P > 0.100$) dan hasil VIF yakni 1.371 (yang mana $P < 10.00$). Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak memiliki indikasi adanya multikolinearitas.

b) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda, pengujian ini bertujuan untuk mengukur apakah hipotesis diterima atau ditolak. Pada pengujian ini peneliti dapat melihat sejauh mana

variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini, uji regresi berganda menggunakan perangkat lunak yakni SPSS 25. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($P < 0,05$), maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya.

Pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2 yakni uji parsial menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, yang mana mendapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.807	5.369		3.503	0.001
	Self Esteem	0.540	.073	.585	7.386	0.000
	Iklm Organisasi	0.148	.063	.187	2.360	0.020

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat pada variabel *self esteem* sebagai variabel independent dan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen sebesar 0.00 (yang artinya $P < 0.05$) maka H1 diterima, terdapat pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT X Rembang.

Selanjutnya, nilai signifikansi yang didapat pada variabel iklim organisasi sebagai variabel independent dan variabel motivasi kerja sebagai

variabel dependen yakni 0.02 (yang artinya $P < 0.05$) maka H2 diterima, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT X Rembang.

Hasil persamaan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4. 20, dalam penelitian ini persamaan regresi berganda digambarkan dalam model berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

Y = Resiliensi

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = *Self Esteem*

X_2 = Iklim Organisasi

Sehingga didapatkan hasil $Y = 18.807 + 0.540X_1 + 0.148X_2$.

Berdasarkan hasil persamaan yang telah disebutkan maka dapat disimpulkan beberapa hal di bawah ini.

- $\alpha = 18.807$, adanya nilai konstanta sebesar 18.807 yang positif, maka dapat di artikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel independen (*self esteem* dan iklim organisasi) terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Apabila variabel independen mendapatkan nilai yang naik maka variabel dependen akan mendapatkan nilai yang naik pula.

- $\beta_1 X_1 = 0.540 X_1$, nilai koefisien regresi menunjukkan sebesar 0.540, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel *self esteem* (X_1) mendapatkan kenaikan satuan maka variabel motivasi kerja akan mendapatkan kenaikan nilai sebesar 54%. Di samping itu, nilai koefisien regresi yang didapatkan positif yang artinya apabila variabel *self esteem* terdapat peningkatan maka variabel motivasi kerja akan terdapat peningkatan juga.
- $\beta_2 X_2 = 0.148 X_2$, nilai koefisien regresi menunjukkan sebesar 0.148, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel iklim organisasi (X_2) mendapatkan kenaikan satuan maka variabel motivasi kerja akan mendapatkan kenaikan nilai sebesar 14,8%. Di samping itu, nilai koefisien regresi yang didapatkan positif yang artinya apabila variabel iklim organisasi terdapat peningkatan maka variabel motivasi kerja akan terdapat peningkatan juga.

Langkah berikutnya yang dilakukan yakni, pengujian hipotesis 3 yakni uji simultan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, yang mana mendapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2636.334	2	1318.167	53.622	.000^b
	Residual	2728.692	111	24.583		
	Total	5365.026	113			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Self Esteem

Berdasarkan tabel 4. 21 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat pada variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen dan variabel *self esteem* dan iklim organisasi sebagai variabel independen yakni sebesar 0.00 (yang artinya $P < 0.05$) maka H3 diterima, artinya terdapat pengaruh *self esteem* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT X Rembang.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi (R) dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.701 ^a	0.491	0.482	4.958
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Self Esteem				

Berdasarkan tabel 4. 22 yang menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* yakni 0.482. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama) sebesar 0.482 atau 48.2%, sedangkan sisanya yakni sebesar 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar jangkauan penelitian ini.

C. Pembahasan

Pada penelitian ini memiliki tiga rumusan masalah yang akan terjawab pada pembahasan ini. Tiga rumusan masalah tersebut di antaranya (1) apakah ada pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja karyawan PT X Rembang? (2) apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT X Rembang? (3) apakah ada pengaruh *self esteem*, dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT X Rembang?.

Pada awalnya, telah dilakukan pra-riset terkait dengan motivasi kerja, yang mana setelah dilakukan penelitian ternyata diketahui hasil dari nilai motivasi kerja yakni mendapatkan hasil sebanyak 41 karyawan memiliki tingkat motivasi kerja pada kategori sedang dengan presentase sebesar 36%, disusul 31 karyawan memiliki tingkat motivasi kerja pada kategori rendah dengan presentase sebesar 27%, selanjutnya 24 karyawan memiliki tingkat motivasi kerja pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 21.1%, kemudian 12 karyawan memiliki tingkat motivasi kerja pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 10.5%, sisanya 6 karyawan memiliki tingkat motivasi kerja pada kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 5.3%.

Berdasarkan sebaran data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan PT X Rembang cukup baik, walaupun begitu tetap harus menjadi perhatian karena karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang rendah masih banyak, bahkan lebih dari seperempat sampel penelitian ini. Dengan begitu sangat diperlukan pengkajian terkait faktor-faktor apa saja yang

mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sehingga mendapatkan langkah yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT X Rembang.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian terhadap beberapa faktor yang berpotensi terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, faktor tersebut di antaranya *self esteem* dan iklim organisasi, yang telah diuji dan akan dibahas lebih lanjut berikut ini.

Pengujian terhadap variabel *self esteem* dirasa memiliki potensi, hal tersebut juga berdasar pada teori sebelumnya yakni faktor-faktor yang mendukung motivasi kerja karyawan menurut Kinicki (2008:237) antara lain *locus of control* (tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap sumber penentu kehidupan individu), *self esteem* (keyakinan nilai seseorang terhadap dirinya berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), dan *self efficacy* (keyakinan seseorang terhadap kemampuan individu).

Pengujian *self esteem* terhadap motivasi kerja telah dilakukan, nilai signifikansi yang didapat sebesar 0.00 (yang artinya $P < 0.05$) maka H1 diterima, yakni terdapat pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT X Rembang.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2018:13) yang menunjukkan bahwa hasil analisis regresi terdapat pengaruh harga diri dan motivasi menjadi PNS pada masyarakat Sumatera. Hasil serupa didapatkan oleh Badri et., al (2011:34) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh harga diri dan motivasi kerja, bahkan variabel harga diri memberikan kontribusi sebesar 29% terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil

yang serupa juga ditunjukkan pada penelitian Husna, et.al (2014:266) yang menyatakan bahwa *self-esteem* memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja, dapat diartikan tingkat *self-esteem* yang tinggi akan memiliki pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja karyawan.

Adanya pengaruh *self esteem* terhadap motivasi kerja karyawan dapat terjadi karena tingkat *self esteem* karyawan pada PT X Rembang tergolong cukup tinggi, hal tersebut berdasarkan sebaran nilai yang mana sebanyak 45 karyawan memiliki tingkat *self esteem* pada kategori sedang dengan presentase sebesar 39.5%, disusul 27 karyawan memiliki tingkat *self esteem* pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 23.7%, selanjutnya 22 karyawan memiliki tingkat *self esteem* pada kategori rendah dengan presentase sebesar 22%, kemudian 11 karyawan memiliki tingkat *self esteem* pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 9.6%, sisanya 9 karyawan memiliki tingkat *self esteem* pada kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 7.9%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa tingkat *self esteem* pada karyawan PT X Rembang cukup tinggi.

Sejauh mana pengaruh *self esteem* dan motivasi kerja ditinjau dari nilai koefisien regresi menunjukkan sebesar 0.540, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel *self esteem* (X1) mendapatkan kenaikan satuan maka variabel motivasi kerja akan mendapatkan kenaikan nilai sebesar 54%. Di samping itu, nilai koefisien regresi yang didapatkan positif yang artinya apabila variabel *self esteem* terdapat peningkatan maka variabel motivasi kerja akan terdapat peningkatan juga.

Pengujian terhadap variabel iklim organisasi dirasa memiliki potensi, hal tersebut juga berdasar pada teori sebelumnya yakni faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu *leadership style* (gaya kepemimpinan), *the reward system* (sistem penghargaan), *the organizational climate* (iklim organisasi), and *the structure of the work* (struktur pekerjaan) (Tracy, 2013:31).

Pengujian iklim organisasi terhadap motivasi kerja telah dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yakni 0.02 (yang artinya $P < 0.05$) maka H2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT X Rembang.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mamanua, et.al (2014:13) yang menyatakan bahwa koefisien regresi antara iklim organisasi dan motivasi kerja aparatur adalah positif dan memiliki tingkat signifikansi yang tinggi selain itu, koefisien korelasi antara iklim organisasi dan motivasi kerja aparatur juga tinggi dan sangat signifikan, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang kuat dan korelasi yang sangat tinggi dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur di Kantor Walikota Manado.

Hasil penelitian yang menyatakan hasil serupa selanjutnya yakni Shafarila, et. Al., (2016:28), temuan penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama pula dijelaskan oleh Berberoglu, (2018:8) menunjukkan bahwa lingkungan organisasi sangat berkorelasi dengan

komitmen dan persepsi kinerja organisasi sehingga sangat mempengaruhi bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja.

Dilanjut dengan penelitian Khairaningsih et. al., (2023:134) yang mendapatkan hasil yang sama, ditemukan bahwa faktor-faktor seperti iklim organisasi, pelaksanaan keselamatan di tempat kerja, dan motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, temuan menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif, pelaksanaan keselamatan yang baik, dan tingkat motivasi yang tinggi dapat secara positif memengaruhi kinerja karyawan, selain itu, ditemukan bahwa iklim organisasi dan pelaksanaan keselamatan di tempat kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Terakhir, penelitian yang memiliki hasil serupa ditunjukkan oleh Saputri (2019:289) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat bahwa tingkat iklim organisasi tergolong baik. Sebanyak 44 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi pada kategori sedang dengan presentase sebesar 38.6%, disusul 34 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 29.8%, selanjutnya 17 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi pada kategori rendah dengan presentase sebesar 14.9%, kemudian 11 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi pada kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 9.6%, sisanya 8 karyawan memiliki tingkat iklim organisasi pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 7%. Dengan begitu dapat

disimpulkan bahwa tingkat iklim organisasi pada karyawan PT X Rembang baik.

Sejauh mana pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat melalui nilai koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0.148, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel iklim organisasi (X_2) mendapatkan kenaikan satuan maka variabel motivasi kerja akan mendapatkan kenaikan nilai sebesar 14,8%. Di samping itu, nilai koefisien regresi yang didapatkan positif yang artinya apabila variabel iklim organisasi terdapat peningkatan maka variabel motivasi kerja akan terdapat peningkatan juga.

Pengujian *self esteem* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja telah dilakukan, didapatkan dengan melihat nilai signifikansi yang didapat sebesar 0.00 (yang artinya $P < 0.05$) maka H_3 diterima, sehingga dapat diartikan bahwasanya terdapat pengaruh *self esteem* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT X Rembang.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa nilai adjusted R square yakni 0.482. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama) sebesar 0.482 atau 48.2%, sedangkan sisanya yakni sebesar 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar jangkauan penelitian ini.

Berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini pada variabel motivasi kerja dengan adanya kategorisasi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka menunjukkan bahwasanya beberapa karyawan menunjukkan arah perilaku merujuk pada pilihan perilaku yang dipilih oleh

seorang karyawan dari berbagai potensi perilaku lain yang mungkin karyawan tunjukkan. Ada banyak contoh perilaku yang tidak sesuai yang bisa ditunjukkan oleh karyawan, dan perilaku semacam itu bisa menjadi hambatan bagi kemajuan organisasi. Karyawan dengan kategori skor sedang menuju sangat tinggi akan termotivasi agar dapat menunjukkan perilaku terbaik mereka demi keberhasilan organisasi. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki kesempatan untuk tidak patuh pada peraturan perusahaan, namun pilihannya adalah tetap mematuhi peraturan tersebut.

Pada variabel motivasi kerja karyawan juga menunjukkan ketika karyawan menghadapi masalah, tingkah laku mereka bisa mencerminkan seberapa besar motivasinya. Karyawan dengan skor dalam kategori sedang menuju sangat tinggi akan termotivasi dengan baik bakal berusaha keras untuk memberikan yang terbaik buat perusahaan. Contohnya, mereka tetap fokus dan berusaha menunjukkan perilaku positif, meski situasi di sekitar karyawan tidak mendukung. Misalnya, tetap berusaha menyelesaikan tugas dengan baik meski kondisi kerja lagi kurang kondusif.

Tingkat usaha yang termasuk aspek terakhir dalam motivasi kerja karyawan juga terungkap dalam penelitian ini yang mana karyawan dengan kategori skor sedang menuju sangat tinggi merasa bahwa perusahaan tidak hanya menginspirasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan, tetapi mampu membakar semangat karyawan agar bersedia berkomitmen dengan keras. Tingkat usaha mencerminkan sejauh mana karyawan bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh, tidak hanya dalam

hal kehadiran tepat waktu, tetapi juga dalam dedikasi dan kesungguhannya dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Self Esteem karyawan telah terungkap pada penelitian ini yang mana pada aspek pertama yakni *power* menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki nilai sedang menuju sangat tinggi memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain, tercermin melalui beberapa aspek. Di antaranya, kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan perilaku orang lain, penerimaan pengakuan dan rasa hormat dari orang lain, kemampuan untuk mengontrol perilaku diri sendiri.

Keberartian atau aspek *virtue* dalam *self esteem* menandakan bahwa karyawan di PT X Rembang memiliki kepedulian, perhatian, dan afeksi yang diterima dari orang lain. Hal tersebut tercermin dalam beberapa aspek kemampuan, seperti penerimaan diri, penerimaan dari keluarga, penerimaan dari teman, dan popularitas diri. Kemudian kebajikan yang melibatkan ketaatan karyawan PT X Rembang terhadap standar moral dan etika, dengan kemampuan seperti taat pada etika moral, taat pada aturan atau prinsip agama, dan kepedulian terhadap orang lain. Lalu, kompetensi mencakup kemampuan karyawan untuk sukses memenuhi tuntutan prestasi, dengan kemampuan seperti melaksanakan tugas atau tanggung jawab dengan baik, menghadapi situasi sosial, berprestasi, menyelesaikan masalah sendiri, dan mengambil keputusan sendiri.

Dilanjut dengan iklim organisasi yang mana karyawan yang mendapatkan skor sedang menuju sangat tinggi merasa bahwa struktur organisasi di PT X Rembang di dalamnya telah jelas, karyawan PT X Rembang memiliki peran dan tanggung jawab yang terdefinisi baik. Karyawan yang mendapatkan skor sedang menuju sangat tinggi merasa pekerjaan mereka terdefinisi dengan baik, sementara karyawan yang mendapatkan rendah merasa kejelasan mengenai tugas dan kewenangan pengambilan keputusan tidak ada.

Iklim organisasi mengungkap bahwa karyawan di PT X Rembang merasa perlu menunjukkan usaha untuk terus meningkatkan kinerja, sedangkan karyawan dengan skor rendah mencerminkan harapan yang lebih rendah terhadap kinerja. Kemudian, tanggung jawab mencerminkan perasaan karyawan sebagai "bos diri sendiri" tanpa perlu melegitimasi keputusannya oleh anggota lain. Iklim organisasi di PT X Rembang menghargai kinerja menciptakan keseimbangan antara imbalan dan kritik. Selanjutnya, dukungan mencerminkan saling percaya dan dukungan di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi terjadi ketika anggota merasa sebagai bagian dari tim yang berfungsi baik dan mendapatkan bantuan dari atasan saat menghadapi kesulitan. Dukungan rendah menunjukkan perasaan terisolasi atau tersisih sendiri. Terakhir, komitmen mencerminkan perasaan bangga dan loyalitas karyawan terhadap PT X Rembang. Komitmen yang tinggi berhubungan dengan loyalitas personal, sementara tingkat komitmen rendah menunjukkan apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja yakni *self esteem* dengan presentase sebesar 54% dan disusul oleh faktor kedua yakni iklim organisasi dengan presentase sebesar 14,8%. Dengan begitu, dapat terbukti secara empiris bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *self esteem* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT X Rembang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini sejalan dengan tujuan yang ditetapkan di awal terkait dengan pengaruh *self esteem* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT X Rembang. Kesimpulan berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian ini dapat dilihat berdasarkan poin berikut.

1. Terdapat pengaruh antara *self esteem* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT X Rembang. Apabila nilai *self esteem* semakin tinggi maka nilai motivasi kerja akan semakin tinggi pula. Dengan begitu sebaliknya, apabila nilai *self esteem* semakin rendah maka nilai motivasi kerja akan semakin rendah pula.
2. Terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT X Rembang. Apabila nilai iklim organisasi semakin tinggi maka nilai motivasi kerja akan semakin tinggi pula. Dengan begitu sebaliknya, apabila nilai iklim organisasi semakin rendah maka nilai motivasi kerja akan semakin rendah pula.
3. Terdapat pengaruh *self esteem* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT X Rembang. Sehingga dapat disimpulkan, apabila nilai *self esteem* dan iklim organisasi semakin tinggi maka nilai motivasi kerja akan semakin tinggi pula. Dengan begitu sebaliknya, apabila nilai *self esteem*

dan iklim organisasi semakin rendah maka nilai motivasi kerja akan semakin rendah pula.

B. Kelebihan dan Kekurangan Penelitian

Kelebihan dalam penelitian ini dijelaskan dalam beberapa poin berikut ini.

1. Secara variabel, variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum pernah diteliti secara bersama-sama di antaranya variabel motivasi kerja, *self esteem* dan variabel motivasi kerja.
2. Secara tempat penelitian, tempat penelitian ini yang merupakan PT X Rembang merupakan sebuah perusahaan besar yang sudah berdiri di Rembang selama 5 sampai 6 tahun, yang mana masih jarang penelitian yang dilakukan di sana termasuk penelitian terkait sumber daya manusia dan psikologi industri serta organisasi.
3. Secara teori, penelitian ini dapat dikatakan memvalidasi teori yang ada. Di antaranya teori yang dicetuskan Kinicky bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yakni *self esteem* dan teori yang dicetuskan oleh Tracy yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yakni iklim organisasi.
4. Secara data, pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini secara kuantitatif sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diambil bersifat objektif dan dapat mendapatkan hasil yang dapat diukur tingkatannya.
5. Secara analisis, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik, sehingga mampu memberikan hasil yang lebih akurat dan dapat diandalkan.

Kelemahan dalam penelitian ini dijelaskan dalam beberapa poin berikut ini.

1. Secara jenis penelitian, jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mana terbatas dalam mengeksplorasi aspek-aspek tertentu dengan mendalam karena terfokus pada data kuantitatif yang didapatkan saja, sehingga aspek *self esteem* dan iklim organisasi yang dimiliki karyawan hanya teranalisis secara data dan perhitungan tidak mendalam secara kualitatif.
2. Secara analisis, analisis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini hanya sebatas kuantitas data yang didapatkan terkait *self esteem* dan iklim organisasi saja, sehingga kurang mengungkap hal-hal yang melatarelakangi adanya *self esteem* dan iklim organisasi yang dimiliki individu dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Secara teori, penelitian ini belum sepenuhnya memvalidasi teori-teori terdahulu selain *self esteem* dan iklim organisasi. Penelitian ini belum membuktikan faktor motivasi kerja yang lain seperti *locus of control* (tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap sumber penentu kehidupan individu), *self efficacy* (keyakinan seseorang terhadap kemampuan individu), *leadership style* (gaya kepemimpinan), *the reward system* (sistem penghargaan), and *the structure of the work* (struktur pekerjaan)

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran untuk ke depannya yang dimuat dalam beberapa poin di bawah ini.

1. Bagi Karyawan, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan karyawan dapat mengambil inisiatif untuk berpartisipasi dalam program pengembangan diri yang ditawarkan oleh perusahaan untuk memperkuat *self esteem* dan iklim organisasi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan juga dapat membangun komunikasi terbuka dengan pimpinan untuk memahami bagaimana perusahaan dapat mendukung pengembangan *self esteem* dan iklim organisasi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja.
2. Bagi perusahaan (terkhusus unit SDM), unit Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mengadakan program pengembangan harga diri karena dengan menyusun program pengembangan diri yang fokus pada memperkuat *self esteem* dan iklim organisasi karyawan, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Unit Sumber Daya Manusia (SDM) mengimplementasikan sistem monitoring dan evaluasi kesejahteraan karyawan dengan memperhatikan faktor *self esteem* dan iklim organisasi sebagai upaya peningkatan motivasi kerja karyawan.
3. Bagi peneliti, penelitian selanjutnya dapat mendalami faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yakni *locus of control* (tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap sumber penentu kehidupan individu), *self efficacy* (keyakinan seseorang terhadap kemampuan individu), *leadership style* (gaya kepemimpinan), *the reward system* (sistem penghargaan), and *the structure of the work* (struktur pekerjaan). Peneliti selanjutnya juga bisa mengambil Perindustrian/perusahaan yang berbeda.

Peneliti selanjutnya dapat memperhitungkan aspek demografis, seperti usia, jenis kelamin, atau tingkat pendidikan, dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang bagaimana variabel-variabel ini dapat memoderasi hubungan antara *self esteem*, iklim organisasi dan motivasi kerja. Peneliti selanjutnya dapat menggabungkan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang *self esteem*, iklim organisasi dan motivasi kerja, yang mungkin tidak dapat diukur secara kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, S. (2022). Peran moderasi self esteem dalam hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual pegawai ditinjau dari prespektif islam (studi kasus dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi lampung) (*doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung*).
- Afandi, A. K. (2012). Konsep kekuasaan Michel Faucault. *Teosofi: Jurnal Tasawuf Dan Pemikiran Islam*, 2(1), 131–149.
- Alfian, M., Niswaty, R., Darwis, M., Arhas, S. H., & Salam, R. (2019). Motivasi kerja pegawai pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah Kabupaten Gowa. *Journal of Public Administration and Government*, 1(2), 35–44.
- Amalia, A. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan generasi milenial pada perusahaan the rich jogja hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63–71.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asri, W. S., & Endang, S. (2016). Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai diterminan kinerja pegawai” organizational climate and work motivation as determinants of employees performance”. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 19–29.
- Avita, R. N., Balgies, S., & Ahyaturraja, A. W. (2021). Dampak kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 2(2), 10–17.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Pustaka pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Jumlah penduduk di Indonesia pertengahan Agustus 2023*. <https://www.bps.go.id/>
- Badri, M., & Aziz, A. (2011). Pengaruh locus of control dan harga diri terhadap kotivasi kerja Pegawai Dinas endidikan Kota Medan. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 3(1), 29–36.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18, 1–9.
- Bustan, A. W., & Salmin, M. (2022). Penerapan metode structural equation modelling dengan path analysis untuk menganalisis pengaruh motivasi orang tua dan kondisioning rumah terhadap akhlak (mandiri, kerja keras, dan tanggung jawab) siswa. *Amalgamsi: Journal of Mathematics and Applications*, 1(1), 18–24.

- Coopersmith, S. (1965). *The antecedents of self-esteem*. Princeton.
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Davis, K. (1985). *Human behavior at work: organizational behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Ella, A. R. (2015). Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap implementasi kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kcp Banjarnegara. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 54.
- Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1–12.
- George, J., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Pearson.
- Gibson, J. L. (1991). *Organizations: Behavior, structure, processes*.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Hardjana, A. (2006). Iklim organisasi: lingkungan kerja manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 99428.
- Hendrati, F. (2014). Hubungan motivasi berprestasi dan harga diri dengan kinerja guru SD di Malang. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2).
- Heryati, A. N., Nurahaju, R., Nurcholis, G., & Nurcahyo, F. A. (2019). Effect of safety climate on safety behavior in employees: The mediation of safety motivation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 191–200.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the nature of man*.
- Hidayat, S., & Fatimah, I. (2019). Persepsi dukungan organisasi sebagai mediator hubungan antara penghargaan organisasi, keadilan prosedural, dukungan atasan dengan komitmen afektif pada guru. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 16(1), 61–70.
- Husna, N., Kanto, S., & Kriyantono, R. (2014). Pengaruh self esteem, self efficacy, dan locus of control terhadap motivasi kerja dan kinerja public relations (studi eksplanatif pada Public Relations Santika Indonesia Hotel and Resort). *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 17(4).
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1995). *Handbook in research and evaluation: A collection of principles, methods, and strategies useful in the planning, design, and evaluation of studies in education and the behavioral sciences*. Edits publishers.
- Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan (suatu tinjauan teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265–280.

- Kemenag. (2023). *Qur'an Kemenag*. Kementrian Agama RI.
- Khairaningsih, N. S. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan pelaksanaan keselamatan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT PLN (Persero) Batam. *Universitas Islam Indonesia*.
- Khaliq, F. (2020). *Pengaruh kepemimpinan islam dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bulog Divre Aceh*. UIN Ar-Raniry.
- Kreitner R., & Kinicki A. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Lengkey, L., Himpong, M. D., & Mewengkang, N. N. (2015). Peranan Human Relations terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Sulawesi Utara. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 4(3).
- Likert, R. (1967). *The human organization: its management and values*.
- Litwin. (1969). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- Mamanua, R. S., & Rompas, S. (2014). Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja aparatur birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota Manado). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(004).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*.
- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation* (4th ed., Vol. 50). Psychological Review.
- Matutina, D. C. (1993). Manajemen personalia. *Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta*.
- Melis, M. (2019). Motivasi: Teori dan perspektif dalam ekonomi islam. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 4(2), 55–65.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117–2146.
- Mubaroghah, S. T. M. S. T., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima. *Kinerja*, 17(2), 222–226.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*.

- Panjaitan, H. C., & Juniarily, A. (2018). Peran harga diri terhadap motivasi menjadi PNS pada masyarakat Sumatera Selatan. *Sriwijaya University*.
- Paskanindia, Y. W. (2019). *Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan CV Cita Nasional*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Rahayu, A. S. (2019). *Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja guru di sma negeri 1 tanjung morawa (doctoral dissertation, universitas medan area)*.
- Reasoner, R. (2010). *The true meaning of self esteem*.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale. *Journal of Religion and Health*.
- Sakiman, S. (2019). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 30–44.
- Santoso, S. (2014). *Mahir statistik multivariat dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Elex Media Komputindo.
- Saputri, M. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pt. Taspen (persero) padang. *Jurnal Daya Saing*, 5(3), 284–289.
- Sergiovanni, T. J. (1980). *Educational governance and administration*.
- Setyaningsih, R. (2016). *Pengaruh motivasi berprestasi, praktik kerja industri, dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii paket keahlian akuntansi smk negeri 1 bantul tahun ajaran 2015/2016*.
- Shidqie, A., & Wardana, G. K. (2022). Pengaruh budaya islami, kemampuan kerja dan kepribadian terhadap kinerja pelayanan karyawan pada Bank Syariah Indonesia (cabang Malang Soekarno-Hatta eks BRIS). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 65–75.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sat nusapersada tbk batam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 1–18.
- Sriningsih, M., Hatidja, D., & Prang, J. D. (2018). Penanganan multikolinearitas dengan menggunakan analisis regresi komponen utama pada kasus impor beras di Provinsi Sulut. *Jurnal Ilmiah Sains*, 18(1), 18–24.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate the cloud chamber effect*.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D Cetakan ke-23. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryaningsum, S. (2008). Perspektif struktur organisasi (tinjauan sebagai pengubah perilaku). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 6(1), 63–74.
- Taufiq, A. R. (2019). Penerapan standar operasional prosedur (SOP) dan akuntabilitas kinerja Rumah Sakit. *Profita: Komunikasi Ilmiah Dan Perpajakan*, 12(1), 56–66.
- Tracy, B. (2013). *Motivation (The Brian Tracy Success Library)*. Amazon.
- Wahyudi, F. (2017). Peran kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian sosial sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 3(2), 186–197.
- Wan Fauziah, W. Y., & Tan, S. K. (2013). Generation differences in work motivation: From developing country perspective. *Journal of Economy, Management and Sosial Sciences*, 2(4), 97–103.
- Widhiarso. (2010). *Uji linieritas*.
- Winardi, J. (2002). Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*, 50.
- Wulanyani, N. M. S., Tobing, D. H., Rustika, I. M., Wilani, N. M. A., Astiti, D. P., Marheni, A., Herdiyanto, Y. K., Wideasavitri, P. N., & Indrawati, K. R. (2016). *Psikologi umum 2*. Universitas Udayana.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 *Blueprint* Skala Penelitian

1. Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
<i>Direction of Behavior</i>	Perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja	9. Peneliti mengerahkan segala kemampuan untuk pekerjaan 10. Peneliti berupaya mengembangkan potensi diri	1. Peneliti bekerja hanya untuk memenuhi target yang ada 2. Peneliti kurang memiliki inisiatif mencari tahu hal <i>update</i> dalam pekerjaan
	Karakter dan kedisiplinan karyawan	11. Peneliti bersikap sopan kepada siapapun, bawahan maupun atasan 12. Datang tepat waktu adalah kewajiban bagi peneliti	3. Peneliti berperilaku sopan hanya dengan karyawan yang peneliti sukai 4. Peneliti sering menunda pekerjaan sehingga menumpuk dan melebihi jadwal
<i>Level of Persistence</i>	Kegigihan karyawan menyelesaikan masalah	5. Peneliti berusaha memecahkan masalah 6. Peneliti menyukai	13. Peneliti mudah menyerah apabila ada hal sulit

		tantangan dalam pekerjaan	14. Peneliti diam saja apabila ada hal yang sulit
	Tetap mengerjakan tugas dalam segala kondisi	7. Peneliti akan berusaha semaksimal mungkin dalam keadaan apapun 8. Peneliti selalu berusaha mengerjakan tugas	15. Peneliti sering menunda pekerjaan 16. Peneliti sering meminta teman mengerjakan tugas peneliti
<i>Level of Effort</i>	Berusaha keras dalam pekerjaan	21. Peneliti mengerahkan seluruh usaha untuk bekerja 22. Peneliti berusaha menyelesaikan tugas walaupun sulit	17. Peneliti merasa pekerjaan peneliti membuat putus asa 18. Peneliti kurang memiliki keseriusan dalam bekerja
	Memiliki kesungguhan dalam bekerja	23. Peneliti bertekad menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar 24. Peneliti mengatur pekerjaan dengan rapi	19. Peneliti sering terpengaruh hal lain dalam bekerja 20. Peneliti mudah lelah apabila menghadapi kesulitan

2. *Self Esteem*

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
<i>Power</i>	Mampu mengontrol perilaku orang lain Dan mendapatkan rasa hormat dari orang lain	9. Peneliti mampu membuat orang lain berbuat baik kepada peneliti 10. Peneliti merasa dihormati oleh rekan kerja	1. Peneliti bersikap bodo amat terhadap perilaku orang lain 2. Peneliti merasa teman kerja sering mengacuhkan peneliti
	Mengontrol perilaku diri sendiri	11. Peneliti menjaga ucapan dan perbuatan ketika bekerja 12. Peneliti mampu mengontrol amarah peneliti	3. Peneliti berperilaku sesuka hati 4. Peneliti sering bersedih di tempat kerja

<i>Significance</i>	Penerimaan diri sendiri dan orang tua (keluarga)	5. Peneliti menerima kekurangan yang ada pada diri peneliti 6. Keluarga menerima peneliti apa adanya	13. Peneliti merasa kekurangan peneliti lebih banyak dibanding dengan kelebihan 14. Keluarga selalu menuntut peneliti berbuat hal yang kurang peneliti sukai
	Penerimaan dari teman dan orang lain	7. Teman peneliti menyukai diri peneliti apa adanya 8. Peneliti memiliki banyak teman di perusahaan	15. Teman peneliti suka mencela kekurangan peneliti 16. Peneliti cenderung menutup diri dari rekan kerja
<i>Virtue</i>	Taat kepada etika moral, aturan/prinsip agama	17. Peneliti mematuhi peraturan di tempat kerja 18. Peneliti beribadah tepat waktu	25. Peneliti beberapa kali melanggar peraturan yang diterapkan 26. Peneliti sering menunda ibadah demi pekerjaan
	Kepedulian terhadap orang lain	19. Peneliti peduli terhadap	27. Peneliti kurang peduli apa yang

		kesulitan rekan kerja 20. Peneliti membantu teman yang kesulitan	dilakukan rekan kerja peneliti 28. Peneliti kurang peka terhadap lingkungan sekitar
<i>Competence</i>	Mampu melaksanakan tugas dan menghadapi masalah sosial	29. Peneliti melaksanakan tugas dengan tepat dan benar 30. Peneliti suka dihadapkan dengan banyak orang	21. Peneliti ceroboh terhadap tugas yang peneliti kerjakan 22. Peneliti kurang bisa mengatasi permasalahan dengan banyak orang
	Mampu menyelesaikan masalahnya sendiri dan mengambil keputusan sendiri	31. Peneliti mampu mengatasi masalah pribadi 32. Peneliti mampu mengambil keputusan sendiri	23. Peneliti merasa masalah pribadi akan berdampak pada pekerjaan 24. Peneliti merasa ragu pada diri peneliti

3. Iklim Organisasi

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
<i>Structure</i>	Tanggung jawab yang jelas	7. Peneliti memiliki	1. Peneliti merasa tugas yang

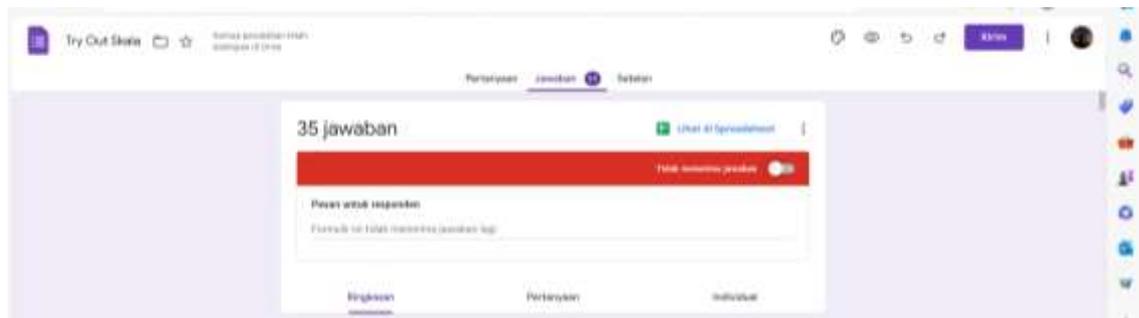
	dalam lingkungan organisasi	tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaan 8. Peneliti mengetahui wewenang peneliti dalam bekerja	diberikan tidak jelas
	Kejelasan struktur organisasi	9. Peneliti merasa struktur organisasi di perusahaan sudah tepat	2. Peneliti merasa atasan belum menggunakan kewenangan dengan tepat 3. Peneliti belum memiliki peran yang jelas dalam lingkungan organisasi
<i>Standards</i>	Upaya meningkatkan kinerja	4. Peneliti selalu berusaha meningkatkan kineja 5. Peneliti bangga terhadap pekerjaan, sehingga peneliti terus bekerja dengan baik	10. Peneliti tidak peduli dengan kinerja peneliti karena yang terpenting tugas peneliti selesai 11. Peneliti kurang memiliki inisiatif dalam bekerja

	Harapan yang positif dalam bekerja	6. Peneliti banyak dilibatkan dalam pencapaian tujuan perusahaan	12. Peneliti tidak memiliki harapan apapun terhadap pekerjaan peneliti
<i>Responsibility</i>	Peluang untuk mengambil keputusan	13. Peneliti diberi kesempatan untuk mengambil keputusan	19. Peneliti kurang diberikan peluang untuk melakukan sesuatu yang baru
	Pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru	14. Peneliti berani mengambil risiko terhadap pekerjaan peneliti 15. Peneliti didorong untuk memecahkan masalah di lingkungan kerja	20. Peneliti bekerja hanya mengikuti arahan 21. Peneliti takut menghadapi kegagalan dalam bekerja
<i>Recognition</i>	Pemberian peluang naik jabatan	22. Perusahaan memberikan adanya peluang untuk promosi jabatan	16. Peneliti merasa perusahaan kurang mengapresiasi prestasi yang diperoleh karyawan
	Pemberian imbalan atas	23. Peneliti diberi hadiah	17. Peneliti tidak pernah diberi

	kinerja yang baik	atas kinerja peneliti yang baik 24. Peneliti menerima pujian dari lingkungan kerja ketika mencapai kinerja baik	penghargaan atas kinerja peneliti 18. Peneliti merasa lingkungan kerja cuek terhadap prestasi yang diperoleh satu sama lain
<i>Support</i>	Memiliki tim yang baik	25. Peneliti dan tim kerja berhubungan dengan baik 26. Peneliti memiliki rekan kerja yang saling tolong-menolong	28. Peneliti memiliki tim yang tidak peduli satu sama lain 29. Peneliti merasa rekan kerja sangat individualis
	Memiliki dukungan dari atasan maupun teman sekitar	27. Peneliti mendapatkan dukungan dari rekan kerja	30. Peneliti memiliki rekan kerja yang kurang suka atas pencapaian orang lain
<i>Commitment</i>	Merasa bangga terhadap organisasinya	31. Peneliti bangga bekerja di perusahaan ini	34. Peneliti merasa perusahaan ini banyak kekurangan

	Memiliki rasa peduli terhadap organisasinya	32. Peneliti merasa harus ikut serta dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan	35. Peneliti kurang mengetahui visi, misi dan tujuan perusahaan
	Komitmen untuk bertahan dalam organisasinya	33. Peneliti akan bertahan di perusahaan ini apapun kondisinya	36. Peneliti memiliki rencana untuk melamar kerja di perusahaan yang lebih besar

Lampiran 2 Bukti Uji Coba Skala *by Google Form*



Lampiran 3 Tabel Pengambilan Sampel

TABLE FOR DETERMINING NEEDED SIZE S OF A RANDOMLY CHOSEN SAMPLE FROM A GIVEN FINITE POPULATION OF N CASES SUCH THAT THE SAMPLE PROPORTION p WILL BE WITHIN $\pm .05$ OF THE POPULATION PROPORTION P WITH A 95 PERCENT LEVEL OF CONFIDENCE¹

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Note: N is population size; S is sample size.

Lampiran 4 Hasil Uji Daya Beda Aitem

1. Motivasi Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	86.7000	218.976	.915	.901
mk2	86.4000	230.110	.895	.902
mk3	86.5667	320.668	-.844	.944
mk4	86.6000	230.593	.775	.905
mk5	85.0000	269.862	.200	.916
mk6	85.3000	261.872	.497	.913
mk7	85.0667	262.823	.523	.913
mk8	85.0667	268.892	.247	.915
mk9	85.1000	269.334	.222	.916
mk10	85.0333	267.206	.391	.914
mk11	85.1000	266.093	.358	.914
mk12	85.0667	261.168	.606	.912
mk13	86.7333	235.857	.855	.904
mk14	86.6000	230.869	.866	.903
mk15	86.7333	227.375	.920	.902
mk16	86.4667	227.775	.875	.903
mk17	86.5667	234.323	.793	.905
mk18	86.8667	227.568	.925	.901
mk19	87.1667	246.075	.651	.909
mk20	87.0000	238.621	.854	.904
mk21	85.3000	265.597	.273	.915
mk22	85.1000	262.438	.459	.913
mk23	84.9667	264.033	.614	.913
mk24	85.0667	269.857	.174	.916

2. Self Esteem

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
se1	123.3667	162.516	-.354	.840

se2	123.2000	148.372	.344	.817
se3	123.9333	134.202	.758	.799
se4	123.0333	153.482	.012	.823
se5	122.9667	150.102	.261	.819
se6	123.2667	144.202	.542	.811
se7	123.0333	146.447	.471	.814
se8	124.0667	161.030	-.301	.839
se9	123.2667	151.582	.108	.822
se10	123.2667	147.582	.341	.816
se11	123.1333	145.154	.471	.813
se12	123.1000	146.507	.464	.814
se13	123.6000	166.455	-.457	.846
se14	123.5333	164.878	-.400	.845
se15	125.2333	135.357	.622	.804
se16	125.4333	144.254	.405	.814
se17	123.1667	150.902	.174	.820
se18	123.0667	141.857	.782	.807
se19	122.9333	145.995	.581	.812
se20	123.1333	145.223	.504	.812
se21	123.0667	153.099	.014	.825
se22	124.6667	124.506	.756	.793
se23	124.6000	126.524	.729	.795
se24	124.5667	125.426	.699	.796
se25	124.8000	135.407	.510	.808
se26	123.2333	158.047	-.194	.835
se27	124.3333	122.989	.803	.790
se28	124.4667	127.568	.711	.796
se29	123.0333	145.689	.522	.813
se30	123.0333	148.516	.371	.816
se31	123.1333	146.602	.418	.815
se32	122.9333	150.202	.259	.819

3. Iklim Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
io1	126.1667	317.937	.859	.906
io2	126.1000	326.714	.905	.906
io3	126.2667	322.064	.850	.906
io4	125.3000	372.286	.064	.919
io5	124.9667	364.999	.441	.914
io6	125.0333	367.826	.366	.915
io7	125.2000	363.683	.459	.914
io8	124.8333	372.075	.209	.916
io9	124.9333	371.237	.219	.916
io10	126.7000	334.355	.757	.909
io11	126.5667	335.151	.788	.908
io12	126.5667	333.771	.816	.908
io13	125.2333	377.978	-.057	.918
io14	125.0667	368.202	.323	.915
io15	124.8333	378.695	-.088	.918
io16	126.8333	328.833	.816	.907
io17	126.5667	333.978	.797	.908
io18	126.4000	340.386	.744	.909
io19	127.2333	367.082	.282	.915
io20	126.8667	331.361	.722	.909
io21	127.2333	363.151	.324	.915
io22	124.8333	371.247	.284	.915
io23	124.9000	367.886	.359	.915
io24	124.9000	380.300	-.153	.918
io25	124.9333	361.926	.610	.913
io26	124.8333	370.213	.296	.915
io27	125.0000	366.690	.377	.914
io28	124.9667	382.033	-.188	.919
io29	126.7333	341.099	.591	.912
io30	126.6333	334.240	.796	.908
io31	125.0333	370.585	.209	.916
io32	124.9667	369.689	.315	.915

io33	124.9000	369.266	.335	.915
io34	127.6333	375.068	.018	.919
io35	127.8667	368.947	.209	.916
io36	127.1333	356.533	.416	.914

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur

1. Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	24

2. *Self Esteem*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	32

3. Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	36

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Setelah Aitem Gugur

1. Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	18

2. *Self Esteem*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.938	21
------	----

3. Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.924	23

Lampiran 7 Surat Panggilan Penelitian



Nomor : 000630/HM.10/SUP/50048653/5000/10.2023
 Lampiran : -
 Perihal : Panggilan Penelitian PT [REDACTED]

Kepada Yth.
 Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan
 UIN WALISONGO SEMARANG
 Jl. Prof. Dr. Hamka Km.01, Kampus III, Ngaliyan, Semarang 50185

Menunjuk Surat Saudara No : 3406/UN.10.7/D1/KM.00.01/06/2023 pada tanggal 21 Juni 2023 perihal permohonan ijin Penelitian maka dengan ini kami beritahukan bahwa kami dapat menerima Saudara/i :

No.	NAMA	NIK	PROGRAM STUDI
1	Rheyra Salsabilla	2007016011	Psikologi

Untuk melaksanakan Penelitian di PT [REDACTED] dengan pembimbing ibu DANNY RACHMA PUTRI, Talent & Perf. Mgmt Officer dengan ketentuan sbb :

1. Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 06 November sd. 20 November 2023.
2. Perusahaan tidak menyediakan sarana akomodasi (penginapan) & transportasi.
3. Mematuhi dan mengikuti peraturan perusahaan
4. Mahasiswa/siswa tersebut diharapkan kehadirannya pada :
 Hari, Tanggal : Senin, 06 November 2023
 Pukul : 08.00 WIB sd. Selesai
 Tempat : Learning Center, Gd. Batu Kapur Lt. 2
 Acara : Pengarahan dari Perusahaan & Perlengk. Administrasi
 Menyerahkan :
 1. Pas Foto uk. 3X4
 2. FC Kartu Tanda Penduduk (KTP)
 3. FC Polis Asuransi / BPJS Kesehatan
 4. Surat Panggilan Penelitian

Demikian atas perhatian Saudara kami sampaikan terima kasih.

Rembang, 30 Oktober 2023
 SM of Human Capital & General Affairs

TAUFIK SUSANTO, ST.

Go
 Beyond
 Next

PT [REDACTED]
 Gedung Utama [REDACTED] Jalan Veteran [REDACTED]
 Desa [REDACTED] Kecamatan [REDACTED] Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59623
 Telp. (0295)-320-2007 Fax. (0295)-320-2012 www.semengresik.sig.id

SURAT KETERANGAN

000311/HM.10/SUP/50048653/5000/12.2023

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Rheyna Salsabilla
NIM : 2007016011
Jurusan : Psikologi
Universitas : UIN Walisongo Semarang

Telah melaksanakan Penelitian di PT S [REDACTED] pada Unit of Human Capital & General Affairs tanggal 06 November 2023 sampai 20 November 2023.

Demikian Surat Keterangan ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Rembang, 11 Desember 2023
Kepala Unit SDM dan Sarum


TAUFIK SUSANTO, ST.

**Go
Beyond
Next**

PT [REDACTED]
Gedung [REDACTED] Jalan Veteran, [REDACTED]
Desa Kajar, Kecamatan Gunem, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59623
Telp. (0295)-320-2007 Fax. (0295)-320-2012 www.semengresik.slg.id

Note: tanggal ini terdapat perpanjangan penelitian selama tiga hari.

Lampiran 8 Perjanjian Kerahasiaan Data

R/74203200/002-16
halaman 1 dari 3

PERJANJIAN KERAHASIAAN

Perjanjian Kerahasiaan ini ("Perjanjian") dibuat pada tanggal 09 November 2023 oleh dan antara :

PT [REDACTED] suatu Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang Industri Semen yang berkedudukan di Gedung Utama [REDACTED] 61122 berdasarkan Anggaran Dasar PT [REDACTED] sebagaimana tertuang dalam Akta Notaris Nomor 15 tanggal 17 Juli 2020 yang dibuat di hadapan Adil Surya Dharma, S.H., M.Kn., Notaris di [REDACTED] yang dalam hal ini diwakili oleh **Taufik Susanto**, dalam kapasitasnya sebagai Kepala Unit SDM & Sarum (selanjutnya disebut "[REDACTED]").

Rheyra Salsabila merupakan Mahasiswa/i dari instansi pendidikan UIN Walisongo Semarang yang menjalani kegiatan Penelitian di PT [REDACTED] (selanjutnya disebut "Pihak ke-2")

PARA PIHAK terlebih dahulu menerangkan:

- A. [REDACTED] bermaksud untuk mengungkapkan Informasi Rahasia yang dimaksud dalam Pasal 1 Perjanjian ini, dalam kaitannya dengan Penelitian.
- B. Pihak ke-2, dengan ini setuju untuk menerima Informasi Rahasia untuk setiap kemungkinan yang mungkin bisa dilakukan dalam kaitannya dengan Penelitian.

Dengan demikian, berdasarkan kesepakatan dan prinsip saling menguntungkan, **PARA PIHAK** sepakat untuk melakukan suatu Perjanjian dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pengertian Umum

"**Informasi Rahasia**" berarti setiap informasi non-publik yang berkaitan dengan proses bisnis perusahaan yang diberikan kepada Pihak ke-2 oleh [REDACTED], dalam bentuk apapun, dan termasuk informasi yang diberikan secara lisan dan setiap dokumen, berkas elektronik atau cara lain untuk mewakili atau merekam informasi yang mengandung atau berasal atau disalin dari informasi tersebut tetapi tidak termasuk informasi yang: (a) telah atau menjadi pengetahuan publik selain sebagai hasil diungkapkannya sebagai pelanggaran terhadap Perjanjian ini, atau (b) adalah antara lain : (i) diketahui oleh Pihak ke-2, direksi, karyawan atau para penasihat Pihak ke-2 sebelum hal tersebut diungkapkan kepada Pihak ke-2 oleh [REDACTED] atau afiliasi-afiliasi [REDACTED] atau para penasihat [REDACTED] ("Pengungkapan yang Relevan"), atau (ii) diperoleh secara sah oleh Pihak ke-2 setelah Pengungkapan yang Relevan dan yang dalam kedua kasus, sejauh yang Pihak ke-2 sadari tidak diperoleh dengan pelanggaran atas, dan sebaliknya tidak tunduk pada, setiap kewajiban terhadap kerahasiaan, atau (c) dikembangkan sendiri oleh Pihak ke-2 ;

"**Pihak Relevan**" berarti: (a) petugas, direksi, karyawan dan penasihat profesional masing-masing yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan Penelitian atau (b) peserta lain dalam Penelitian atau badan lain yang relevan yang menyediakan layanan saran, penilaian atau manajemen;

"**Penelitian**" berarti kegiatan penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa dalam hal untuk pemenuhan kebutuhan data penyusunan Skripsi.

Catatan dari Instruksi Kerja No. IK/74203200/002

2. Kewajiban Kerahasiaan

Pihak ke-2 berkewajiban:

- a) Menjaga kerahasiaan Informasi Rahasia dan tidak mengungkapkan hal tersebut kepada siapa pun kecuali sebagaimana diatur pada Pasal 3 di bawah ini;
- b) Memastikan bahwa setiap orang kepada siapa **PARA PIHAK** memberikan Informasi Rahasia (kecuali diungkapkan dalam Pasal 3 (c) di bawah) telah diberitahukan mengenai kewajiban-kewajiban Konsultan berdasarkan Perjanjian ini dan menggunakan semua upaya yang wajar untuk memastikan bahwa setiap anggota dari Pihak Relevan kepada siapa **PARA PIHAK** memberikan Informasi Rahasia setuju untuk merahasiakan Informasi Rahasia yang relevan.
- c) Menjaga kerahasiaan informasi dengan menyamarkan identitas ██████████ pada hasil penelitian dan laporan Tugas Akhir / Skripsi / Tesis / Disertasi.

3. Pengungkapan yang Diizinkan

██████████ setuju bahwa Pihak ke-2 boleh mengungkapkan Informasi Rahasia:

- a) Kepada Pihak Relevan, sejauh yang diperlukan untuk mempertimbangkan berpartisipasi dalam atau memberikan pendapat sehubungan dengan Penelitian;
- b) Dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan tertulis dari ██████████

4. Pengembalian Informasi Rahasia

Jika ██████████ meminta secara tertulis, Pihak ke-2 akan mengembalikan, menghancurkan atau secara permanen menghapus semua Informasi Rahasia yang diberikan kepada Pihak ke-2 oleh ██████████ dan menghancurkan atau secara permanen menghapus semua salinan Informasi Rahasia yang dibuat oleh Pihak ke-2.

5. Jangka Waktu

Kewajiban-kewajiban dalam Perjanjian ini bersifat tanpa batas waktu yang ditentukan selama Pihak ke-2 masih memiliki atau menyimpan informasi rahasia.

6. Salinan

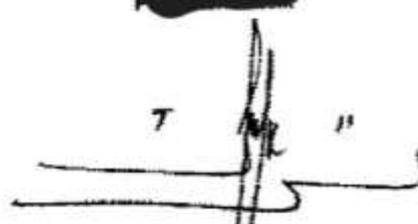
Kesepakatan sebagaimana diatur dalam Perjanjian ini dapat dibuat dalam beberapa salinan, yang semuanya secara bersama-sama merupakan satu kesatuan dan Perjanjian yang sama. Masing-masing pihak dapat ikut serta dalam kesepakatan ini dengan menandatangani setiap salinan tersebut.

7. Hukum yang Berlaku dan Penyelesaian Sengketa

Perjanjian ini dan semua hal, perselisihan, tuntutan dan kewajiban non-kontraktual yang timbul berdasarkan atau sehubungan dengan itu diatur oleh dan ditafsirkan sesuai dengan hukum Republik Indonesia dan para pihak dengan ini tanpa dapat ditarik kembali menundukkan diri pada yurisdiksi Pengadilan Negeri ██████████ untuk menyelesaikan setiap sengketa yang timbul dari atau sehubungan dengan Perjanjian ini (termasuk suatu sengketa yang berkaitan dengan kewajiban-kewajiban non-kontraktual yang timbul dari atau sehubungan dengan Perjanjian ini).

8. Perubahan – Perubahan

Perjanjian ini menetapkan sepenuhnya kewajiban-kewajiban Pihak ke-2 kepada [REDACTED] terhadap kerahasiaan dalam kaitannya dengan informasi berdasarkan Perjanjian ini. Ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian ini dan kewajiban-kewajiban Pihak ke-2 berdasarkan Perjanjian ini hanya dapat diubah atau dimodifikasi berdasarkan perjanjian tertulis diantara **PARA PIHAK**.

[REDACTED]
T
" 
Taufik Susanto
Ka. Unit SDM & Sarana Umum

Mahasiswa Penelitian

Rheyra Salsabila
UIN Walisongo Semarang

Lampiran 9 Alat Ukur (Skala Penelitian)

Alat Ukur Skala Psikologi

Assalamualaikum wr wb

Perkenalkan saya Rheyra Salsabilla mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Walisongo Semarang yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir saya. Identitas dan data responden dalam penelitian ini dilindungi dengan peraturan dan kode etik yang berlaku. Data dalam penelitian ini akan dirahasiakan identitas respondennya oleh peneliti. Dengan demikian, penelitian ini tidak akan mempengaruhi pekerjaan dari responden.

Hak responden

1. Dilindungi data beserta keamanannya terkait penelitian ini.
2. Mendapatkan pembelaan apabila mendapatkan masalah yang dikarenakan oleh penelitian ini.

Instruksi

1. Isilah identitas.
2. Pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi anda di perusahaan ini.
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah.
4. Kerjakan dengan sungguh-sungguh.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____ Jenis Kelamin : _____
Divisi : _____ Usia : _____

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a) Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini!
- b) Berikanlah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.
- c) Jawaban yang teman-teman berikan tidak mengandung nilai benar ataupun salah, akan tetapi menunjukkan kesesuaian penilaian Bapak/Ibu terhadap setiap pernyataan yang tersedia.
- d) Keterangan pilihan jawaban sebagai berikut: **STS : Sangat Tidak Sesuai TS : Tidak Sesuai N : Netral S : Sesuai SS : Sangat Sesuai**

Bagian 1

No.	Aitem	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja hanya untuk memenuhi target yang ada					
2	Saya kurang memiliki inisiatif mencari tahu hal <i>update</i> dalam pekerjaan					
3	Saya sering menunda pekerjaan sehingga menumpuk dan melebihi jadwal					
4	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan					
5	Saya akan berusaha semaksimal mungkin dalam keadaan apapun					
6	Saya berupaya mengembangkan potensi diri					
7	Saya bersikap sopan kepada siapapun, bawahan maupun atasan					
8	Datang tepat waktu adalah kewajiban bagi saya					
9	Saya mudah menyerah apabila ada hal sulit					
10	Saya diam saja apabila ada hal yang sulit					
11	Saya sering menunda pekerjaan					
12	Saya sering meminta teman mengerjakan tugas saya					
13	Saya merasa pekerjaan saya membuat putus asa					
14	Saya kurang memiliki keseriusan dalam bekerja					
15	Saya sering terpengaruh hal lain dalam bekerja					
16	Saya mudah lelah apabila menghadapi kesulitan					
17	Saya berusaha menyelesaikan tugas walaupun sulit					
18	Saya bertekad menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					

Bagian 2

No.	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa teman kerja sering mengacuhkan saya					
2	Saya berperilaku sesuka hati					
3	Keluarga menerima saya apa adanya					
4	Teman saya menyukai diri saya apa adanya					
5	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja					
6	Saya menjaga ucapan dan perbuatan ketika bekerja					
7	Saya mampu mengontrol amarah saya					
8	Teman saya suka mencela kekurangan saya					
9	Saya cenderung menutup diri dari rekan kerja					
10	Saya beribadah tepat waktu					
11	Saya peduli terhadap kesulitan rekan kerja					
12	Saya membantu teman yang kesulitan					
13	Saya kurang bisa mengatasi permasalahan dengan banyak orang					
14	Saya merasa masalah pribadi akan berdampak pada pekerjaan					
15	Saya merasa ragu pada diri saya					
16	Saya beberapa kali melanggar peraturan yang diterapkan					
17	Saya kurang peduli apa yang dilakukan rekan kerja saya					
18	Saya kurang peka terhadap lingkungan sekitar					
19	Saya melaksanakan tugas dengan tepat dan benar					
20	Saya suka dihadapkan dengan banyak orang					
21	Saya mampu mengatasi masalah pribadi					

Bagian 3

No.	Aitem	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa tugas yang diberikan tidak jelas					
2	Saya merasa atasan belum menggunakan kewenangan dengan tepat					
3	Saya belum memiliki peran yang jelas dalam lingkungan organisasi					
4	Saya bangga terhadap pekerjaan, sehingga saya terus bekerja dengan baik					
5	Saya banyak dilibatkan dalam pencapaian tujuan perusahaan					
6	Saya memiliki tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaan					
7	Saya tidak peduli dengan kinerja saya karena yang terpenting tugas saya selesai					
8	Saya kurang memiliki inisiatif dalam bekerja					
9	Saya tidak memiliki harapan apapun terhadap pekerjaan saya					
10	Saya berani mengambil risiko terhadap pekerjaan saya					
11	Saya merasa perusahaan kurang mengapresiasi prestasi yang diperoleh karyawan					
12	Saya tidak pernah diberi penghargaan atas kinerja saya					
13	Saya merasa lingkungan kerja cuek terhadap prestasi yang diperoleh satu sama lain					
14	Saya bekerja hanya mengikuti arahan					
15	Saya takut menghadapi kegagalan dalam bekerja					
16	Saya diberi hadiah atas kinerja saya yang baik					
17	Saya dan tim kerja berhubungan dengan baik					
18	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja					
19	Saya merasa rekan kerja sangat individualis					
20	Saya memiliki rekan kerja yang kurang suka atas pencapaian orang lain					
21	Saya merasa harus ikut serta dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan					
22	Saya akan bertahan di perusahaan ini apapun kondisinya					
23	Saya memiliki rencana untuk melamar kerja di perusahaan yang lebih besar					

Lampiran 10 Hasil Total Skor Responden/Subjek Penelitian

Subjek	Motivasi Kerja (Y)	Self Esteem (X1)	Iklm Organisasi (X2)
S0001	86	97	95
S0002	76	83	78
S0003	79	77	72
S0004	68	74	64
S0005	85	94	94
S0006	75	79	77
S0007	67	71	77
S0008	71	89	84
S0009	80	88	85
S0010	65	77	81
S0011	66	84	69
S0012	67	68	63
S0013	72	85	72
S0014	80	75	59
S0015	80	90	64
S0016	65	73	67
S0017	76	81	64
S0018	57	68	59
S0019	68	80	76
S0020	74	74	81
S0021	78	74	84
S0022	82	89	71
S0023	74	92	81
S0024	90	97	89
S0025	78	75	77
S0026	86	76	100
S0027	82	93	73
S0028	66	72	73
S0029	68	84	84
S0030	68	83	90
S0031	77	88	80
S0032	76	83	64
S0033	68	76	67
S0034	68	80	63
S0035	65	78	74
S0036	79	69	76
S0037	63	66	73

S0038	73	85	83
S0039	72	79	80
S0040	62	71	57
S0041	70	81	80
S0042	77	85	76
S0043	73	77	75
S0044	65	79	87
S0045	79	84	82
S0046	66	75	70
S0047	84	93	77
S0048	73	81	74
S0049	68	69	71
S0050	76	82	59
S0051	76	81	82
S0052	87	94	91
S0053	69	66	73
S0054	63	77	59
S0055	71	76	79
S0056	60	66	67
S0057	64	82	81
S0058	72	75	85
S0059	74	84	81
S0060	72	76	74
S0061	67	70	76
S0062	84	91	89
S0063	70	81	84
S0064	87	81	82
S0065	78	78	76
S0066	75	79	77
S0067	70	78	74
S0068	71	77	73
S0069	73	86	80
S0070	67	77	72
S0071	80	83	89
S0072	70	80	84
S0073	86	98	99
S0074	78	80	78
S0075	66	73	66
S0076	72	82	80
S0077	74	82	82

S0078	65	71	65
S0079	75	79	84
S0080	76	88	67
S0081	78	85	80
S0082	71	79	78
S0083	70	83	82
S0084	82	91	72
S0085	84	93	87
S0086	70	73	75
S0087	74	79	81
S0088	80	81	72
S0089	75	88	86
S0090	75	76	83
S0091	61	69	69
S0092	71	79	80
S0093	70	71	78
S0094	77	83	73
S0095	73	82	79
S0096	78	73	71
S0097	79	87	77
S0098	76	83	76
S0099	71	80	82
S0100	72	78	80
S0101	76	90	83
S0102	65	78	75
S0103	74	78	80
S0104	89	93	89
S0105	73	88	81
S0106	76	84	75
S0107	83	84	74
S0108	76	84	84
S0109	67	85	86
S0110	72	84	92
S0111	81	82	78
S0112	82	91	85
S0113	75	68	77
S0114	90	99	99

Lampiran 11 Kategorisasi Deskriptif Statistik

A. Motivasi Kerja

		Kategori_Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	6	5.3	5.3	5.3
	Rendah	31	27.2	27.2	32.5
	Sedang	41	36.0	36.0	68.4
	Tinggi	24	21.1	21.1	89.5
	Sangat Tinggi	12	10.5	10.5	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

B. Self Esteem

		Kategori_X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	9	7.9	7.9	7.9
	Rendah	22	19.3	19.3	27.2
	Sedang	45	39.5	39.5	66.7
	Tinggi	27	23.7	23.7	90.4
	Sangat Tinggi	11	9.6	9.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

C. Iklim Organisasi

		Kategori_X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	11	9.6	9.6	9.6
	Rendah	17	14.9	14.9	24.6
	Sedang	44	38.6	38.6	63.2
	Tinggi	34	29.8	29.8	93.0
	Sangat Tinggi	8	7.0	7.0	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Lampiran 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Self Esteem	Iklim Organisasi	Motivasi Kerja
N		114	114	114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.83	77.54	73.87
	Std. Deviation	7.475	8.727	6.890
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.063	.063
	Positive	.073	.063	.063
	Negative	-.036	-.061	-.038
Test Statistic		.073	.063	.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 13 Uji Linearitas

ANOVA 1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between Groups	(Combined)	3130.731	30	104.358	3.877	.000
Self Esteem	Groups	Linearity	2499.394	1	2499.394	92.848	.000
		Deviation from Linearity	631.337	29	21.770	.809	.736
Within Groups			2234.295	83	26.919		
Total			5365.026	113			

ANOVA 2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between	(Combined)	2845.376	33	86.224	2.738	.000
Iklim Organisasi	Groups	Linearity	1295.449	1	1295.449	41.131	.000
		Deviation from Linearity	1549.927	32	48.435	1.538	.063
		Within Groups	2519.651	80	31.496		
Total			5365.026	113			

Lampiran 14 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.807	5.369		3.503	.001		
	Self Esteem	.540	.073	.585	7.386	.000	.730	1.371
	Iklim Organisasi	.148	.063	.187	2.360	.020	.730	1.371

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 15 Uji Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.482	4.958

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Self Esteem

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2636.334	2	1318.167	53.622	.000 ^b
	Residual	2728.692	111	24.583		
	Total	5365.026	113			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Self Esteem

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.807	5.369		3.503	.001
	Self Esteem	.540	.073	.585	7.386	.000
	Iklim Organisasi	.148	.063	.187	2.360	.020

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 16 Bukti Penyebaran Skala Penelitian



Lampiran 17 Daftar Riwayat Hidup

A. IDENTITAS DIRI

- Nama : Rheyna Salsabilla
- TTL : Sukoharjo, 01 Januari 2003
- Alamat : Ds. Candisari, Kec. Pamotan, Kab. Rembang
- LinkedIn : [linkedin.com/in/rheyna-salsabilla-856736206/](https://www.linkedin.com/in/rheyna-salsabilla-856736206/)
- Email : rheynaa113@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

- SD N 3 Pamotan, Rembang 2008 – 2014
- SMP N 2 Jatirogo, Tuban 2014 – 2017
- SMA N 1 Lasem, Rembang 2017 – 2020
- UIN Walisongo, Semarang

C. RIWAYAT ORGANISASI

- HMJ Psikologi, UIN Walisongo (Staff Keilmuan)
- UKM-F MASA, UIN Walisongo (Koordinator Public Relation)
- SEMA FPK, UIN Walisongo (Koordinator Komisi A)

Semarang, 05 Desember 2023

Penulis,



Rheyna Salsabilla

NIM. 2007016011