

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN HARGA DIRI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PD. PAYA PINANG
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**REGINA MIRAWA SIREGAR
158320123**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN HARGA BERTAMBAH
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PD. PAYA PINANG
MEDAN**

SKRIPSI

Dibuatkan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mengperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Disetujui Oleh :
Komisi
Pendidikan

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 09/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



ABSTRAK

Pengaruh Iklim Organisasi dan Harga Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan, untuk mengetahui apakah harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan serta untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada kantor direksi PT. PD. Paya Pinang Medan yang berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian iklim organisasi dan harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Harga Diri, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Organizational Climate and Self-Esteem on Employee Performance at PT. PD Paya Pinang Medan

This study aims to determine whether the organizational climate has a significant positive effect on the performance of employees at PT. PD. Paya Pinang Medan, to find out whether self-esteem has a significant positive effect on employee performance at PT. PD. Paya Pinang Medan and to find out whether the organizational climate and self-esteem have a significant positive effect on the performance of employees at PT. PD. Paya Pinang Medan. The population in this study were all employees at the board of directors of PT. PD. Paya Pinang Medan totaling 35 people. The sample in this study amounted to 32 people. This type of research is associative, namely research to determine the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. Then the results of the research obtained are organizational climate significantly positive effect on employee performance, self-esteem has a significant positive effect on employee performance, then the organizational climate and self-esteem have a significant positive effect on employee performance at PT. PD. Paya Pinang Medan.

Keywords: *Organizational Climate, Self-Esteem, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Iklim Organisasi dan Harga Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I, serta untuk menambah wawasan pengetahuan lebih mendalam dibidang ilmu manajemen, yang mungkin akan diimplementasikan dan menjadi bekal penulis dikemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA., selaku Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim sebagai pelaksana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik juga sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dan memberikan ilmunya serta masukan-masukan berharga untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan.
6. Bapak Teddi Pribadi, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan saran yang membangun.

7. Ibu Yuni Syahputri, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu demi membimbing dan memberi masukan ilmu yang bermanfaat untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Wan Rizca Amelia, SE., M.Si., selaku Sekertaris yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dalam penyelesaian skripsi.
9. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA., selaku Dosen Penasehat Akademik dan Ketua Penguji Sidang Skripsi yang telah banyak memberikan masukan dan nasehat bermanfaat bagi penulis dalam penyelesaian skripsi.
10. Seluruh Dosen, Staf Akademik dan Pegawai Universitas Medan Area yang memberikan kemudahan kepada penulis selama penyelesaian skripsi.
11. Bapak Abdi Harahap, Ibu Ina Sebayang dan seluruh karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan yang telah bersedia memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan riset.
12. Farah Safira Nasution, Sri Artika Dewi, Susi Susanty Simanullang dan teman-teman yang telah membantu penulis selama penyelesaian skripsi.
13. Ayah, Ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa, jasa dan perhatiannya.

Dengan bantuan yang didapatkan akhirnya penulis menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa, semoga apa yang telah dicapai juga semua perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, hal ini dikarenakan terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, Mei 2019

Penulis,

Regina Mirawa Siregar

NPM: 158320123

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
 BAB II URAIAN TEORITIS.....	 5
2.1. Kinerja Karyawan	5
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	5
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	6
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2.2. Iklim Organisasi.....	12
2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi	12
2.2.2 Indikator Iklim Organisasi.....	13
2.3. Harga Diri	16
2.3.1 Pengertian Harga Diri.....	16
2.3.2 Tingkatan Harga Diri	17
2.3.3 Indikator Harga Diri	20
2.4. Penelitian Terdahulu	22
2.5. Kerangka Konseptual	23
2.6. Hipotesis	23
 BAB III METODE PENELITIAN	 25
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.1.1 Jenis Penelitian.....	25

3.1.2 Lokasi Penelitian.....	25
3.1.3 Waktu Penelitian.....	25
3.2. Populasi dan Sampel	26
3.2.1 Populasi.....	26
3.2.2 Sampel	27
3.3. Definisi Operasional.....	28
3.4. Jenis dan Sumber Data	29
3.4.1 Jenis Data	29
3.4.2 Sumber Data.....	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	32
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.6.3 Uji Hipotesis.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Hasil Penelitian	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
4.1.2 Visi dan Misi.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi	46
4.1.4 Penyajian Data Responden	46
4.1.5 Jawaban Responden.....	48
4.1.6 Uji Instrumen Penelitian	49
4.1.7 Uji Asumsi Klasik	53
4.1.8 Uji Hipotesis.....	58
4.2. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2 Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Divisi (Kondisi Januari 2019)	27
Tabel 3.3 Operasional Variabel	29
Tabel 3.4 Bobot Nilai Kuesioner	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.2 Pendidikan Responden	47
Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi	48
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Harga Diri	48
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.6 Validitas Variabel Iklim Organisasi	50
Tabel 4.7 Validitas Variabel Harga Diri	50
Tabel 4.8 Validitas Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.9 Realibilitas Variabel Iklim Organisasi	52
Tabel 4.10 Realibilitas Variabel Harga Diri	52
Tabel 4.11 Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.12 Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	55
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.14 Uji <i>Glejser</i>	58
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi (R^2)	58
Tabel 4.16 Uji F (Simultan)	59
Tabel 4.17 Uji t (Parsial)	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pada PT. Paya Pinang Group	46
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	53
Gambar 4.3 Grafik <i>Normal P-Plot</i>	54
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatterplot</i>	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang menjadi faktor penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci paling utama yang dimiliki perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka secara otomatis profitabilitas perusahaan akan meningkat. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji dan diteliti. Hal ini berkaitan dengan aktualisasi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang mampu berkiprah dan berkontribusi secara nyata dalam perkembangan organisasi tersebut.

Menurut pendapat Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62) yang menyatakan adanya faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kepercayaan diri/harga diri, disiplin, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan. Selain itu, Gardner et, al. dalam Sebayang dan Sembiring (2017) menyatakan individu yang memiliki *self esteem* tinggi akan merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. *Self esteem* yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya

sesuai tugas dan tanggung jawabnya, hal ini sudah dibuktikan dengan hasil meta analisis Judge dan Bono dalam Sebayang dan Sembiring (2017). Sedangkan menurut Castetter dalam Karundeng (2013) berpendapat bahwa secara umum sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor organisasi yang didalamnya termasuk iklim organisasi. Simanjuntak (2011:10) menyatakan adanya faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim organisasi/suasana kerja yang kondusif, motivasi, dan etos kerja. Selain itu, Liliweri (2014:302) menyatakan bahwa iklim organisasi sangat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif. Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat pula produktivitas kinerjanya (Handoko, 2011). Kemudian, menurut Bonner dan Sprinkle dalam Melati (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pertama variabel orang, antara lain atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri/harga diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya dan kedua variabel lingkungan, meliputi semua kondisi, keadaan/iklim organisasi, dan pengaruh disekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

PT. Perusahaan Dagang Paya Pinang Medan merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perkebunan karet dan kelapa sawit. Adapun masalah kinerja karyawan di kantor direksi perusahaan ini seperti karyawan masih belum optimal dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang perlu ditingkatkan lagi dan inisiatif karyawan masih

perlu ditingkatkan dalam penyelesaian tugas. Sedangkan masalah iklim organisasi di perusahaan ini seperti kerjasama serta dukungan antar karyawan masih belum optimal. Untuk harga diri permasalahannya seperti kepercayaan diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Harga Diri Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan?
2. Apakah harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan?
3. Apakah iklim organisasi dan harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.
2. Untuk mengetahui apakah harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.

3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan mengenai pengaruh iklim organisasi dan harga diri terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui iklim organisasi dan harga diri karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh iklim organisasi dan harga diri terhadap kinerja karyawan.



BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Syamsir (2013:74) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Edison (2016:190) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009: 113). Kinerja menurut Priansa (2014:269) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut penulis menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari pencapaian seorang atau sekelompok karyawan dalam melaksanakan tugasnya kemudian diberikan kepada organisasi melalui suatu proses, yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan

sebelumnya sehingga dapat dijadikan ukuran tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Castetter dalam Karundeng (2013) mengemukakan terdapat tiga sumber utama yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Individu itu sendiri yang meliputi kelemahan-kelemahan intelektual, kelemahan-kelemahan psikologis, kelemahan-kelemahan fisiologis, demotivasi, faktor-faktor personalitas, keusangan/ketuaan, preparasiposisi, dan orientasi nilai
2. Lingkungan eksternal, yang meliputi keluarga, kondisi-kondisi ekonomi, kondisi-kondisi politik, nilai-nilai sosial, pasaran kerja, perubahan teknologi, dan perkumpulan perkumpulan
3. Organisasi yang meliputi sistem organisasi, peranan organisasi, kelompok-kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan kepemimpinan, dan iklim organisasi (inklusif komunikasi organisasi).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62) yaitu:

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kepercayaan diri/harga diri, disiplin, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer atau atasan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawannya

- c. Faktor kelompok, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh sesama rekan, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan hubungan erat dengan anggota tim
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, pelatihan untuk kesempatan berkarir dan kultur kerja dalam perusahaan
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:10) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, sarana kesehatan dan keselamatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial.

3. Faktor psikologis

Faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim organisasi/suasana kerja yang kondusif, motivasi, dan etos kerja.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Bonner dan Sprinkle dalam Melati (2011) menyatakan bahwa ada tiga variabel, yaitu:

a. Variabel Orang

Termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri/harga diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya.

b. Variabel Tugas

Termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik didalam maupun diluar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga.

c. Variabel Lingkungan

Variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan/iklim organisasi, dan pengaruh disekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Ahmad Subekhi (2012:193) bahwa kinerja meliputi beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan dengan indikator :

1. Pemahaman dan penguasaan tugas
2. Kebutuhan terhadap instruksi-instruksi dalam pelaksanaan tugas
3. Kemampuan dan ketelitian dalam memecahkan masalah
4. Efisiensi waktu, tenaga dan biaya

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan dengan indikator :

1. Kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan
2. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan

c. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu kerja dengan indikator :

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
2. Ketepatan waktu dalam kehadiran
3. Ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kantor

d. Kerjasama

Kerjasama diukur dengan indikator :

1. Kemampuan bekerjasama didalam dan diluar kelompok
2. Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan
3. Kemampuan memberi bimbingan dan penjelasan kepada karyawan lain

Sedangkan menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2008:262) secara individu ada enam, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen bekerja, merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Mondy, Noe, Premeaux, dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang

dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

5. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

6. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Adapun indikator kinerja yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, kerja sama dan inisiatif.

2.2. Iklim Organisasi

2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Harrison dan Shirom dalam Armstrong (2012:127) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi atas fitur-fitur organisasi seperti pengambilan keputusan, kepemimpinan dan norma tentang kerja. Liliweri (2014:304) menyatakan iklim organisasi diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi.

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Wirawan (2007:122) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual maupun kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Maka penulis menyimpulkan iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi yang menimbulkan persepsi anggota organisasi (secara individual maupun kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin atas fitur-fitur organisasi seperti pengambilan keputusan, kepemimpinan dan norma tentang kerja yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

2.2.2. Indikator Iklim Organisasi

Para peneliti telah mengidentifikasi beberapa dimensi yang dapat dijadikan indikator iklim organisasi, diantaranya menurut Stringer dalam Wirawan (2007:131) iklim organisasi memiliki enam dimensi yang diperlukan yaitu:

1. Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka.

Indikator struktur terdiri atas :

- a. Peran yang jelas dalam pekerjaan
- b. Tanggungjawab pekerjaan

2. Standar-standar

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Indikator standar terdiri atas :

- a. Derajat kebanggaan pada perusahaan dan pekerjaan
- b. Refleksi perasaan karyawan

3. Tanggung jawab

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Indikator tanggung jawab yaitu kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Penghargaan

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Indikator pengakuan terdiri atas : Imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. Dukungan

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Indikator dukungan terdiri atas:

- a. Hubungan dengan rekan kerja yang lain
- b. Hubungan dengan atasan

6. Komitmen

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Sedangkan menurut James and Jones dalam Davidson (2000:21) yang menyatakan sebagai berikut:

a. Fasilitas dan Dukungan Pemimpin (*Leader facilitation and support*)

Mencerminkan tindakan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan penjadwalan aktivitas, perencanaan, memfasilitasi hubungan interpersonal, peduli terhadap kebutuhan pekerja yang dapat membina keterbukaan dan saling berinteraksi.

b. Kerjasama Kelompok, Keramahan dan Kehangatan (*Workgroup cooperation, friendliness and warmth*)

Secara umum mencerminkan hubungan antar anggota organisasi dan harga diri mereka dalam kelompok kerja.

c. Konflik dan Tekanan Kerja (*Conflict and pressure*)

Berkaitan dengan konflik dalam peran dan antar tujuan organisasi, tekanan kerja, perencanaan dan kesempatan untuk berinteraksi dengan anggota lain.

d. Perencanaan organisasi yang terbuka (*Organizational planning openness*)

Menggambarkan perencanaan dan keefektifan, peran dari struktur organisasi. Hal ini berkaitan dengan standar kerja dan kepentingan, aplikasi konsisten dari kebijakan organisasi serta keyakinan dan kepercayaan.

e. Standar Kerja (*Job standards*)

Yang mencerminkan tingkat kerja yang memiliki standar ketat mengenai kualitas dan akurasi, dikombinasikan dengan waktu, tenaga, latihan dan sumber untuk menyelesaikan tugas.

Adapun indikator iklim organisasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain, struktur, standar-standar, penghargaan dan dukungan.

2.3. Harga Diri

2.3.1. Pengertian Harga Diri

Self esteem secara bahasa berarti penghargaan diri. *Self esteem* memiliki kesamaan arti dengan harga diri, kepercayaan diri, atau keyakinan nilai sendiri. Menurut Ghufroon dan Risnawita (2012:34) harga diri adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. Sedangkan menurut Myers (2012:65) harga diri adalah evaluasi diri seseorang secara keseluruhan atau rasa harga diri seseorang. Berdasarkan definisi yang dikemukakannya, maka Myers (2012:65) menyamakan istilah *self esteem* dengan harga diri. Crocker dan Wolfe dalam Myers (2012:65) memberikan pernyataan bahwa kita akan memiliki harga diri jika kita merasa senang dengan domain (penampilan, kepandaian dan lainnya) yang kita anggap penting bagi diri kita sendiri. Baron dan Byrne dalam Sari (2009) menyatakan *self esteem* sebagai evaluasi yang dibuat oleh individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan dirinya, yang mengekspresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan tingkat individu itu meyakini diri sendiri bahwa dia mampu, penting, berhasil, dan berharga.

Harga diri merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Sari (2009) individu yang memiliki *self esteem* tinggi akan menerima dan menghargai dirinya sendiri apa adanya. Sebaliknya Widyastuti (2014) menyatakan orang dengan harga diri yang rendah seringkali memiliki permasalahan dalam hidup. Harga diri menurut Arndt dan Pelham sebagaimana dikutip oleh Walgito (2010:116) harga diri (*self esteem*) merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri, dapat positif atau negatif.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah penilaian diri sendiri secara keseluruhan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan dirinya, dapat positif atau negatif yang mengekspresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan tingkat individu itu meyakini diri sendiri bahwa ia mampu, penting, berhasil, dan berharga yang dapat didasari pada hubungannya dengan orang lain.

2.3.2. Tingkatan Harga Diri

Adapun karakteristik umum yang tampak pada individu dari berbagai tingkatan harga diri menurut Coopersmith dalam Rahmawati (2006:4) adalah sebagai berikut:

a. Tingkat harga diri tinggi

Individu yang memiliki harga diri tinggi akan puas dengan karakter dan kemampuan dirinya yang ditandai dengan adanya evaluasi diri yang positif sehingga memiliki gambaran diri yang positif, mampu menerima masukan dari lingkungannya, dapat melakukan evaluasi secara positif serta memiliki harga diri (*self worth*) yang positif dan mampu mengoptimalkan dan mengendalikan harga diri yang dimilikinya.

Individu dengan harga diri yang tinggi lebih independen dalam menghadapi berbagai macam situasi, memiliki karakter yang konsisten dalam merespon sesuatu. Gambaran dirinya akan menjelaskan bahwa individu tersebut adalah seorang yang bernilai dan penting, mempunyai kemampuan sebaik individu lain seusianya. Individu tersebut merasa bahwa dirinya dinilai sebagai seorang yang berharga dan dipertimbangkan oleh orang-orang terdekatnya.

Individu dengan harga diri yang tinggi ini juga memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dikarenakan adanya pengakuan orang-orang terhadap cara pandang dan pendapat yang dimilikinya. Selain itu, individu dengan harga diri yang tinggi juga merasa percaya diri dengan pandangan dan keputusan yang dibuatnya, serta sikap-sikap positif yang dimiliki oleh individu dengan harga diri tinggi akan membimbingnya pada penerimaan pribadi dan kepercayaan terhadap reaksi dan konklusi yang dibuatnya sendiri, serta memacu individu tersebut untuk memunculkan ide-ide baru. Ketika terlibat di dalam diskusi, individu dengan harga diri yang tinggi akan lebih senang untuk berpartisipasi daripada hanya sekedar menyimak. Individu tersebut memiliki kejujuran dalam berpendapat dan memiliki kemampuan dalam mempertimbangkan isu-isu eksternal. Individu tersebut juga bisa mengelola tindakan sesuai dengan tuntutan lingkungan memiliki pemahaman yang baik tentang dirinya, dan sangat menyukai tantangan serta tugas-tugas baru dan biasanya tidak merasa kecewa meskipun belum berhasil. Selain itu, sikap-sikap positif pada individu dengan harga diri yang tinggi akan membantunya memiliki kemandirian sosial yang lebih baik.

b. Tingkat harga diri sedang

Pada dasarnya individu yang memiliki tingkat harga diri sedang memiliki kesamaan dengan individu yang memiliki tingkat harga diri yang tinggi dalam hal penerimaan diri. Individu tersebut memiliki penerimaan yang relatif baik, pertahanan yang baik, serta pemahaman dan harga yang sangat baik. Namun, individu tersebut kurang mampu mengendalikan harga diri (*self worth*) yang dimilikinya dari pandangan sosial sehingga kurang konsisten dalam mempertahankan pandangannya. Selain itu, individu dengan harga diri sedang

juga ragu-ragu dengan harga yang dimilikinya dan cenderung tidak yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya dibandingkan individu lainnya. Individu tersebut memiliki sejumlah pernyataan positif tentang dirinya, tetapi penilaian yang dimilikinya mengenai kemampuan, keberartian, dan harapan lebih moderat dibandingkan yang lain.

c. Tingkat harga diri rendah

Individu dengan harga diri rendah adalah individu yang hilang kepercayaan dirinya dan tidak mampu menilai kemampuan serta atribut-atribut dalam dirinya. Individu dengan harga diri rendah menilai atribut-atribut yang ada di dalam dirinya sebagai hal yang negatif. Individu tersebut mempunyai sikap yang negatif terhadap dirinya sendiri. Gambaran diri pada individu tersebut cenderung memberi kesan depresi dan pesimis. Individu merasa bahwa dirinya bukanlah orang yang penting dan pantas disukai. Individu dengan harga diri rendah tidak yakin dengan ide, kemampuan, dan pandangannya sendiri. Individu tersebut juga merasa bahwa lingkungan tidak memberikan perhatian kepada setiap hal yang dilakukannya.

Individu dengan harga diri yang rendah juga merasa terisolasi, tidak pantas dicintai, tidak mampu mengekspresikan diri, dan tidak mampu mempertahankan dirinya sendiri. Individu tersebut bahkan merasa terlalu lemah untuk melakukan konfrontasi dan melawan kelemahan yang dimilikinya sendiri. Individu dengan harga diri yang rendah memiliki perasaan ditolak, ragu-ragu, dan tidak berharga. Individu tersebut merasa tidak memiliki kekuatan, hal ini menyebabkan ekspektasi individu akan masa depannya sangat rendah.

2.3.3. Indikator Harga Diri

Rosenberg dalam Yusuf, dkk. (2012) aspek-aspek yang dapat dijadikan indikator *self esteem* antara lain:

- a. Keberartian (*Significance*) yaitu penerimaan yang diperoleh berdasarkan penilaian orang lain.
- b. Kekuatan (*Power*) yaitu kemampuan individu untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lain.
- c. Kemampuan (*Competence*) yaitu kemampuan untuk berhasil sesuai tujuan yang dimiliki.
- d. Kebijakan (*Virtue*) yaitu kepatuhan terhadap prinsip-prinsip etis, moral, dan agama.

Sedangkan menurut Reasoner (2010) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur harga diri, yaitu sebagai berikut:

1. Perasaan aman (*Feeling of Security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

2. Perasaan identitas/menghormati diri (*Feeling of Identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

4. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan dan suatu perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

5. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

Adapun indikator harga diri yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain, keberartian, kekuatan, kemampuan dan kebijakan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

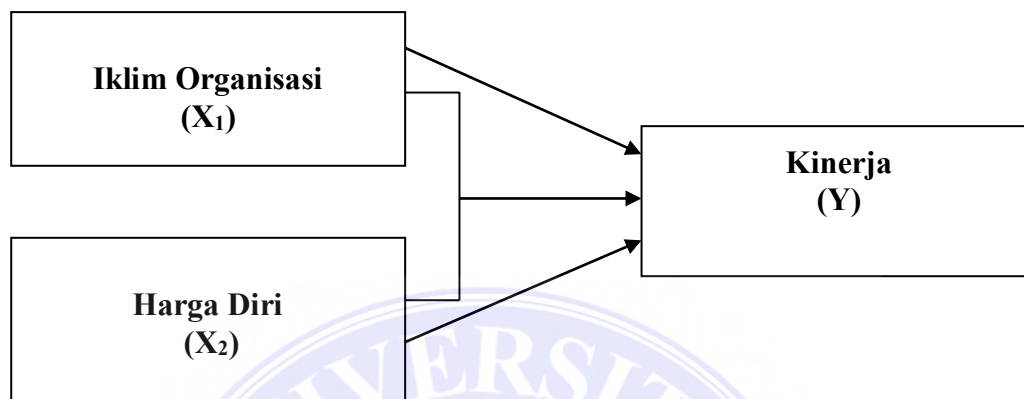
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Radianto dan Sunuharyo (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG. Kreet Baru Malang.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT. PG. Kreet Baru Malang.
2.	Karundeng (2013)	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado.
3.	Murniaty dan Absah (2013)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. Telkom Divisi Telkom Flexi Medan.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran PT. Telkom Divisi Telkom Flexi Medan.
4.	Sebayang dan Sembiring (2017)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>self esteem</i> terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Finnet Indonesia.
5.	Angreni (2015)	Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Self esteem</i> Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank Bri Cabang Sungguminasa.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>self esteem</i> terhadap kinerja individual karyawan Bank Bri cabang Sungguminasa.
6.	Woy (2013)	Iklim Organisasi dan <i>Self Esteem</i> Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado.	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan Bank BTN Cabang Manado 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Self Esteem</i> terhadap kinerja karyawan karyawan Bank BTN Cabang Manado 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi dan <i>self esteem</i> terhadap kinerja karyawan Bank BTN Cabang Manado

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka

konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. (Sugiyono, 2012).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.

Berdasarkan pendapat ahli dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.
2. Harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.
3. Iklim organisasi dan harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11) penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada PT. PD. Paya Pinang Medan, Jl. KH. Samanhudi No.15, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama 6 bulan. Mulai pada bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019. Tabel pelaksanaan waktu penelitian dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan	2018/2019																			
	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																				
Seminar Proposal																				
Pengumpulan Data																				
Analisis Data																				
Seminar Hasil																				
Pengajuan Ujian Meja Hijau																				
Ujian Meja Hijau																				

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor direksi PT. PD. Paya Pinang Medan yang berjumlah 35 orang. Berikut pembagiannya menurut divisi secara garis besar:

Tabel 3.2
Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Divisi
(Kondisi Januari 2019)

No.	Divisi	Jumlah (orang)	Jenis Kelamin		Usia (tahun)	Pendidikan		
			L	P		SMA	D3	S1
1	Umum dan Personalia	25	22	3	24-51	12	8	5
2	Sekretariat Tim Logistik	3	3	0	24-44	0	1	2
3	Akuntansi dan Pajak	7	6	1	24-44	0	0	7
	Jumlah Total	35	31	4		12	9	14

Sumber: Divisi *Human Resources* PT. PD. Paya Pinang Medan

3.2.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2008:116) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan populasi diatas, maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *Slovin* yang bertujuan agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representatif (Prasetyo, 2005:136) dengan $\alpha = 0,05$ yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : tingkat kesalahan, (sumber Sugiyono, 2011)

$$\alpha = 0,05$$

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 35 karyawan, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{35}{1 + 35(0,05)^2} = \frac{35}{1 + 35(0,0025)} = \frac{35}{1 + 0,0875} = \frac{35}{1,0875} = 32,1$$

Hasil dari rumus *Slovin* menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 32,1 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 32. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Direksi PT. PD. Paya Pinang Medan yang berjumlah 32 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yang diambil pada bagian *stratified random sampling* dan agar lebih memperjelas teknik pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan *disproportionate stratified sampling*.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010:29). Menurut Arikunto (2006:138) *stratified random sampling* merupakan sampel acak stratifikasi dimana populasi bersifat heterogen dibagi dalam lapisan-lapisan (strata) dan dari strata tersebut dapat diambil sampel secara acak. Sugiyono (2001: 59) menyatakan bahwa teknik *disproportionate stratified sampling* digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya berstrata tetapi kurang proporsional.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukuran
1	Iklm Organisasi (X1)	Iklm organisasi adalah persepsi anggota organisasi atas fitur-fitur organisasi seperti pengambilan keputusan, kepemimpinan dan norma tentang kerja. (Harrison dan Shirom dalam Armstrong, 2012)	1. Struktur 2. Standar-standar 3. Penghargaan 4. Dukungan	<i>Likert</i>
2	Harga Diri (X2)	Harga diri adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. (Ghufron dan Risnawita, 2012)	1. Keberartian 2. Kekuatan 3. Kemampuan 4. Kebijakan	<i>Likert</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. (Syamsir Torang, 2013)	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu kerja 4. Kerja sama 5. Inisiatif	<i>Likert</i>

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini

adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada perwakilan karyawan kantor direksi PT. PD. Paya Pinang Medan.

2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada perwakilan karyawan kantor direksi PT. PD. Paya Pinang Medan.

3.4.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
2. Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan seperti sejarah perusahaan, gambaran struktur organisasi, termasuk buku-buku literatur, dan jurnal-jurnal.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut:
 - a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
 - b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yang menunjang penelitian.
 - c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pernyataan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2008:134) skala *likert* adalah sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini memberikan empat alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 4 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, yang dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini.

Instrumen Skala *Likert*

Tabel 3.4
Bobot Nilai Kuesioner

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Setuju	3
4.	Sangat Setuju	4

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012:102). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan definisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden.

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

3.6.1.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006:45) uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2013:48) menyatakan validitas

merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pernyataan. Apabila terdapat butir pernyataan yang tidak memenuhi syarat maka butir pernyataan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut

Untuk menguji validitas instrumen, peneliti melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan *output* SPSS 22. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

- a. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* < dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data
- b. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak layak digunakan dalam pengambilan data

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Situmorang dan Lufti (2012:79) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sedangkan menurut Ghazali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* menurut Sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha cronbach's* 0,00 s/d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *alpha cronbach's* 0,21 s/d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *alpha cronbach's* 0,41 s/d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *alpha cronbach's* 0,61 s/d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *alpha cronbach's* 0,81 s/d 1,00 berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012:48)

Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar *error*, jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.6.2.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012:50). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik

histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit menceng kekiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Bedanya, *output* yang dihasilkan *Kolmogorov-Smirnov* berupa tabel. Pendapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat diukur melalui:

- a. Nilai probabilitas atau *Sig.* $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal.
- b. Nilai probabilitas atau *Sig.* $< 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2011:160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016:134) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *Scatterplot*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/bebas heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011:53) analisis dengan grafik *plot* masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai probabilitas atau *Sig.* $< 0,05$ maka telah terindikasi heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2010:42) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel *Model Summary*, terdapat *R Square* (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Uji F menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

3.6.3.3. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013:40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi menurut Sugiyono (2012:204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Iklim Organisasi)

X₂ = Variabel bebas (Harga Diri)

α = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = Standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada bulan Maret tahun 1962 para pendiri perusahaan (pribumi) yang tergabung dalam PT. Sumber Deli dan PT. Tjipta Makmur (sebagai *owner*) yang memiliki saham masing-masing sebesar 50% melakukan *take over* perkebunan Paya Pinang, yang sebelumnya milik asing “Harrison & Crossfield” dari Inggris, sekarang bernama PT. PP. LONSUM (Perusahaan Perkebunan London Sumatra). Secara operasional kedua badan usaha tersebut membentuk satu wadah bernama Badan Usaha Perkebunan, kemudian wadah ini melebur membentuk tetap satu wadah yang bernama PT. Paya Pinang sebagai motor pengendali perusahaan hingga saat ini.

Pada saat dilakukan *take over* tahun 1962 kondisi perusahaan secara fisik cukup memprihatinkan, dimana areal konsensi seluas > 2.000 ha. yang efektif $\pm$ 30% dengan tanaman kategori baik, selebihnya kosong dan tanaman tua sebelum merdeka (Tanaman Tahun 1925, 1939, 1941, 1942) dengan perolehan produksi $\pm$ 400.000 kg karet kering per tahun.

Sejak dilakukan *take over* tahun 1962 perusahaan berkomitmen untuk membangun perusahaan perkebunan hingga menjadi suatu perusahaan perkebunan swasta nasional yang terbaik dalam arti dapat memanfaatkan lahan yang ada semaksimal mungkin, sehingga dapat menghasilkan produktivitas semaksimal mungkin. Hal ini dibuktikan dengan melakukan peremajaan tanaman setiap

tahunnya, walaupun ada mengalami masa sulit pada tahun 1967 dimana resesi dunia yang sangat berdampak negatif pada situasi pasar yang sangat tidak kondusif (3 kg karet kering = 1 kg beras), namun perusahaan tetap melakukan peremajaan. Upaya improvisasi dengan melakukan perbaikan kultur teknis tetap dilakukan yang teknologinya diadopsi dari lembaga-lembaga penelitian maupun dengan study banding pada perusahaan perkebunan lainnya.

Peralihan dari klon-klon (jenis) lokal/tradisional (LCB-1320, Tjir-1, Avros, dan GT-1), ke klon-klon unggul (PB, BPM, IRR, dll) telah membawa perubahan yang cukup signifikan (dari produktivitas 1.100 kg karet kering menjadi 1.650 kg karet kering).

Pada tahun 1975 hingga tahun 1981 perusahaan Paya Pinang melakukan pengembangan dengan melakukan *take over* perkebunan yang berada di sekitar kebun Paya Pinang, mulai dari kebun Mendaris'B, kebun Paya Mabar, dan kebun Laut Tador yang sebelumnya masing-masing adalah kebun karet yang kurang terkelola dengan baik, milik swasta nasional. Areal-areal tersebut dikonversi menjadi kebun kelapa sawit yang juga merupakan awal dari Perusahaan Paya Pinang mengelola kebun kelapa sawit.

Dengan kemampuan (*skill*) di bidang kelapa sawit yang sangat terbatas, namun berbekal pengalaman di bidang perkebunan secara umum yang memadai, pengembangan kebun kelapa sawit terus dilakukan. Dalam upaya ini tentu tidak terlepas dari kerjasama yang baik dengan pihak PTP-VI Pabatu (sekarang PTPN-IV), dengan lembaga-lembaga penelitian, dengan perusahaan-perusahaan perkebunan asing lainnya, hingga tahun 1985 konversi menjadi kelapa sawit dapat selesai dengan baik dan produktivitas yang diperoleh tidak kurang dari perolehan

produktivitas perkebunan yang telah berpengalaman jauh sekali dibanding dengan perusahaan Paya Pinang (Realisasi produksi Tandan Buah Segar (TBS) satu siklus tanaman tahun 1975, 1976, 1977 = 500 s/d 540 ton per-hektar).

Sejak Paya Pinang memproduksi tanaman kelapa sawit pada tahun 1975 hingga tahun 1986, produksi TBS diolah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) milik PTP, swasta asing (Socfindo, Lonsum) dirasakan sangat sulit ketergantungan kepada pihak luar, akibat produksi TBS dari perusahaan perkebunan yang memiliki PKS juga mengalami kenaikan produksi terutama setelah tahun 1985 dimana setelah dilepas/dikembangkan SPKS (serangga penyerbuk kelapa sawit) "*Elaeodobius Cameronicus*" di Indonesia maka produksi TBS secara nasional meningkat cukup signifikan. Hal ini membawa dampak yang cukup berat bagi perusahaan Paya Pinang untuk tetap bertahan mengolah di PKS luar, sementara PKS milik swasta belum ada ketika itu, seperti halnya saat ini telah banyak PKS milik swasta. Maka tidak ada pilihan lain bagi perusahaan Paya Pinang untuk membangun PKS dengan kapasitas ± 20 ton TBS per-jam.

Pada tahun 1987 bertepatan perusahaan Paya Pinang dengan usianya yang ke 25 tahun diresmikan PKS (Pabrik Kelapa Sawit) yang dibangun selama ± 18 bulan dapat dioperasikan dengan baik yang sumber bahan olahannya tahap awal operasi berasal dari kebun sendiri. Namun oleh karena produksi TBS yang berasal dari kebun sendiri tidak mencukupi sesuai dengan kapasitas pabrik, maka kebijakan untuk menerima TBS dari pihak ketiga harus dilakukan dengan kesepakatan pihak Paya Pinang hanya menerima jasa olah, dengan komposisi TBS dari kebun sendiri dengan TBS dari pihak ketiga 45:55%.

Namun pembangunan PKS oleh pihak swasta dari tahun ke tahun terus meningkat jumlah unitnya, maka dirasakan semakin sulit untuk dapat memperoleh TBS dari pihak ketiga walaupun produksi TBS pihak swasta juga meningkat yang disebabkan adanya perluasan areal maupun konversi dari karet menjadi kelapa sawit. Atas dasar pertimbangan ini maka mulai tahun 2000-2005, secara bertahap sebagian areal tanaman karet dikonversi menjadi kelapa sawit dengan harapan nantinya dapat menopang operasional PKS sendiri.

Dengan demikian luas areal tanaman kelapa sawit yang ada di kebun tradisional yang meliputi kebun Mendaris'B, kebun Laut Tador, kebun Paya Mabar, dan kebun Paya Pinang seluruhnya seluas 3.635,16 ha, dan luas karet 1.148,78 ha. Mulai tahun 1988 s/d 1996 perusahaan melakukan pengembangan (penambahan luas areal di Kabupaten Asahan dan Kabupaten Tapanuli Selatan, Sumatera Utara) masing-masing dengan komoditi kelapa sawit dengan luas seluruhnya $\pm$ 2.957 ha.

Perkembangan perusahaan hingga mampu membangun PKS sendiri dan memperluas areal perkebunan membuat Paya Pinang menjadi sebuah group dengan nama PT. Paya Pinang Group dengan tiga anak perusahaan yaitu PT. Sumber Sawit Makmur, PT. Hasrat Cipta dan PT. Paya Pinang. Menggambarkan sejarah PT. Paya Pinang tidak terlepas dari menggambarkan Paya Pinang Group, karena pada dasarnya walaupun terdiri dari tiga anak perusahaan, semuanya berada dalam satu manajemen yaitu Paya Pinang Group. PT. Paya Pinang sendiri bergerak hanya dalam perkebunan kelapa sawit, sedangkan PKS dan beberapa kebun yang dimiliki Paya Pinang Group dibawah bendera PT. Sumber Sawit Makmur dan PT. Hasrat Cipta.

Dengan dibentuknya PT. PD. Paya Pinang Group dapat dirasakan bahwa semakin hari gerak laju perusahaan ini semakin lancar, serta rehabilitasi kebun terus dilanjutkan dengan penanaman ulang dan meningkatkan sarana sosial seperti pembangunan mesjid, sekolah, poliklinik dll. Pemasaran yang semula hanya bersifat lokal kemudian melangkah lebih maju dengan menembus pasar internasional. Sehubungan hal tersebut dirasakan perlu untuk memperluas kegiatan usaha dengan cara menambah areal perkebunan. Penambahan areal perkebunan dirasakan dapat membantu meningkatkan kemajuan di perusahaan Paya Pinang Group. Perkebunan Paya Pinang terletak di tebing tinggi dengan jarak lebih kurang 12.5 km dengan ketinggian lebih kurang 36 m diatas permukaan laut. Luas perkebunan yang dimiliki perusahaan ini adalah 2318 Ha.

Paya Pinang Group masih terus berupaya untuk mengembangkan usahanya dalam sub sektor perkebunan guna memenuhi himbauan dan membantu pemerintah untuk memperoleh tambahan devisa dari sub sektor perkebunan demi melanjutkan pembangunan bangsa dan mencapai kehidupan yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pelaksanaan pembukaan areal kebun disetiap daerah ini disamping bertujuan untuk memproduktifkan kembali tanah yang terlantar juga memperbaiki kembali keadaan lingkungan yang selama ini tidak diperhatikan serta membantu taraf perekonomian negara ini khususnya membantu perekonomian warga sekitar.

4.1.2. Visi dan Misi

4.1.2.1. Visi

Visi PT. Paya Pinang adalah: *“To Become one of The Best National Private Plantation Company”* yang berarti, untuk menjadi salah satu perusahaan

perkebunan swasta nasional terbaik. Paya Pinang Group mempunyai harapan untuk menjadi salah satu perusahaan swasta nasional yang terbaik secara nasional. Pengertian terbaik dalam hubungan ini adalah kinerja.

4.1.2.2. Misi

Secara umum misi perusahaan adalah membuka usaha perkebunan beserta usaha industri pengolahannya untuk mendapatkan *value added* (nilai tambah) yang maksimum dengan pertumbuhan areal dan produksi yang memuaskan *stake holder* (para pelanggan, pemegang saham, karyawan, *supplier*, dan penduduk setempat).

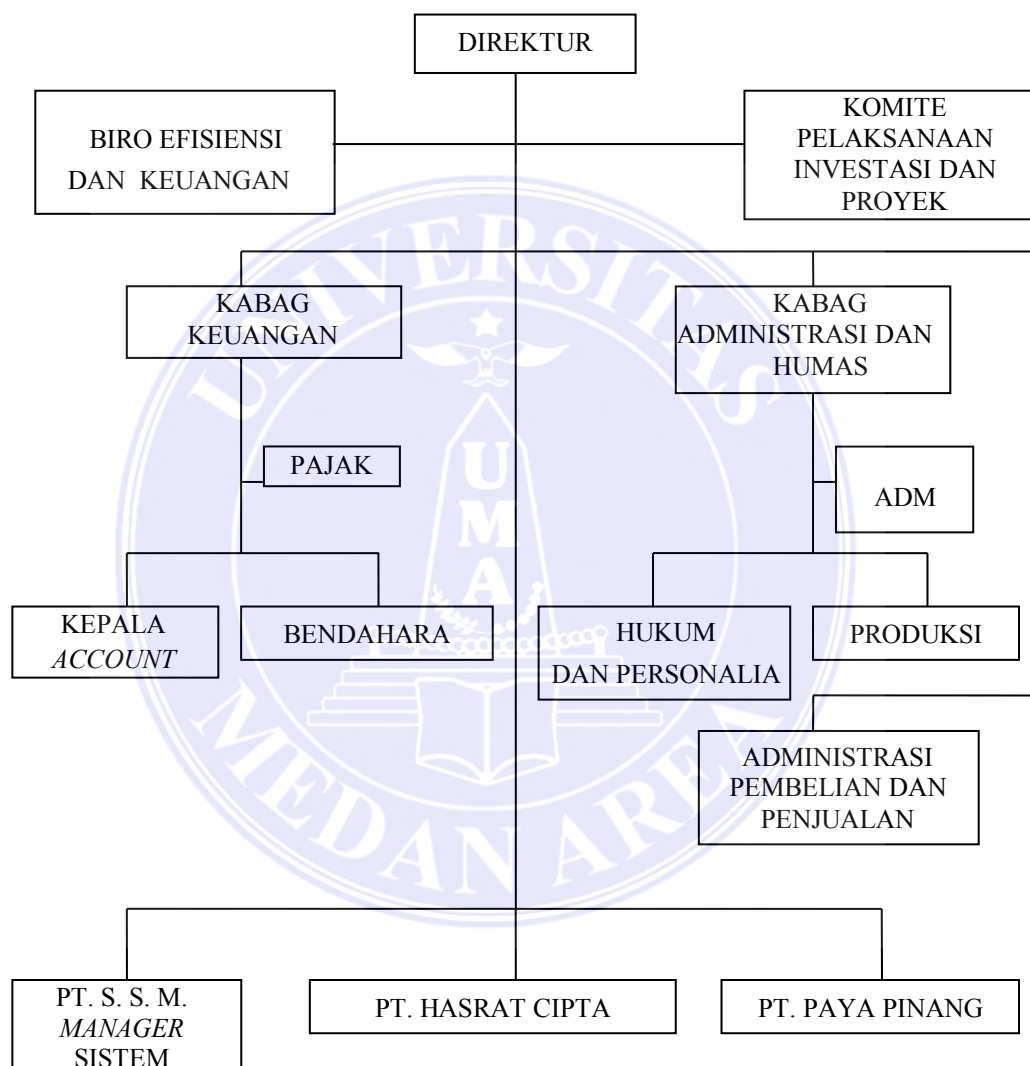
Untuk mencapai visi dan misi tersebut, perusahaan menetapkan sebagai berikut:

1. Menjadi pelaksana para pemegang saham dalam menjaga dan mengamankan kepentingan mereka dalam bisnis perkebunan yang telah ada maupun yang akan dibeli atau dibangun
2. Memberikan pandangan dalam tindakan yang dapat diambil untuk menjamin kesinambungan eksistensi dan pertumbuhan perusahaan
3. Mencapai target yang telah ditentukan dengan membentuk dan mempertahankan sekelompok profesional yang secara terus menerus mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang seimbang antara tugas/kewajiban dengan kesejahteraan sosial.

Menjaga kelestarian alam dengan mempertahankan lingkungan hidup yang tetap kondusif. perekonomian Negara ini khususnya membantu perekonomian warga sekitar.

4.1.3. Struktur Organisasi

Penyusunan struktur ini tidak bersifat statis tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. PD. Paya Pinang Group dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini :



Sumber: Olah data sekunder 2019

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pada PT. Paya Pinang Group

4.1.4. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. PD. Paya Pinang Medan. Data-data tersebut akan

disajikan dalam bentuk analisis data dengan menggunakan angket berstruktur sebagai alat/instrumen kemudian diolah dan dianalisis. Jawaban responden yang telah dikumpulkan akan peneliti uraikan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	Laki-laki	28	88%
2.	Perempuan	4	12%
Jumlah		32	100%

Sumber: Olah data primer 2019

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 32 responden, sebanyak 4 orang adalah perempuan dengan persentase 12% dan laki-laki 28 orang dengan persentase sebesar 88%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	SMA	9	29%
2.	Diploma	9	29%
3.	S1	14	42%
Jumlah		32	100%

Sumber: Olah data primer 2019

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan menunjukkan sebanyak 14 orang tamatan S1 (42%), 9 orang tamatan SMA (29%) dan 9 orang tamatan Diploma (29%). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tamatan S1 yang berjumlah 14 orang.

4.1.5. Jawaban Responden

4.1.5.1. Variabel Iklim Organisasi

Tabel 4.3
Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total	
	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	3,1	17	53,1	14	43,8	32	100
2	0	0	2	6,3	13	40,6	17	53,1	32	100
3	0	0	1	3,1	17	53,1	14	43,8	32	100
4	0	0	1	3,1	13	40,6	18	56,3	32	100
5	0	0	0	0	21	65,6	11	34,4	32	100
6	0	0	0	0	18	53,125	14	43,8	32	100
7	0	0	3	9,4	15	46,9	14	43,8	32	100
8	0	0	1	3,1	17	53,1	14	43,8	32	100

Sumber: Olah data primer 2019

4.1.5.2. Variabel Harga Diri

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Harga Diri

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total	
	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	3	9,4	13	40,6	16	50	32	100
2	0	0	3	9,4	13	40,6	16	50	32	100
3	2	6,3	1	3,1	13	40,6	16	50	32	100
4	0	0	2	6,3	13	40,6	17	53,1	32	100
5	1	3,1	1	3,1	13	40,6	17	53,1	32	100
6	1	3,1	4	12,5	10	31,3	17	53,1	32	100
7	0	0	0	0	13	40,6	19	59,4	32	100
8	0	0	0	0	12	37,5	20	65, 5	32	100

Sumber: Olah data primer 2019

4.1.5.3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total	
	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	6	18,8	10	31,3	16	50	32	100
2	0	0	3	9,4	14	43,8	15	46,9	32	100
3	1	3,1	2	6,3	15	46,9	14	43,8	32	100
4	1	3,1	6	18,8	14	43,8	11	34,4	32	100
5	0	0	1	3,1	17	53,1	14	43,8	32	100
6	1	3,1	6	18,8	15	46,9	10	31,3	32	100
7	0	0	3	9,4	17	53,1	12	37,5	32	100
8	1	3,1	2	6,3	15	46,9	14	43,8	32	100
9	0	0	6	18,8	13	40,6	13	40,6	32	100
10	0	0	1	3,1	14	43,8	17	53,1	32	100

Sumber: Olah data primer 2019

4.1.6. Uji Instrumen Penelitian

4.1.6.1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk uji validitas peneliti menyebarkan kuesioner kepada 10 orang responden awal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penampilan *output* SPSS 22 pada tabel *Correlations* dikolom *sig. (2-tailed)*.

Berdasarkan uji validitas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi

Berikut tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel iklim organisasi yaitu seperti dibawah ini:

Tabel 4.6
Validitas Variabel Iklim Organisasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Iklim_Organisasi_1	,879**	,001 ≤ 0,05	Valid
Iklim_Organisasi_2	,829**	,003 ≤ 0,05	Valid
Iklim_Organisasi_3	,832**	,003 ≤ 0,05	Valid
Iklim_Organisasi_4	,888**	,001 ≤ 0,05	Valid
Iklim_Organisasi_5	,879**	,001 ≤ 0,05	Valid
Iklim_Organisasi_6	,635*	,049 ≤ 0,05	Valid
Iklim_Organisasi_7	,947**	,000 ≤ 0,05	Valid
Iklim_Organisasi_8	,863**	,001 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan valid dari 8 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut, dengan nilai korelasi positif dan nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05.

2. Harga Diri

Berikut tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel harga diri yaitu seperti dibawah ini:

Tabel 4.7
Validitas Variabel Harga Diri

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Harga_Diri_1	,950**	,000 ≤ 0,05	Valid
Harga_Diri_2	,950**	,000 ≤ 0,05	Valid
Harga_Diri_3	,900**	,000 ≤ 0,05	Valid
Harga_Diri_4	,770**	,009 ≤ 0,05	Valid
Harga_Diri_5	,794**	,006 ≤ 0,05	Valid
Harga_Diri_6	,875**	,001 ≤ 0,05	Valid
Harga_Diri_7	,842**	,002 ≤ 0,05	Valid
Harga_Diri_8	,771**	,009 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan valid dari 8 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut, dengan nilai korelasi positif dan nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05.

3. Kinerja Karyawan

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kinerja karyawan yaitu seperti dibawah ini:

Tabel 4.8
Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja_1	,889**	,001 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_2	,867**	,001 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_3	,748*	,013 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_4	,838**	,002 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_5	,789**	,007 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_6	,944**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_7	,977**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_8	,867**	,001 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_9	,944**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_10	,739*	,015 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 10 butir pernyataan valid dari 10 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut, dengan nilai korelasi positif dan nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05.

4.1.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,60.

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan *software* SPSS 22 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi

Tabel 4.9
Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	8

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,934. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

2. Harga Diri

Tabel 4.10
Reliabilitas Variabel Harga Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	8

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,945. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4.11
Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	10

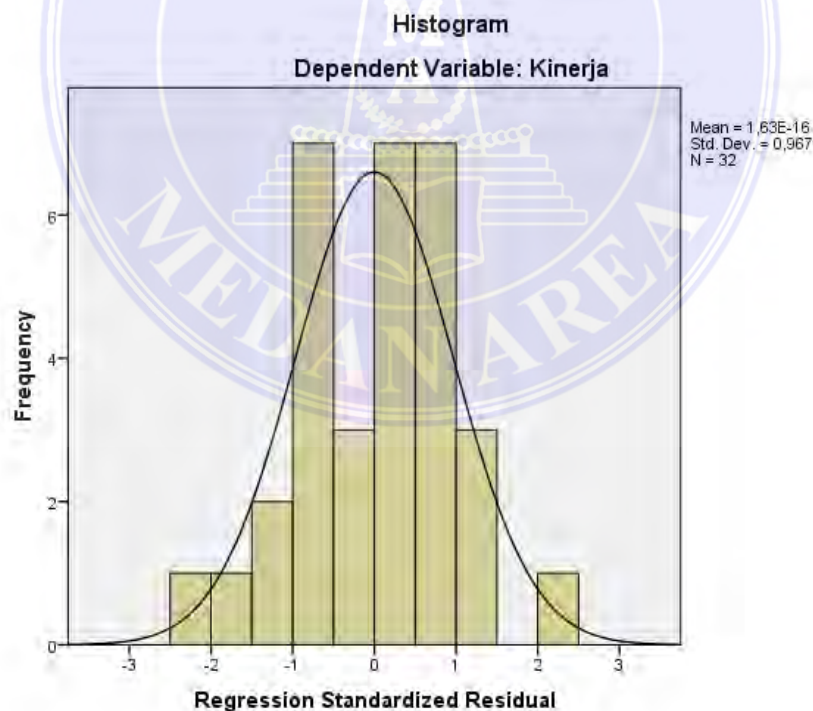
Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,961. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

4.1.7. Uji Asumsi Klasik

4.1.7.1. Uji Normalitas

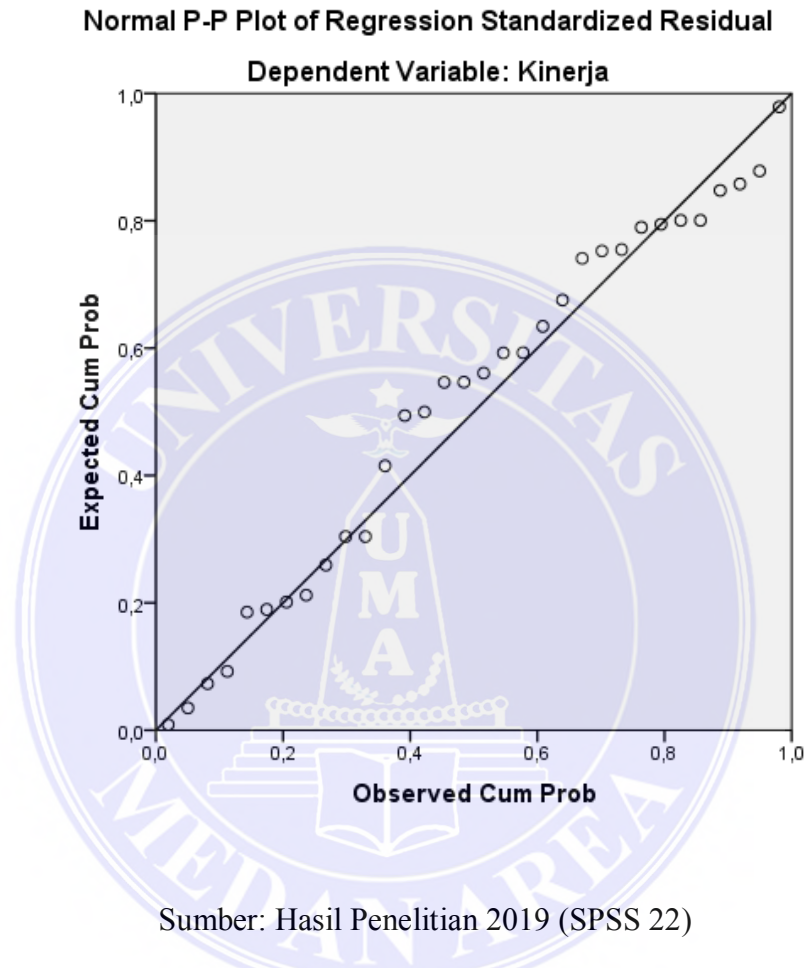
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini ada dua cara untuk mendeteksi apakah data telah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik Histogram dan *Probability Plot*, serta analisis statistik menggunakan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov Smirnov (K-S)* untuk pengujian residual model regresi.



Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Gambar 4.2 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik diatas, dapat dilihat bahwa kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan memang yang diminta adalah normal.



Gambar 4.3 Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar grafik diatas, maka dapat diketahui bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal dan sudah sesuai dengan yang diminta yaitu normal.

Tabel 4.12
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,54606868
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,083
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,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.

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi (α) 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan dalam penelitian ini juga diminta data terdistribusi secara normal

4.1.7.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Metode untuk mendiagnosa multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pertimbangan uji multikolinieritas yaitu jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,694	11,874		,058	,954		
Iklim_Organisasi	,725	,316	,403	2,293	,029	,888	1,127
Harga_Diri	,448	,207	,381	2,167	,039	,888	1,127

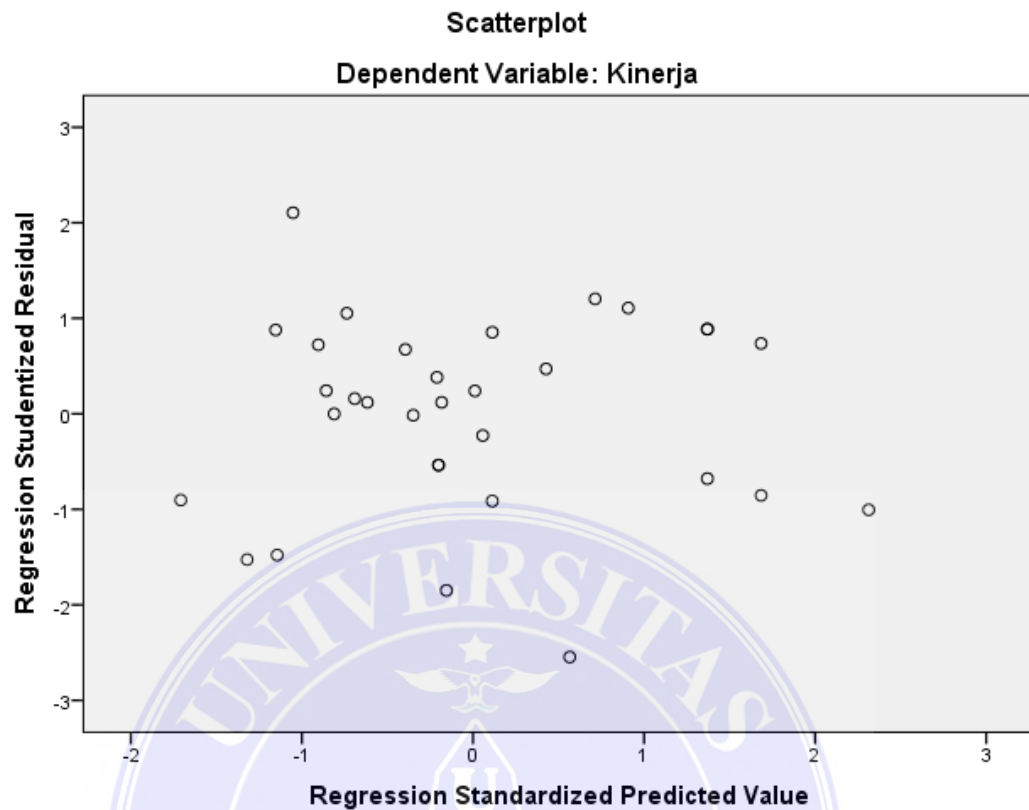
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai *Tolerance* Iklim Organisasi dan Harga Diri adalah sebesar 0,888, nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Selanjutnya diketahui nilai VIF Iklim Organisasi dan Harga Diri adalah sebesar 1,127, nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah bebas multikolinieritas dan memang yang diharapkan dalam penelitian ini adalah bebas multikolinieritas.

4.1.7.3. Uji Heteroskedastisitas

. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik *Scatterplot* dan melakukan Uji *Glejser*.



Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Gambar 4.4 Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan pada gambar grafik diatas, diketahui bahwa titik telah tersebar secara merata pada titik 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas heteroskedastisitas dan sudah sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu bebas heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan Uji *Glejser*. Jika nilai signifikansinya diatas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.14
Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,109	7,007		,301	,766
Iklim_Organisasi	,013	,187	,014	,069	,945
Harga_Diri	,041	,122	,067	,340	,736

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Sig.* variabel iklim organisasi sebesar 0,945 lebih besar dari 0,05 dan selanjutnya nilai *Sig.* variabel harga diri sebesar 0,736 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas heteroskedastisitas dan sudah sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu bebas heteroskedastisitas.

4.1.8. Uji Hipotesis

4.1.8.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1.

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452 ^a	,205	,150	4,700

a. Predictors: (Constant), Harga_Diri, Iklim_Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,205. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 20,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi dan harga diri, kemudian sisanya sebesar 79,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

4.1.8.2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model yaitu iklim organisasi (X_1) dan harga diri (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.16
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,831	2	82,416	3,731	,036 ^b
	Residual	640,669	29	22,092		
	Total	805,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Harga_Diri, Iklim_Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai F bernilai positif sebesar 3,731 dan bernilai signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,036 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat diasumsikan bahwa kedua variabel bebas berupa iklim organisasi dan harga diri secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.

4.1.8.3. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel bebas yang dimaksudkan dalam model berupa iklim organisasi (X_1) dan harga diri (X_2) secara individual

mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.17
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,694	11,874		,058	,954
Iklim_Organisasi	,725	,316	,403	2,293	,029
Harga_Diri	,448	,207	,381	2,167	,039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan model regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,694 + 0,725 X_1 + 0,448 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan:

1. Konstanta (o) = 0,694

Ini mempunyai arti jika nilai variabel iklim organisasi (X_1) dan harga diri (X_2) dianggap tetap atau sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar konstantanya atau sebesar 0,694.

2. Koefisien Iklim Organisasi ($\beta_1 X_1$) = 0,725

Variabel iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,725, berarti jika nilai variabel iklim organisasi (X_1) naik sebesar 1 sedangkan variabel harga diri (X_2) tetap atau sama dengan 0 (nol), maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,725. Positif itu memberikan arti jika iklim organisasi meningkat

maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika iklim organisasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

3. Koefisien Harga Diri ($\beta_2 X_2$) = 0,448

Variabel harga diri (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,448, berarti jika nilai variabel harga diri (X_2) naik sebesar 1 sedangkan variabel iklim organisasi (X_1) tetap atau sama dengan 0 (nol), maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,448. Positif itu memberikan arti jika harga diri meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika harga diri menurun/buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Selanjutnya berdasarkan pada tabel diatas, diketahui variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,029, dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.

Sedangkan untuk variabel harga diri juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,039, dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual harga diri mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t untuk variabel iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang

ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,725 dan signifikan dengan nilai *Sig.* yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PD. Paya Pinang Medan. Positif ini menunjukkan bahwasanya, jika iklim organisasi itu bagus maka kinerja karyawan juga akan bagus. Hal ini juga sudah disebutkan oleh Castetter dalam Karundeng (2013) bahwa secara umum sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor organisasi yang didalamnya termasuk iklim organisasi. Simanjuntak (2011:10) berpendapat bahwasanya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi, lalu oleh Liliweri (2014:302) bahwa iklim organisasi sangat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif, kemudian Handoko (2011) menyatakan semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat pula produktivitas kinerjanya. Disamping itu hasil penelitian ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Radianto dan Sunuharyo (2017) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG. Kribet Baru Malang yang menemukan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu oleh Karundeng (2013) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado yang menemukan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian oleh Murniaty dan Absah (2013) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran

pada PT. Telkom Divisi Telkom Flexi Medan yang menemukan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel harga diri (X_2) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,448 dan signifikan dengan nilai *Sig.* yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu harga diri (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PD. Paya Pinang Medan. Positif ini menunjukkan bahwasanya, jika harga diri itu lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Hal ini juga sudah disebutkan oleh Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62) bahwasanya secara personal faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah harga diri, kemudian oleh hasil meta analisis Judge dan Bono dalam Sebayang dan Sembiring (2017) yang menyatakan *self esteem* yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya, lalu oleh Gardner et, al. dalam Sebayang dan Sembiring (2017) menyatakan individu yang memiliki *self esteem* tinggi akan merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Disamping itu hasil penelitian ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sebayang dan Sembiring (2017) yang berjudul Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia yang menemukan harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu oleh Angreni (2015) dengan judul Pengaruh *Self efficacy* dan *Self esteem* Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank Bri Cabang Sungguminasa

yang menemukan harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian untuk variabel iklim organisasi (X_1) dan harga diri (X_2) berpengaruh positif yang diperoleh dari nilai F sebesar 3,731 dan signifikan dengan nilai *Sig.* yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu iklim organisasi (X_1) dan harga diri (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan. Positif ini menunjukkan bahwasanya, jika iklim organisasi dan harga diri itu lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Hal ini juga sudah disebutkan oleh Bonner dan Sprinkle dalam Melati (2011) bahwasanya pada variabel orang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepercayaan diri/harga diri dan pada variabel lingkungan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keadaan/iklim organisasi. Disamping itu hasil penelitian ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Woy (2013) dengan judul Iklim Organisasi dan *Self Esteem* Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado menemukan iklim organisasi dan harga diri (*self esteem*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan, maka dinyatakan hipotesis diterima.
2. Harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan, maka dinyatakan hipotesis diterima.
3. Iklim organisasi dan harga diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan, maka dinyatakan hipotesis diterima.

5.2. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Untuk variabel iklim organisasi yang perlu ditingkatkan adalah dukungan antar karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi maka perusahaan perlu meningkatkan frekuensi rapat dan pertemuan khusus antar tiap jenjang karyawan demi keterbukaan komunikasi sehingga tujuan perusahaan mudah tercapai yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat menyediakan sarana untuk bertamasya dan berkumpul sehingga dapat mempererat dan mengakrabkan para karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.

2. Untuk variabel harga diri yang perlu ditingkatkan adalah kekuatan dan sikap penerimaan diri karyawan maka perusahaan perlu memberikan *training character building* dan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan harga diri dan kemampuan diri sehingga mendukung kelangsungan kinerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang Medan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N. 2004. *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Malang*. Skripsi Universitas Brawijaya, Malang.
- Angreni, A.F. 2015. *Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa*. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed. Revisi 6*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2012). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Aryawan, A.T. 2016. *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. Danliris Sukoharjo*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: Freeman and Company.
- Davidson, M. 2000. *Organisational climate and its influence upon performance: a study of australian hotels in south east queensland*. Dissertasion Griffiht University.
- Edison, E., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- 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.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Gardner, D.G., et, al. (2004). *Relationships Between Pay Level, Employee Stock Ownership, Self Esteem And Performance*. Australia and New Zeland Academy of Management Proceedings. Sydney: Australia.
- Ghufron, M.N. dan Rini R. (2012). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Ed. 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Higgins. (1994). *Iklim Organisasi: Defenisi, Pendekatan, Dimensi dan Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi*. Jakarta.
- Judge, T.A. and Bono, J.E. 2001. *Relationship of Core Self-Evaluations Traits Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability with Job Satisfaction and Job Performance: a Meta Analysis*. The Journal of Applied Psychology 86(1):80-92.
- Karundeng, C.C. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Manajemen 2(3):2.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S. dan Hubeis A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Melati, I. 2011. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Murniaty, D. dan Yeni A. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. Telkom Divisi Telkom Flexi Medan*. Jurnal Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Myers, D.G. (2012). *Psikologi Sosial, Ed. 10 Buku 2*, Terjemahan: Aliya Tusyani, Lala Septiani S, Petty Gina G, Putri Nurdina Sofyan. Jakarta: Salemba Humanika
- Nawari. (2010). *Analisis Regresi dengan Ms Excell 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex Medi Komputindo.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Pasaribu, S.E. dan Kariono. 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Rektor Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan*. Jurnal Administrasi Publik 2(2):177-195.
- Prasetyo, B. dan Jannah M. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Radianto, A. dan Bambang, S.S. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Krebet Baru Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis 53(1):14-20.
- Rahmawati, A. 2006. *Harga Diri pada Remaja Obesitas*. Skripsi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Reasoner, R. (2010). *The true meaning of self-esteem*. National Association for Self-Esteem Dalam <http://www.self-esteem-nase.org/what.php>, 27 Desember 2018.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, Terjemahan: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C. and Rosenberg, F. 1995. *Global Self Esteem and Specific Self-Esteem: Different Concepts, Different Outcomes*. American Sociological Review. 60(1):141-156.
- Santoso, S. (2012). *Analisa SPSS Pada Statistik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sari, C.P. 2009. *Harga Diri pada Remaja Putri yang telah melakukan Hubungan Seks Pranikah*. Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma. 2(2):60-74.
- Sebayang, S. dan Jafar S. 2017. *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia*. E-Proceeding of Management: Vol.4, No.1. April 2017. Pp.335-345.
- Setiawan, F. dan Kartika, D. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Simanjuntak, P.J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Situmorang, S.H. dan Muslich L. (2012). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Subekhi, A. dan Mohammad J. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prestasi Pustakarya.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi, Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Walgito. (2010). *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Widyastuti, Y. (2014). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Woy, Y.G.A. 2013. *Iklim Organisasi dan Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado*. Jurnal EMBA 1(3):836-843.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN HARGA DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PD. PAYA PINANG MEDAN

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1), saya Regina Mirawa Siregar, NPM 158320123 mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Penelitian ini sama sekali tidak akan menimbulkan kerugian bagi Bapak/Ibu sebagai responden. Semua isi kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik. Kerahasiaan informasi identitas Bapak/Ibu dan hasil kuesionernya akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

(No. Responden :)

Nama :

Unit Kerja :

Jabatan :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Status Pernikahan : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah

Umur : ☐ 17 – 23 tahun ☐ 38 – 44 tahun
☐ 24 – 30 tahun ☐ 45 – 51 tahun
☐ 31 – 37 tahun ☐ 52 tahun atau lebih

Tingkat Pendidikan : ☐ SMP ☐ Diploma ☐ S2
☐ SMA ☐ S1 ☐ S3

Masa Kerja : ☐ 1 tahun kebawah ☐ 4 - 6 tahun
☐ 1 – 3 tahun ☐ 7 tahun atau lebih

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah menyelesaikan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju : skor 1
TS : Tidak Setuju : skor 2
S : Setuju : skor 3
SS : Sangat Setuju : skor 4

Contoh pengisian kuesioner :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				✓

Apabila jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dirasa kurang benar dan ingin mengganti jawabannya, maka Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat mengganti pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda garis (—) pada jawaban sebelumnya, kemudian memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai.

Contoh koreksi pengisian kuesioner :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	✓			✓

DAFTAR PERNYATAAN

I. Pernyataan Variabel Bebas X1 (Iklim Organisasi)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A. Struktur					
1.	Saya bekerja sesuai dengan <i>jobdesc</i> (uraian/gambaran tugas) yang saya dapatkan				
2.	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan				
B. Standar - standar					
3.	Saya merasa suasana bekerja diperusahaan menyenangkan				
4.	Saya bangga menjadi bagian dari tempat kerja ini				
C. Penghargaan					
5.	Saya menerima gaji yang sesuai dengan usaha yang saya lakukan di tempat kerja ini				
6.	Saya mendapatkan komisi tambahan jika bekerja lembur				
D. Dukungan					
7.	Saya dan rekan kerja saling mendukung untuk mencapai tujuan pekerjaan				
8.	Saya dan atasan memiliki jalinan komunikasi yang baik dan menyenangkan				

II. Pernyataan Variabel Bebas X2 (Harga Diri)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A. Keberartian					
1.	Saya merasa bahwa diri saya cukup berharga, setidaknya-tidaknya sama dengan orang lain				
2.	Saya rasa banyak hal-hal yang baik dalam diri saya				
B. Kekuatan					
3.	Saya menerima keadaan diri saya apa adanya				
4.	Rekan kerja sering meminta saran dan pertimbangan dari saya				
C. Kemampuan					
5.	Saya mampu mengerjakan sesuatu seperti apa yang dapat dilakukan orang lain				
6.	Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya				
D. Kebijakan					
7.	Saya akan membantu orang lain yang berada dalam kondisi darurat				
8.	Belakangan ini saya pernah mengikuti kegiatan rohani/keagamaan				

III. Pernyataan Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A. Kualitas Pekerjaan					
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian tinggi				
2.	Karyawan selalu berusaha mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan				
B. Kuantitas Pekerjaan					
3.	Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik				
4.	Kuantitas atau jumlah kerja yang karyawan ini lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain				
C. Ketepatan Waktu Kerja					
5.	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
6.	Karyawan selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas				
D. Kerja Sama					
7.	Karyawan dapat bekerjasama dengan sesama karyawan lain				
8.	Karyawan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pihak diluar perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan				
E. Inisiatif					
9.	Karyawan selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar tanpa harus diberitahu				
10.	Karyawan suka mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan skill/keahlian				

*** SELESAI ***

(Mohon cek kembali apakah anda sudah mengisi identitas
dan jangan sampai ada yang terlewat)

***** TERIMAKASIH *****

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realibilitas Iklim Organisasi

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	2	3	3	3	3	2	2	21
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	3	3	3	3	3	25
5	3	3	3	3	3	4	2	3	24
6	4	3	3	4	4	3	4	4	29
7	4	3	3	3	4	4	3	3	27
8	3	2	3	3	3	3	2	2	21
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	3	3	3	3	3	3	3	4	25

Lampiran 3. Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Correlations										
		Iklm_ Organi sasi 1	Iklm_ Organi sasi 2	Iklm_ Organi sasi 3	Iklm_ Organi sasi 4	Iklm_ Organi sasi 5	Iklim _Org anis asi_ 6	Iklim_ Organi sasi 7	Iklim_ Organi sasi 8	Total_I klim_ Organi sasi
Iklim _Org anis asi_ 1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 10	,535 ,111 10	,655* ,040 10	,816** ,004 10	1,000** ,000 10	,600 ,067 10	,843** ,002 10	,640* ,046 10	,879** ,001 10
Iklim _Org anis asi_ 2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,535 ,111 10	1 ,024 10	,700* ,067 10	,600 ,111 10	,535 ,111 10	,535 ,111 10	,772** ,009 10	,753* ,012 10	,829** ,003 10
Iklim _Org anis asi_ 3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,655* ,040 10	,700* ,024 10	1 ,005 10	,802** ,040 10	,655* ,040 10	,655* ,040 10	,709* ,022 10	,587 ,075 10	,832** ,003 10

Iklim	Pearson	,816**	,600	,802**	1	,816**	,408	,885**	,732*	,888**
_Org	Correlation									
anis	Sig. (2-	,004	,067	,005		,004	,242	,001	,016	,001
asi_	tailed)									
4	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Iklim	Pearson	1,000**	,535	,655*	,816**	1	,600	,843**	,640*	,879**
_Org	Correlation									
anis	Sig. (2-	,000	,111	,040	,004		,067	,002	,046	,001
asi_	tailed)									
5	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Iklim	Pearson	,600	,535	,655*	,408	,600	1	,361	,384	,635*
_Org	Correlation									
anis	Sig. (2-	,067	,111	,040	,242	,067		,305	,273	,049
asi_	tailed)									
6	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Iklim	Pearson	,843**	,772**	,709*	,885**	,843**	,361	1	,879**	,947**
_Org	Correlation									
anis	Sig. (2-	,002	,009	,022	,001	,002	,305		,001	,000
asi_	tailed)									
7	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Iklim	Pearson	,640*	,753*	,587	,732*	,640*	,384	,879**	1	,863**
_Org	Correlation									
anis	Sig. (2-	,046	,012	,075	,016	,046	,273	,001		,001
asi_	tailed)									
8	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson	,879**	,829**	,832**	,888**	,879**	,635*	,947**	,863**	1
_Ikli	Correlation									
m_O	Sig. (2-	,001	,003	,003	,001	,001	,049	,000	,001	
rgani	tailed)									
sasi	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	8

Lampiran 5. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realibilitas Harga Diri

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	3	3	4	3	4	4	29
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	3	4	3	3	4	26
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	2	2	1	3	3	2	3	3	19
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	3	3	2	3	3	3	3	23
10	3	3	3	3	3	4	4	4	27

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Harga Diri

Correlations									
	Harga _Diri_ 1	Harga _Diri_ 2	Harga _Diri_ 3	Harga _Diri_ 4	Harga _Diri_ 5	Harga _Diri_ 6	Harga _Diri_ 7	Harga _Diri_ 8	Total_ Harga Diri
Ha Pearson rga Correlation _Di Sig. (2- ri_ tailed) 1 N	1 10	1,000** 10	,884** 10	,625 10	,781** 10	,756* 10	,781** 10	,648* 10	,950** 10
Ha Pearson rga Correlation _Di Sig. (2- ri_ tailed) 2 N	1,000** 10	1 10	,884** 10	,625 10	,781** 10	,756* 10	,781** 10	,648* 10	,950** 10
Ha Pearson rga Correlation _Di Sig. (2- ri_ tailed) 3 N	,884** 10	,884** 10	1 10	,562 10	,602 10	,884** 10	,602 10	,604 10	,900** 10
Ha Pearson rga Correlation _Di Sig. (2- ri_ tailed)	,625 10	,625 10	,562 10	1 10	,667* 10	,625 10	,667* 10	,582 10	,770** 10

4	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ha	Pearson	,781**	,781**	,602	,667*	1	,469	,600	,655*	,794**
_Di	Correlation									
ri_	Sig. (2-	,008	,008	,066	,035		,172	,067	,040	,006
5	tailed)									
N		10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ha	Pearson	,756*	,756*	,884**	,625	,469	1	,781**	,648*	,875**
rga	Correlation									
_Di	Sig. (2-	,011	,011	,001	,053	,172		,008	,043	,001
6	ri_									
N	tailed)	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ha	Pearson	,781**	,781**	,602	,667*	,600	,781**	1	,655*	,842**
rga	Correlation									
_Di	Sig. (2-	,008	,008	,066	,035	,067	,008		,040	,002
7	ri_									
N	tailed)	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ha	Pearson	,648*	,648*	,604	,582	,655*	,648*	,655*	1	,771**
rga	Correlation									
_Di	Sig. (2-	,043	,043	,064	,078	,040	,043	,040		,009
8	ri_									
N	tailed)	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Tot	Pearson	,950**	,950**	,900**	,770**	,794**	,875**	,842**	,771**	1
al_	Correlation									
Ha	Sig. (2-	,000	,000	,000	,009	,006	,001	,002	,009	
rga	tailed)									
_Di	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
ri										

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

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

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Harga Diri

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,945	8

Lampiran 8. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan

No. Resp.	Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
8	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	24
9	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	23
10	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	32

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations											
	Kine rja_ 1	Kiner ja 2	Kiner ja 3	Kiner ja 4	Kiner ja 5	Kiner ja 6	Kiner ja 7	Kiner ja 8	Kiner ja 9	Kiner ja_1 0	Total_ Kinerj a
Kin Pearson erj Correlation a_ 1 Sig. (2- tailed) N	1 10	,820* 10	,640* 10	,604 10	,732* 10	,924* 10	,860* 10	,620 10	,753* 10	,668* 10	,889** 10
Kin Pearson erj Correlation a_ 2 Sig. (2- tailed) N	,820* 10	1 10	,469 10	,736* 10	,893* 10	,918* 10	,825* 10	,756* 10	,710* 10	,349 10	,867** 10
Kin Pearson erj Correlation a_ 3 Sig. (2- tailed) N	,640* 10	,469 10	1 10	,429 10	,408 10	,535 10	,714* 10	,781* 10	,802* 10	,745* 10	,748* 10
Kin Pearson erj Correlation a_ 4 Sig. (2- tailed) N	,604 10	,736* 10	,429 10	1 10	,700* 10	,802* 10	,837* 10	,736* 10	,802* 10	,532 10	,838** 10

N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kin Pearson erj Correlation	,732*	,893*	,408	,700*	1	,873*	,758*	,574	,600	,304	,789**
a_ Sig. (2- 5 tailed)	,016	,001	,242	,024		,001	,011	,083	,067	,393	,007
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kin Pearson erj Correlation	,924*	,918*	,535	,802*	,873*	1	,916*	,710*	,821*	,598	,944**
a_ Sig. (2- 6 tailed)	,000	,000	,111	,005	,001		,000	,022	,004	,068	,000
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kin Pearson erj Correlation	,860*	,825*	,714*	,837*	,758*	,916*	1	,825*	,916*	,745*	,977**
a_ Sig. (2- 7 tailed)	,001	,003	,020	,003	,011	,000		,003	,000	,013	,000
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kin Pearson erj Correlation	,620	,756*	,781*	,736*	,574	,710*	,825*	1	,918*	,582	,867**
a_ Sig. (2- 8 tailed)	,056	,011	,008	,015	,083	,022	,003		,000	,078	,001
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kin Pearson erj Correlation	,753*	,710*	,802*	,802*	,600	,821*	,916*	,918*	1	,797*	,944**
a_ Sig. (2- 9 tailed)	,012	,022	,005	,005	,067	,004	,000	,000		,006	,000
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kin Pearson erj Correlation	,668*	,349	,745*	,532	,304	,598	,745*	,582	,797*	1	,739*
a_ Sig. (2- 10 tailed)	,035	,323	,013	,113	,393	,068	,013	,078	,006		,015
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Tot Pearson al_ Correlation	,889*	,867*	,748*	,838*	,789*	,944*	,977*	,867*	,944*	,739*	1
Kin Sig. (2- erj tailed)	,001	,001	,013	,002	,007	,000	,000	,001	,000	,015	
a N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	10

Lampiran 11. Distribusi Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi

No. Resp.	Jawaban Responden/Iklim Organisasi								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	3	3	3	4	4	3	3	27
3	3	2	3	3	3	3	2	2	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	3	3	3	3	3	3	4	25
6	3	4	3	3	3	3	4	3	26
7	4	4	4	3	3	4	3	4	29
8	4	3	3	4	4	3	4	4	29
9	4	4	3	4	3	3	4	4	29
10	3	4	4	4	3	4	4	4	30
11	3	4	4	4	3	4	4	4	30
12	3	4	3	4	3	4	4	4	29
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	3	3	4	4	4	3	3	3	27
15	4	4	4	4	3	3	3	3	28
16	3	4	3	3	3	3	4	3	26
17	3	4	3	3	3	3	3	3	25
18	4	4	3	4	4	4	4	4	31
19	4	3	3	4	4	3	4	4	29
20	3	3	4	4	4	4	3	4	29
21	3	4	4	4	4	4	4	3	30
22	3	4	3	4	3	3	3	3	26
23	4	3	3	4	3	3	3	3	26
24	4	3	2	3	3	4	2	3	24
25	3	3	4	4	3	3	3	3	26
26	3	4	4	4	4	4	3	4	30
27	4	3	3	3	3	3	3	3	25
28	3	2	3	2	3	3	4	3	23
29	4	3	4	3	3	3	3	3	26
30	2	3	4	3	3	3	3	3	24
31	3	4	3	3	3	3	3	3	25
32	3	3	3	3	3	4	2	3	24

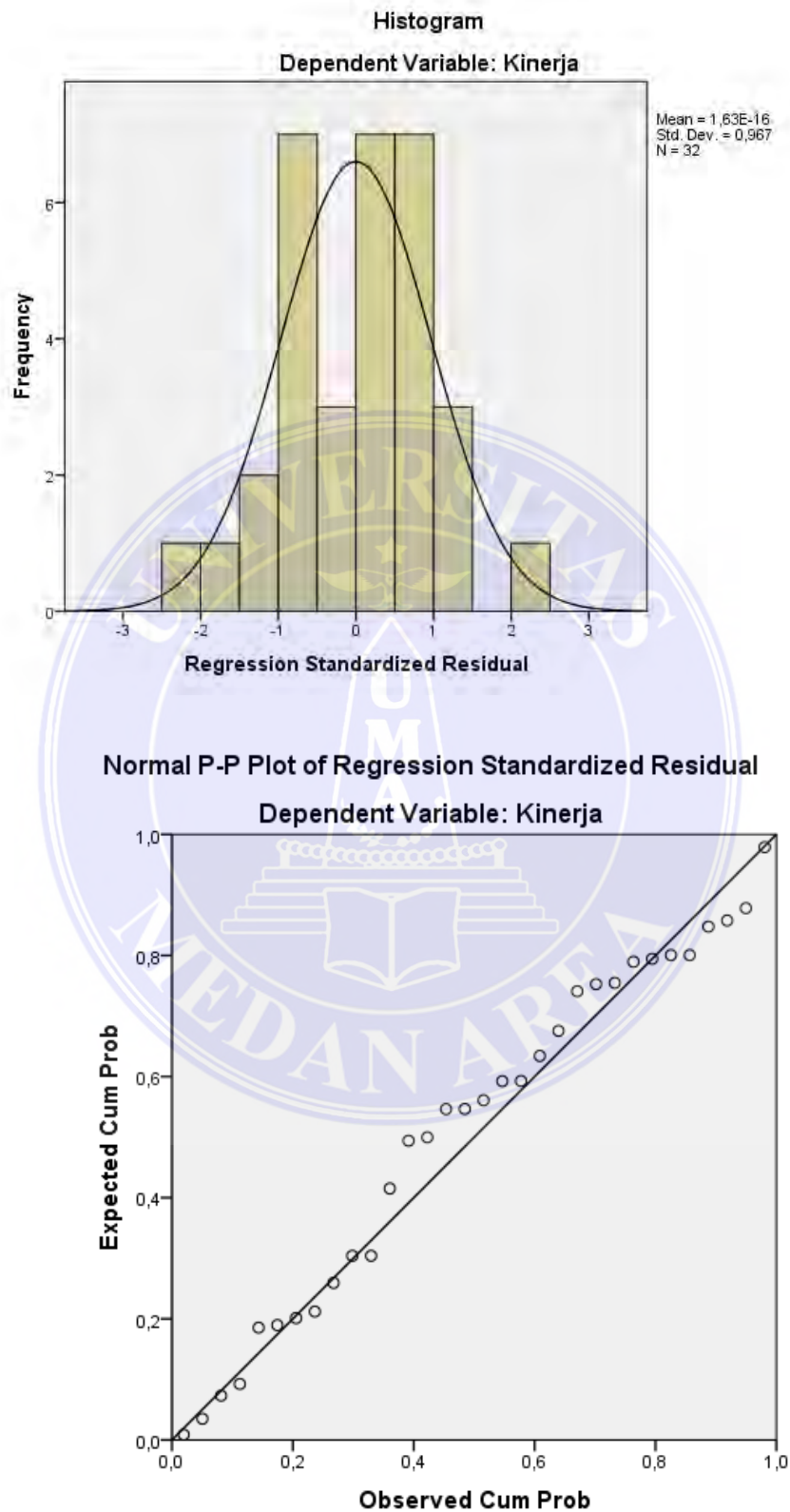
Lampiran 12. Distribusi Jawaban Responden Variabel Harga Diri

No. Resp.	Jawaban Responden/Harga Diri								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	2	3	3	3	3	23
5	3	3	3	3	3	4	4	4	27
6	4	4	4	3	3	4	3	4	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	2	2	1	3	3	2	3	3	19
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	2	2	1	3	3	2	3	3	19
14	3	3	3	3	3	3	4	3	25
15	3	3	3	3	2	2	4	3	23
16	3	3	3	2	3	3	3	3	23
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	2	3	3	3	2	3	3	22
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	3	3	3	3	3	3	4	3	25
21	3	3	4	3	4	3	3	4	27
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	2	4	3	4	3	3	4	3	26
24	4	4	4	3	4	4	4	4	31
25	3	3	3	4	4	3	4	4	28
26	4	3	3	4	3	4	3	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	4	4	4	4	4	3	4	30
29	4	3	2	4	1	1	3	3	21
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	3	3	3	3	4	3	3	4	26
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Lampiran 13. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No. Resp.	Jawaban Responden/Kinerja										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	24
4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	23
5	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	32
6	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	24
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
9	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
12	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33
13	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
16	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	23
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
18	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	34
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
23	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
24	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
25	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
28	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	34
29	3	3	1	3	4	1	3	1	3	3	25
30	2	2	2	4	4	2	3	3	4	4	30
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Lampiran 14. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,54606868
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,083
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,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.

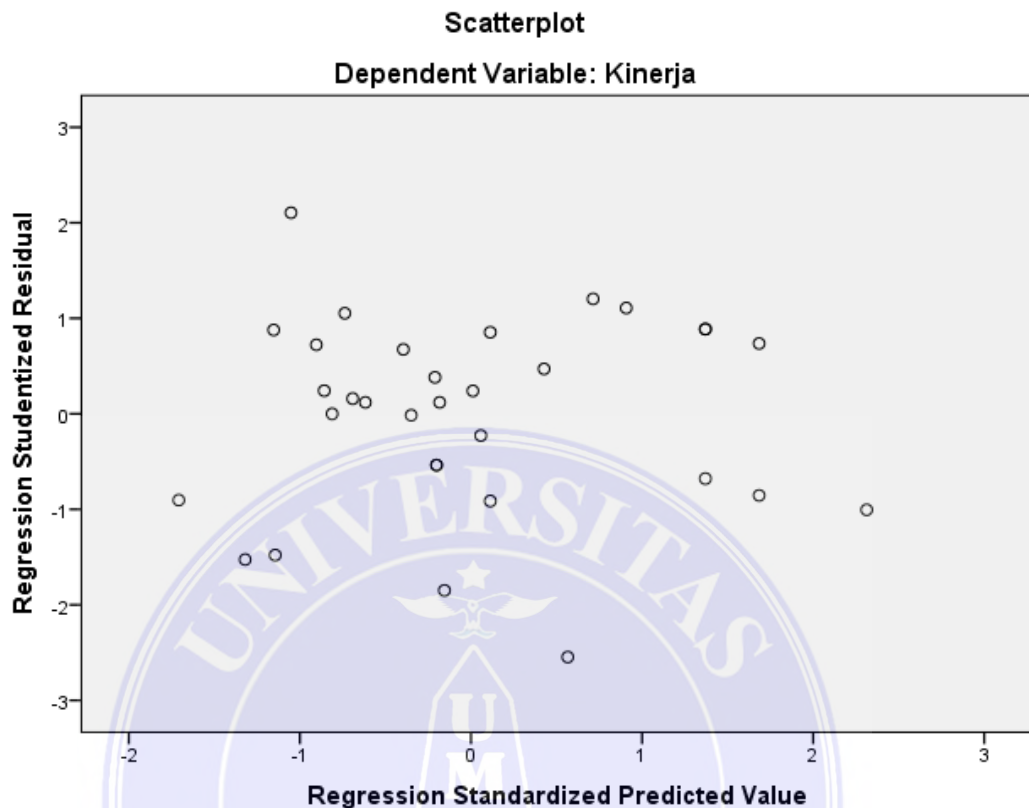
Lampiran 15. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,694	11,874		,058	,954		
	Iklim_Organisasi	,725	,316	,403	2,293	,029	,888	1,127
	Harga_Diri	,448	,207	,381	2,167	,039	,888	1,127

- a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 16. Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,109	7,007		,301	,766
Iklim_Organisasi	,013	,187	,014	,069	,945
Harga_Diri	,041	,122	,067	,340	,736

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Lampiran 17. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452 ^a	,205	,150	4,700

a. Predictors: (Constant), Harga_Diri, Iklim_Organisasi

Lampiran 18. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,831	2	82,416	3,731	,036 ^b
	Residual	640,669	29	22,092		
	Total	805,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Harga_Diri, Iklim_Organisasi

Lampiran 19. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,694	11,874		,058	,954
	Iklim_Organisasi	,725	,316	,403	2,293	,029
	Harga_Diri	,448	,207	,381	2,167	,039

a. Dependent Variable: Kinerja