

**HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN KANTOR BUPATI
ACEH BARAT DAYA**

Skripsi

**SYARIFAH UFAYANA
NIM. 170901013**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021**

**HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN KANTOR BUPATI ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Syarifah Ufayana
NIM. 170901013

Disetujui Oleh:


جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001


Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP.

**HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN KANTOR BUPATI ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

**SYARIFAH UFAYANA
NIM. 170901013**

**Pada Hari/Tanggal : Kamis, 30 Desember 2021 M
26 Jumadil Awal 1443 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,


**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001**


Sekretaris,


**Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP.**

Penguji I,


**Rawdhah Binti Yasa, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198212252015032005**

Penguji II,


**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry


**Dr. Salami, MA
NIP. 196512051992032003**



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Syarifah Ufayana

NIM : 170901013

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 16 Desember 2021
Yang Menyatakan,




Syarifah Ufayana
NIM. 170901013

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan antara konsep diri dengan motivasi kerja pada karyawan kantor Bupati Aceh Barat Daya”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Shalawat beserta salam kita panjatkan kepada Allah SWT untuk dilimpahkan rahmat kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat. Selanjutnya peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada dan Yang teristimewa untuk kedua orangtua saya tercinta, yaitu ayah saya Said Samsuar dan ibu tersayang Syarifah Benti yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh kesabaran dan kasih sayang. Juga yang tak pernah berhenti mendoakan, memberi semangat serta dukungan sehingga dengan izin Allah, saya mampu menyelesaikan pendidikan hingga sampai jenjang Sarjana. Begitu juga dengan keluarga besar yang ikut mendo'akan kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi khususnya kepada saya pribadi dan semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang juga merupakan Pembimbing 1 dalam sidang munaqasyah skripsi peneliti yang telah meluangkan waktu untuk memberi masukan dan saran dalam skripsi ini.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag. M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikolog UIN Ar-Raniry, penasehat akademik peneliti yang telah meluangkan waktu untuk memberi masukan dan saran bagi mahasiswa.
6. Bapak Barmawi, S. Ag, M.,Si selaku Sekretaris Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang memudahkan urusan mahasiswa menyelesaikan berbagai kendala akademik.
7. Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi.,Psikolog selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada peneliti tanpa rasa lelah mengingatkan untuk tetap semangat.
8. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji I peneliti dalam sidang

munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.

9. Rawdhah Binti Yasa, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry atas segala dukungan dan kesediaannya membimbing seluruh mahasiswa dan mahasiswinya.
11. Seluruh karyawan/staf Akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry atas segala bantuan terhadap kelancaran proses administrasi seluruh mahasiswa/mahasiswi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.
12. Sahabat setia, Delima Yanti, Melani Fitria, Nita Oktavianika, Muhammad Danilo, S.Psi, Mila Amelia, Rita Elfira yang telah memberikan *mental* dan *emotional support* serta melewati masa sulit dan senang bersama.
13. Teman-teman seperjuangan khususnya dari leting 2017 yang banyak memberikan bantuan, *support* dan melewati masa sulit dan senang bersama yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.
14. Terima kasih kepada karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya yang sudah bersedia untuk menjadi responden penelitian saya.
15. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penelitian ini, semoga Allah memudahkan segala urusan dan membalas jasa-jasanya.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan peneliti, semoga skripsi ini

dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, terutama bagi mahasiswa yang baru menginjakkan kaki di dunia perguruan tinggi. Penulis, 2 Desember 2021

Banda Aceh, 16 Desember 2021
Mengetahui,

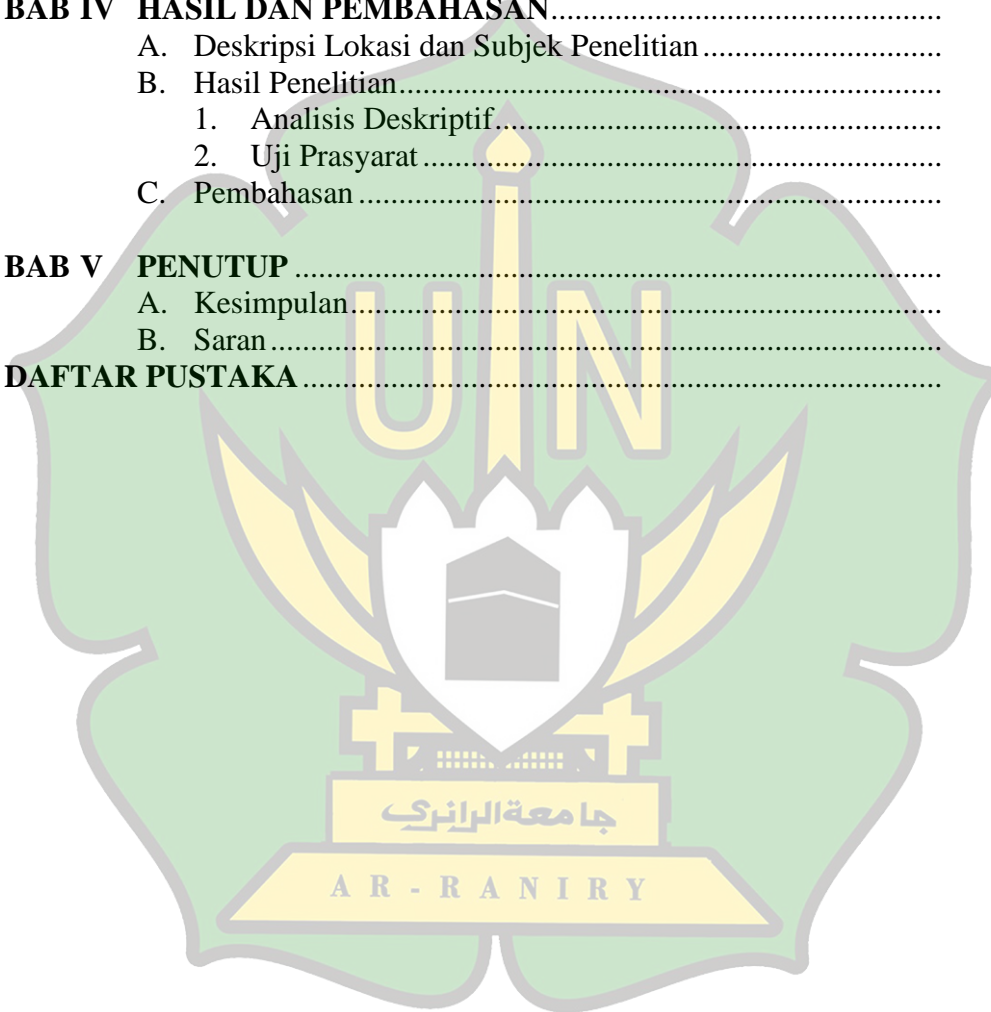
Syarifah Ufayana



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
12 Konsep Diri	
1. Pengertian konsep diri	14
2. Dimensi-Dimensi Konsep Diri	16
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konsep Diri	17
B. Motivasi Kerja	19
1. Pengertian Motivasi Kerja	19
2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	20
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	22
C. Hubungan Konsep Diri Dengan Motivasi Kerja	24
D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian	31
C. Definisi Operasional	32
1. Konsep Diri	32
2. Motivasi Kerja	32
D. Subjek Penelitian	32
1. Populasi	32
2. Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
1. Alat Ukur Penelitian	34
2. Pelaksanaan Uji Coba (Tryout)	42

3.	Pelaksanaan Penelitian	44
4.	Uji Validitas	45
5.	Uji Daya Beda Item	47
6.	Uji Reliabilitas	50
F.	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	55
1.	Teknik Pengolahan Data	55
2.	Teknik Analisis Data	57
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A.	Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian	60
B.	Hasil Penelitian	62
1.	Analisis Deskriptif	62
2.	Uji Prasyarat	66
C.	Pembahasan	69
BAB V	PENUTUP	73
A.	Kesimpulan	73
B.	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Kerangka Koseptual	26
Tabel 3.1. gambaran Bidang jumlah karyawan	29
Tabel 3.2. Skor Aitem Skala	31
Tabel 3.3. Blue Print Konsep Diri	32
Tabel 3.4. Blue Print Skala Motivasi Kerja	34
Tabel 3.5. Koefisien CVR Konsep Diri	39
Tabel 3.6. Koefisien CVR Motivasi Kerja	39
Tabel 3.7. Koefisien Daya Beda Aitem Konsep Diri	36
Tabel 3.8. Koefisien Daya Beda Aitem Motivasi Kerja	41
Tabel 3.9. Blue Print Skala Konsep Diri	41
Tabel 3.10. Blue Print Skala Motivasi Kerja	43
Tabel 4.1. Data Demografi Subjek Penelitian	43
Tabel 4.2. Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin ...	49
Tabel 4.3. Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia	50
Tabel 4.4. Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Lama Bekerja ...	50
Tabel 4.5. Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Bidang	51
Tabel 4.6. Deskripsi Data Penelitian Skala Konsep Diri	52
Tabel 4.7. Kategorisasi Konsep Diri	53
Tabel 4.8. Deskripsi Data Penelitian Motivasi Kerja	54
Tabel 4.8. Kategorisasi Motivasi Kerja	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Sebaran	55
Tabel 4.9. Hasil Uji Linieritas Hubungan	56
Tabel 4.10. Uji Hipotesis Data Penelitian	57
Tabel 4.11 Analisis Measure Of Association	57

A R - R A N I R Y

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Tentang Pembimbing Skripsi Surat Penelitian Dan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran 2 Surat Penelitian dan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran 3 Surat izin Penelitian dari Lembaga /Tempat Penelitian
- Lampiran 4 Kuensioner Try Out dan Penelitian
- Lampiran 5 Tabulasi data Try Out Konsep Diri
- Lampiran 6 Tabulasi data Try Out Motivasi Kerja
- Lampiran 7 Hasil Analisis Statistik
- Lampiran 8 Tabulasi data Penelitian Konsep Diri
- Lampiran 9 Tabulasi data Penelitian Motivasi Kerja
- Lampiran 10 Hasil Analisis Statistik Penelitian
- Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN KONSEP DIRI DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN KANTOR BUPATI ACEH BARAT DAYA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara konsep diri dengan motivasi kerja pada karyawan kantor Bupati Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional, dan pengambilan sampel menggunakan teknik Sampel jenuh. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Bupati Aceh Barat dengan jumlah responden 118 karyawan. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian menggunakan skala konsep diri dengan hasil reliabilitas $\alpha = 0,945$ dan skala motivasi kerja dengan hasil reliabilitas $\alpha = 0,949$. Nilai koefisien korelasi *pearson* $r = 0,807$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja pada karyawan kantor Bupati Aceh Barat Daya (hipotesis diterima). Artinya semakin tinggi Konsep diri maka semakin tinggi motivasi kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah konsep diri maka semakin rendah motivasi kerja pada karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

Kata Kunci: *konsep diri, motivasi kerja, karyawan*



THE RELATIONSHIP OF SELF-CONCEPT WITH WORK MOTIVATION IN SOUTHWEST ACEH REGENCY OFFICE EMPLOYEES

ABSTRACT

This study aimed to see the relationship between self-concept and work motivation in the employees of the West Aceh Regent's office. This study uses a quantitative approach using the correlational method, and sampling using the saturated sample technique. The subjects in this study were employees of the West Aceh Regent's office with a total of 118 employees as respondents. In this study, the research instrument used a self-concept scale with reliability results = 0.945 and work motivation scale with reliability results = 0.949. Pearson correlation coefficient value $r = 0.807$, $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The results showed that there was a very significant positive relationship between self-concept and work motivation in the employees of the Aceh Barat Daya Regent's office (the hypothesis was accepted). This means that the higher the self-concept, the higher the work motivation. Vice versa, the lower the self-concept, the lower the work motivation of the employees of the Southwest Aceh Regent's Office.

Keywords: *self concept, work motivation, employees*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut (Waspodo 2012).

Salah satu pokok penting menyangkut sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi yaitu perilaku atau sikap terhadap organisasi atau institusi tersebut. Keberhasilan institusi sangat tergantung pada kinerja individu. Kebijakan organisasi atau institusi kepada karyawan juga akan menentukan bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi (Gurning 2010).

Dalam sebuah instansi manajemen harus mampu membuat suatu kondisi dimana para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya hingga dapat mencapai tujuan. Kondisi yang dimaksud disini yaitu motivasi kerja. Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan karena merupakan faktor pendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi termasuk juga kinerja yang ditunjukkannya (Sule, 2005).

Karyawan yang merupakan Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Maka dari itu karyawan harus memiliki motivasi kerja yang baik (Bahri & Nisa, 2017)

Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Motivasi sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Wahab,2012).

Selain itu motivasi menjadi bagian yang penting dalam bekerja karena diharapkan setiap karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi salah satu jenis yang membuat karyawan mau dan rela menggerakkan kemampuannya berupa pengetahuan dan ketrampilan profesional, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2012)

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan yang sudah ditentukan dalam organisasi (Newstrom dalam Wibowo,2013) Dalam penelitian ini, peneliti tertarik mengetahui perilaku kerja karyawan di Kantor Bupati Aceh Barat Daya. Peneliti melakukan observasi pada karyawan di Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor, beberapa karyawan yang pulang di tengah jam kantor, dan beberapa karyawan yang pulang sebelum selesai jam kantor. Perilaku karyawan ini berakibat pada terhambatnya pelayanan kantor pada masyarakat. Kebutuhan masyarakat tidak langsung terlayani oleh karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya ,Selain itu juga peneliti melakukan (*pre-liminary reaserch*)di Kantor Bupati Aceh Barat Daya. Berikut wawancara awal dengan beberapa orang karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya yang dapat di lihat pada kutipan wawancara dibawah ini :

“Saya kurang suka pekerjaan saya karena sebenarnya pekerjaan ini bukan phasion .dan sekarangkan, nyari kerja susah.jadi mau ngak mau saya langsung ambil pekerjaan ini dari pada saya nganggurkan. Dan saya sadar bahwa saya sering datang terlambat, sering lalai di di jam kerja, buat tugas tidak tepat waktu. Itu semua karena saya memang kurang termotivasi untuk kerja di bidang ini.dan Saya kurang bersemangat kerja disini karena ruangnya kurang nyaman terus karyawannya juga kurang hangat, jadi saya merasa seperti bekerja sendiri tanpa bantuan rekan kerja saya. Jadi saya ditempat kerja pengen cepat cepat pulang, sehngga keinginan saya bekerja disini berkurang. Karena saya bekerja disini tidak seantusias dan tidak dan kurang semangat dibandingkan dengan tempat kerja saya yang lama” (Wawancara personal, ZK tanggal 27 november 2021).

“.....Tentunya ada perasaan beda bekerja sebelum pandemi dengan masa pandemi seperti sekarang, semangat bekerja pun pasti berbeda,...karena banyak aturan baru yang ditetapkan di perusahaan, aturan itupun banyak penurunan seperti gaji, ada sebagian karyawan di phk, ada perubahan sistem kerja juga tidak setiap hari bekerja.. Dengan adanya peraturan seperti itu pasti dong kita merasa tidak semangat bekerja.....kita sebagai karyawan tentunya harus melayani masyarakat dengan baik walaupun ada perasaan takut terhadap virus yang tertular sangat cepat, tentunya harus menerapkan protokol kesehatan menjaga jarak.....hmmm..... Saya merasa beda aja gitu dalam bekerja di masa sekarang ini kayak gak bebas aja gitu,apa lagi ada atasan banyak komplain suka kesel, kadang itu pun hal kecil bisa permasalahan, seperti ada terlambat mengumpulkan laporan kita juga manusia ada lupanya, dari situ saya juga kurang bersemangat bekerja,,yaa kita sebagai karyawan sudah di berikan tanggung jawab harus dijalani walaupun juga kadang kesel sendiri..... selain itu saya juga merasa di lingkungan kerja saya tidak nyaman, karena kawan-kawan saya yang tidak kompak merasa tersaingi atas apa yang saya kerjakan dan tuntutan konsumen kepada saya membuat saya menjadi tidak semangat dalam bekerja.” (Wawancara personal, ZK tanggal 27 November 2021).

Berdasarkan hasil dari kedua wawancara tersebut menunjukkan bahwa semangat dalam bekerja menurun yang disebabkan banyaknya prosedur-prosedur baru yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti adanya penurunan gaji, berkurangnya jam kerja dan bahkan ada sebagian karyawan di phk, sehingga karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja. Adapun didalam perusahaan harus menjaga aturan yang telah di buat sehingga jika di langgar adanya teguran dari atasan karena tidak menjaga peraturan telah dibuat tentunya akan berdampak buruk bagi perusahaan yang tidak menjaga kualitas perusahaan dengan baik. Berkurangnya semangat kerja juga dikarenakan adanya konsumen complain terhadap barang yang tidak sesuai yang diinginkan. Selain itu adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, di karenakan merasa tersaingi dengan rekan kerja.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2010). Menurut Anoraga (2006) mengatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Maslow (dalam Munandar,2001) menyatakan aspek-aspek yang menyangkut motivasi kerja meliputi : Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kebebasan batin, kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan masalah-masalah hubungan sosial. Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan penilaian seseorang terhadap dirinya. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kemauan seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya.

Martoyo (dalam Ramadhan,2019) menyatakan apabila perusahaan memiliki karyawan yang sulit termotivasi dalam bekerja maka akan berdampak buruk bagi keberlangsungan jalannya perusahaan. Kondisi ini karena karyawan yang sulit termotivasi akan menunjukkan performa yang rendah, tidak sungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan dan karyawan tidak terdorong untuk memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh

karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2011)

Murty dan Hundiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang akan berkurang. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja sebaiknya pemberian motivasi kerja juga diperhatikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan individualnya selama dia bekerja untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2009)

Motivasi bekerja memiliki banyak faktor yang dapat memengaruhi baik secara positif maupun negatif. Faktor tersebut disebut sebagai sekumpulan kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya (Yanti, 2020)

Siagian (2019) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah konsep diri. Konsep diri merupakan aspek penting dalam diri seseorang, karena konsep diri seseorang merupakan kerangka acuan (frame of reference) dalam berinteraksi dalam lingkungan menurut fitts (dalam agustiani,2006).

Menurut Hurlock (Sentosa 2017) konsep diri yang positif akan berkembang jika seseorang mengembangkan sifat-sifat yang berkaitan dengan good self-esteem, good self-confidence, dan kemampuan melihat diri secara realistis. Seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat optimis, penuh percaya diri, dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu. Sebaliknya konsep diri yang negatif, akan muncul jika seseorang mengembangkan perasaan rendah diri, merasa ragu, kurang pasti serta kurang percaya diri. Seseorang dikatakan mempunyai konsep diri negatif jika karyawan meyakini dan memandang bahwa dirinya lemah, tidak berdaya, tidak dapat berbuat apa-apa, tidak kompeten, gagal, malang, tidak menarik, tidak disukai dan tidak memiliki daya tarik terhadap hidup.. Hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Konsep diri merupakan aspek penting dalam diri seseorang karena konsep diri seseorang adalah kerangka acuan dalam berinteraksi dengan lingkungan.(Agustiani 20016).

Supriyono (2003) menjelaskan kepuasan kerja yang dirasakan menjadikan karyawan merasa bahagia dan sejahtera atas segala peraturan maupun kompensasi yang diberikan kepadanya, sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dengan memberikan performa terbaik, bertanggung jawab menyelesaikan tugas secara optimal, dan bersedia memberikan berbagai ide untuk keuntungan perusahaan.

Juni priansa dalam penelitiannya menemukan adanya sekelompok aspek yang berhubungan dengan konsep diri yang di namakan faktor-faktor motivasi. Motivasi kerja menimbulkan konsep diri. Ciri-ciri pekerjaan tertentu

menimbulkan motivasi kerja yang tinggi yang menghasilkan kinerja kerja yang tinggi (Munandar, 2001). Berdasarkan faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor konsep diri karena menurut Kaswan (2017) apabila karyawan merasakan adanya konsep diri, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara konsep diri dengan motivasi kerja pada karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara konsep diri dengan motivasi kerja pada karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya bagi para karyawan Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya, untuk

mengetahui pentingnya motivasi kerja dan konsep diri. Penelitian ini dapat menjadi suatu panduan bagi karyawan dengan mengacu kepada teori-teori yang telah disebutkan dari sumber-sumber akurat, sehingga memungkinkan untuk dapat ditelaah secara lebih mendalam kebenarannya, selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya atau menambah khazanah ilmu pengetahuan psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai konsep diri serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan

2. Bagi Instansi/Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk mengembangkan dan meningkatkan Edukasi tentang konsep diri dan motivasi kerja yang baik di kalangan karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

penelitian ini dapat memberikan referensi atau acuan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis, khususnya mengenai motivasi kerja dan konsep diri.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan survey literatur yang telah peneliti lakukan, terdapat perbedaan hasil penelitian yang dapat menunjukkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sopian 2021) yang berjudul Pengaruh Konsep Diri Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Agri Sejati Sukabumi. Responden penelitian adalah karyawan PT. Nusantara Agri Sejati Sukabumi sebanyak 42 orang sebagai populasi, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh, sampling jenuh, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konsep Diri (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian, lokasi penelitian dan subjek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2017) yang berjudul Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kinerja Karyawan. peneliti ini menggunakan metode kuantitas korelasional. Hasil analisis korelasi product moment menunjukkan koefisien korelasi sebesar diperoleh $r_{xy} = 0,447$ dengan signifikansi $p = 0,004$ ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep diri dengan kinerja. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian, lokasi penelitian dan subjek penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Nayasartika (2021) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Jasa Marga Tollroad Operator, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Jasa Marga Jawa Tollroad

Operator yang ditunjukkan dengan nilai Spearman's rho = 0,675 p = 0,000 ($p < 0,01$), sehingga hipotesis dalam penelitian diterima. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian, lokasi penelitian dan subjek penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Syamsurizal (2017) Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Finishing Folding PT. Kyungseung Trading Indonesia Jakarta Utara, Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), uji hipotesis secara parsial (uji t), dan koefisien determinasi. Pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa hubungan antara konsep diri dengan motivasi kerja adalah sebesar 0,8. Hubungan yang terjadi adalah sangat kuat. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian, lokasi penelitian dan subjek penelitian.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Siregar, 2018) dengan Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di Perumnas Regional I. Lokasi penelitian terletak di Kota Medan, menggunakan metode korelasional, dengan subjek penelitian 30 karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan subjekpeneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep diri

1. Pengertian konsep diri

Pengertian Konsep Diri Dalam kamus psikologi, konsep diri diartikan sebagai gambaran diri tentang aspek fisiologis maupun psikologis yang berpengaruh pada perilaku individu dalam penyesuaian diri dengan orang lain (Husamah,2015). Sedangkan Calhoun dan Acocella (dalam Sobur, 2016) mengatakan bahwa konsep diri adalah suatu susunan konsep hipotetis yang merujuk pada perangkat kompleks dari karakteristik proses fisik, perilaku, dan kejiwaan dari seseorang. Sehingga konsep diri diartikan sebagai gambaran mengenai fisik serta perilaku individu dalam menyesuaikan diri dengan orang lain. Selain itu Verderber (dalam Sobur, 2016) mendefinisikan konsep diri sebagai kumpulan persepsi dari setiap aspek keberadaan : penampilan, kemampuan fisik dan mental, potensi, ukuran, kekuatan dan sebagainya. Kemudian Book (dalam Sobur, 2016) memberikan pendapat bahwa konsep diri didefinisikan sebagai persepsi fisik, sosial dan psikologis dari diri individu yang diperoleh dari pengalaman dan interaksi individu dengan orang lain. Feist dan Feist (2010) juga menjelaskan bahwa konsep diri meliputi seluruh aspek dalam keberadaan dan pengalaman seseorang yang disadari oleh individu tersebut. Saat manusia sudah membentuk konsep dirinya, maka ia akan menemukan kesulitan dalam menerima perubahan dan pembelajaran yang penting. Apabila seseorang mendapatkan pengalaman yang tidak sesuai dengan konsep diri yang telah ditanamkan dalam

dirinya, maka seseorang akan menolak atau hanya menerima dalam bentuk yang telah diubah. Seseorang akan mudah melakukan perubahan ketika adanya penerimaan dari orang lain yang dipercaya dapat membantu dalam mengurangi kecemasan dan lainnya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Fitts (dalam Agustiani, 2006) yang memberi gambaran mengenai konsep diri berupa bagaimana persepsi seseorang terhadap diri sendiri, yang diamati atau bereaksi terhadap dirinya, memberi penilaian serta membentuk abstraksi tentang diri. Konsep diri merupakan susunan pola persepsi yang terorganisir. Sedangkan Rogers (dalam Sobur, 2016) mengatakan bahwa konsep diri adalah kesadaran batin yang tetap, mengenai pengalaman yang berhubungan dengan aku dan membedakan aku dari bukan aku. maka dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah gambaran atau persepsi individu mengenai dirinya sendiri secara fisik, psikologis maupun kejiwaan yang dapat dibentuk dari pengalaman-pengalaman yang didapatkan dari lingkungan baik lingkungan keluarga, teman, lingkungan sosial maupun media massa.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti lebih menitik beratkan definisi yang dikemukakan oleh Fitts (dalam Agustiani, 2006) konsep diri berupa bagaimana persepsi seseorang terhadap diri sendiri, yang diamati atau bereaksi terhadap dirinya, memberi penilaian serta membentuk abstraksi tentang diri. Konsep diri merupakan susunan pola persepsi yang terorganisir.

1. Dimensi konsep diri

Sedangkan menurut Fitts (Agustiani, 2009) membagi konsep diri dalam dua dimensi yaitu sebagai berikut:

a. Dimensi Internal

Dimensi internal atau yang disebut juga kerangka acuan internal adalah penilaian yang dilakukan individu yakni penilaian yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri berdasarkan dunia di dalam dirinya, dimensi ini terbagi dalam tiga bentuk :

- 1) Diri Identitas (*Identity self*) Bagian diri ini merupakan aspek yang paling mendasar pada konsep diri dan mengacu pada pertanyaan, “siapakah saya?”.
- 2) Diri Pelaku (*Behavioral Self*) Diri pelaku merupakan persepsi individu tentang tingkah lakunya, yang berisikan segala kesadaran mengenai “apa yang dilakukan oleh diri”. Selain itu bagian ini berkaitan erat dengan diri identitas.
- 3) Diri Penerimaan/Penilai (*Judging Self*) diri penilai berfungsi sebagai pengamat, penentu standar, dan evaluator.

b. Dimensi Eksternal

1) Diri Fisik (*Physical Self*)

Diri fisik menyangkut persepsi seseorang terhadap keadaan dirinya secara fisik. Dalam hal ini terlihat persepsi seseorang mengenai kesehatan dirinya, penampilan dirinya (cantik, jelek, menarik, tidak menarik) dan keadaan tubuhnya (tinggi, pendek, gemuk, kurus).

- 2) Diri Etik-Moral (*Moral-Ethical Self*) Bagian ini merupakan persepsi seseorang terhadap dirinya dilihat dari standar pertimbangan nilai moral dan etika.
- 3) Diri Pribadi (*Personal Self*) Merupakan perasaan atau persepsi seseorang tentang keadaan pribadinya.
- 4) Diri Keluarga (*Family Self*) Menunjukkan perasaan dan harga diri seseorang dalam kedudukannya sebagai anggota keluarga.
- 5) Diri Sosial (*social self*) Bagian ini merupakan penilaian individu terhadap interaksi dirinya dengan orang lain maupun lingkungan di sekitarnya.

Menurut Sari dan Abrori (2019) terdapat empat aspek konsep diri yaitu:

a. Aspek Fisik

Aspek fisik menyangkut persepsi individu menyangkut keadaan dirinya secara fisik, dalam hal ini individu dapat menerima keadaan fisik yang dimilikinya, dalam hal ini pula terlihat persepsi individu mengenai kesehatan dirinya, penampilan dirinya (cantik, jelek), dan keadaan tubuhnya (tinggi, pendek, kurus, gemuk) sehingga hal ini memengaruhi konsep dirinya.

b. Aspek Sosial

Aspek sosial merupakan Keadaan atau penilaian individu terhadap interaksi dirinya dengan orang lain yang terjadi didalam masyarakat serta mencoba untuk memahami persepsi orang lain terhadap dirinya.

c. Aspek Moral

Aspek moral merupakan persepsi individu terhadap dirinya yang dilihat dari standard pertimbangan nilai moral dan etika. Hal ini menyangkut

persepsi individu mengenai hubungan dengan tuhan, peraturan yang berlaku, kepuasan individu akan kehidupan keagamaannya dan nilai-nilai moral yang dipegangnya, yang meliputi batasan baik dan buruk.

d. Aspek Psikis

Aspek psikis adalah pikiran, perasaan, dan sikap individu terhadap dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dari konsep diri terdiri dari Dimensi Internal dan eksternal yang dikemukakan oleh Fitts (dalam Agustiani, 2009) dikarenakan lebih komprehensif dan sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Konsep Diri

Brooks (dalam Agustiani, 2006) menyebutkan ada empat faktor yang mempengaruhi perkembangan konsep diri, yaitu *self Appraisal- viewing self as an object, reaction and response of others, roles you play- role taking dan reference groups*.

a. *Self appraisal-viewing self as am abject*

Suatu pandangan atau kesan individu terhadap diri sendiri. Disini individu membentuk kesan-kesan tentang dirinya sendiri. Individu merasakan ada yang tidak menyenangkan pada dirinya, maka ia berusaha untuk melakukan perubahan, namun apabila ia tidak mau mengubahnya, maka ia berusaha untuk melakukan perubahan, namun apabila ia tidak mau mengubahnya, inilah awal dari konsep diri yang negatif terhadap diri sendiri.

Menurut Verdeber (dalam Sobur, 2016) semakin besar pengalaman positif yang didapatkan individu, maka semakin positif konsep dirinya. Sebaliknya, semakin besar pengalaman negatif konsep dirinya.

b. Reaction and response of others

Konsep diri berkembang dalam proses interaksi individu dengan masyarakat. Oleh sebab itu, konsep diri dipengaruhi oleh reaksi dan respon orang lain terhadap diri kita, misalnya dalam berbagai perbincangan masalah sosial.

Brooks (Dalam Sobur, 2016) menjelaskan bahwa konsep diri merupakan hasil langsung dari cara orang lain bereaksi secara berarti kepada individu. Oleh karena individu mendengar adanya reaksi orang lain terhadap dirinya, seperti apa yang mereka sukai atau tidak sukai, baik atau buruk, sukses atau gagal atau semua hal yang menyangkut dengan kehidupan individu. Dengan demikian, apa yang ada pada diri individu, dievaluasi oleh orang lain melalui interaksinya dengan orang lain, yang pada gilirannya evaluasi mereka mempengaruhi perkembangan konsep diri individu tersebut.

c. Roles you play-role taking

Suhardono (dalam Sobur, 2016) mendefinisikan peran sebagai seperangkat patokan yang membatasi perilaku yang mesti dilakukan oleh seseorang yang menduduki suatu posisi. Pengaruh peran terhadap konsep diri adalah terlihat dari adanya aspek peran yang dimainkan oleh individu.

d. Reference groups

Reference groups atau kelompok rujukan merupakan kelompok dimana individu menjadi anggota didalamnya. Jika kelompok tersebut dianggap penting,

maka hal tersebut akan menjadi kekuatan untuk menentukan konsep diri individu. Brooks (dalam Sobur, 2016) menunjukkan bahwa cara individu menilai diri merupakan bagian dari fungsi individu yang dievaluasi oleh kelompok rujukan.

1. Konsep Diri Menurut Pandangan Islam

Menurut Marliani (2016) konsep diri bukanlah sesuatu yang di bawa sejak lahir. Individu tidak dilahirkan dengan konsep diri tertentu bahkan, ketika lahir individu tidak memiliki konsep diri, dan tidak memiliki pengharapan bagi diri individu itu sendiri, dan tidak memiliki penilaian apaun terhadap dirinya sendiri.

Individu yang tumbuh dan dibesarkan dalam pola asuh yang keliru serta ditambah dengan lingkungan yang kurang mendukung, cenderung mempunyai konsep diri yang negatif, begitu pun sebaliknya jika indiidu yang tumbuh dan dibesarkan dalam pola asuh yang baik dan didukung oleh lingkungan yang baik maka akan terbentuk konsep diri yang positif. Oleh karena itu, konsep terbentuk melalui proses belajar yang berlangsung sejak pertumbuhan hingga dewasa. Lingkungan pengalaman, dan pola asuh orang tua turut memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap pembentukan konsep diri seorang pengaruh yang sangat signifikan terhadap pembentukan konsep diri seorang individu (Marliani, 2016). Hal ini seperti firman Allah swt dalam Al-Qur'an surah Luqman ayat 13 yaitu sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ لِأَبْنَاهُ لَقْمَنُ وَهُوَ يُعْطِيهِ يَبْنِيَّ لَا بِاللَّهِتَشْرِكِ ۖ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ عَظِيمٌ

Artinya : “ dan(ingatlah) ketika luqman berkata kepada anaknya, di waktu ia memberikan pelajaran kepadanya “ hai anakku, janganlah kamu mempersekutukan allah, sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar benar kedzaliman yang besar” (QS. Luqman : 13)

Berdasarkan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa penanaman nilai-nilai keimanan terhadap Allah swt merupakan bimbingan dalam keluarga yang dapat membentuk konsep diri positif bagi individu yang mencakup keyakinan, pandangan, dan peilaian individu terhadap dirinya sendiri. Konsep diri yang positif perlu dikembangkan oleh setiap individu.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (dalam Yusuf, 2015) menyatakan motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti pendorong atau daya penggerak. Menurut Gomez (Dalam Hertanto, 2017) Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan – melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pinder (1998) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan sekelompok pendorong yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang dapat menimbulkan perilaku bekerja dan dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya perilaku bekerja. Sementara Robbins (2002) merumuskan motivasi karyawan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Anoraga (2006) menambahkan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Beberapa dari definisi motivasi kerja bahwa peneliti menggunakan teori Menurut Gomez (Dalam Hertanto,2017) Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan-melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

C Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Gomez (dalam Silitonga, 2020) Aspek-aspek yang terdapat pada motivasi kerja terdiri dari dua aspek, yaitu.

1. Aspek individual

- a) Kebutuhan-Kebutuhan (*Needs*), yang diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.
- b) Tujuan-Tujuan (*Goals*), yang menunjukkan motivasi kerja karyawan oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya.
- c) Kemampuan (*Abilities*), yaitu motivasi kerja karyawan oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Aspek organisasional

- a). Pembayaran (*Pay*), dimana karyawan akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b). Keamanan kerja (*Job Security*), yang menunjukkan motivasi karyawan dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan, seperti jaminan keamanan baik jaminan Kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.
- c). Rekan kerja (*Co-Workers*), yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi dalam bekerja pada organisasi.
- d). Pengawasan (*Supervisor*), yang menunjukkan memotivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya pengawasan dari atasan sesuai dengan yang diharapkan.
- e). Pujian (*Praise*), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja atasan.
- f). Pekerjaan itu sendiri (*Job It Self*), yaitu motivasi karyawan untuk bekerja yang didorong oleh perasaan senang dengan pekerjaannya.

Robbins dan Judge (dalam Surianto, 2021) menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan.

3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Juni Priansa

(dalam Sa'adah,2020)

a. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b. Konsep diri

Konsep diri yaitu bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya mampu untuk melakukan sesuatu maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

c. Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentifikasi dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

d. Pengakuan dan presentasi

karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e. Cita-cita atau aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan

pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

4. Motivasi Kerja Dalam Islam

Kekuatan dasar yang memberi motivasi bagi muslim adalah iman, yang berarti keyakinan dan kepercayaan sejati kepada Allah, Rasul-Nya, dan hari pembalasan. Iman merupakan kekuatan yang paling besar yang memotivasi. Semua tindakan dan aktivitas muslim sejati merupakan manifestasi iman-nya. Allah menegaskan (Al-Alwani, 2005). Rasulullah pun kerap memberi motivasi untuk berusaha dan bekerja dalam beberapa hadits beliau.

Dari Ibunda Aisyah, Rasul bersabda:

التمسوا الرزق في خبايا الأرض

Artinya “Bekerjalah walau dalam perut bumi.” (al-Thabarani)³

Ayat Alquran ini menyatakan bahwa pahala dan hukuman, pada hari pembalasan, tergantung pada jenis perilaku (termasuk perilaku kerja) yang seseorang perlihatkan di dunia ini. dengan cara ini islam menanamkan satu motivasi dan arah batiniah dalam diri manusia. Motivasi dan arah diri ini tidak hanya terbatas pada aspek sosial dan moral namun relevan dan dapat diaplikasikan pada aktivitas ekonomi dan juga produksi (Al-Alwani, 2005). Alqur'an memberikan tuntunan bahwa dalam menjalankan bisnis atau kegiatan perdagangan hendaknya menggunakan jihad fisabilillah dengan harta dan jiwa

atau dalam bahasa manajemen menggunakan strategi di jalan Allah dengan mengoptimalkan sumber daya. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw. meliputi: merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, menilai kinerja sumber daya manusia, memberikan motivasi, dan memelihara sumber daya yang berkualitas.

C. Hubungan Konsep Diri dengan Motivasi Kerja

Konsep diri merupakan bagian diri yang memengaruhi setiap aspek pengalaman, baik itu pikiran, perasaan, persepsi, maupun tingkah laku individu atau konsep diri sebagai gambaran mental individu yang terdiri dari pengetahuan mengenai diri sendiri, penghargaan bagi diri sendiri, dari dan penilaian terhadap diri sendiri. Burns (1993) lebih menganggap konsep diri sebagai suatu organisasi dari sikap-sikap diri, *self attitude*. Karena itu, karyawan memiliki konsep diri yang tinggi maka ia mampu mengendalikan diri dengan baik termaksud dalam berbagai perilaku, salah satunya motivasi kerja.

Motivasi kerja menurut Anoraga (2006) merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja juga merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dikembangkan oleh kekuatan internal dan eksternal yang berkisar antara imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif ataupun negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Artinya motivasi kerja adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan

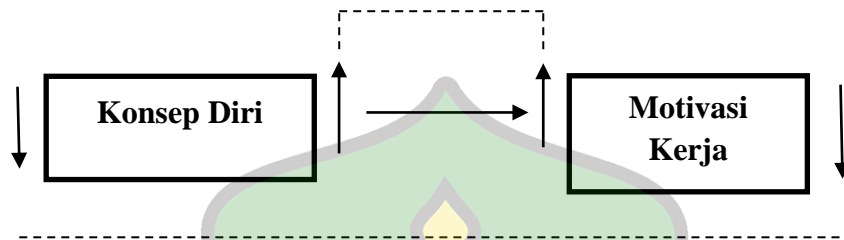
yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun tidak (dalam Winardi, 2004)

Hal tersebut dilakukan karyawan Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri individu merupakan syarat agar individu tersebut terdorong oleh kemampuannya sendiri untuk mengatasi berbagai kesulitan dalam mencapai tujuannya. faktor faktor yang berhubungan dengan konsep diri yang di namakan faktor-faktor motivasi. Motivasi kerja menimbulkan konsep diri. Aspek-aspek pekerjaan tertentu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi yang menghasilkan konsep diri yang tinggi (Munandar 2001). Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor konsep diri karena menurut Juni Priansa (2017) apabila karyawan merasakan adanya konsep diri, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya.



Agar lebih jelas hubungan konsep diri dengan motivasi kerja dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara konsep diri dengan motivasi kerja pada karyawan Di Kantor Bupati Aceh Baarat Daya. jadi semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi motivasi kerja. sebaliknya, semakin rendah konsep diri, maka semakin rendah motivasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode korelasi yaitu sebuah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel, apabila terdapat hubungan maka akan dilihat seberapa erat hubungannya dan berarti atau tidaknya hubungan tersebut.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (X) : Konsep Diri
2. Variabel terikat (Y) : Motivasi Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja

Menurut Gomez (Dalam Hertanto,2017) Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan-melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk mengukur motivasi kerja pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Gomez (dalam Silitonga 2020) yaitu aspek kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*Goals*), kemampuan (*Abilities*),pembayaran

(*Pay*), keamanan kerja (*Job Security*), rekan kerja (*Co-Workers*), pengawasan (*Supervisor*), pujian (*Praise*), pekerjaan itu sendiri (*Job It Self*).

2. Konsep Diri

Konsep diri berupa bagaimana persepsi seseorang terhadap diri sendiri, yang diamati atau bereaksi terhadap dirinya, memberi penilaian serta membentuk abstraksi tentang diri. Konsep diri merupakan susunan pola persepsi yang terorganisir.. Untuk mengukur konsep diri pada penelitian ini peneliti menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Fitts (dalam Agustiani 2006) yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan objek penelitian pada sebuah wilayah yang telah di tentukan (Harinaldi, 2005). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan kantor bupati aceh barat daya dengan jumlah sebanyak 118 karyawan.

Tabel 3.1

Kelompok Jabatan Fungsional

No	Bagian	Jumlah	Jabatan/Tugas
	Sekretaris Daerah, Asisten Pemerintahan, Keistimewaan Aceh dan Kesejahteraan Rakyat. Asisten Perekonomian dan Pembangunan. Asisten Administrasi Umum. Staf Ahli Bidang Keistimewaan Aceh, Sumber Daya Manusia dan Kerja Sama. Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik. Staf Ahli Bidang Perekonomian, Keuangan dan Pembangunan.	6 orang	Pimpinan
1	Bagian Pemerintahan	10	

2	Bagian Keistimewaan	14 orang
3	Bagian Hukum	15 orang
4	Bagian Ekonomi	5 orang
5	Bagian Administrasi Pembangunan	14 orang
6	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	10 orang
7	Bagian Umum	14 orang
8	Bagian Organisasi	8 orang
9	Bagian Protokol	14 orang
10	Bagian Keuangan	7 orang
Total		118 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 118 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Tahap pertama yang harus dilakukan adalah mempersiapkan alat ukur. Alat ukur psikologi merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Alat ukur psikologi akan menghasilkan data berbentuk skor/angka pada kontinum tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini teknik

pengumpulan data yang peneliti pakai adalah menggunakan skala konsep diri berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh fiits (dalam agustiani,2006) dengan skala motivasi kerja berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh Gomes (dalam silitonga, 2020).

Kedua skala yang telah disebutkan di atas disusun dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa teknik skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel ini dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, (dalam Zainal Abidin, 2015). Aspek dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka diturunkan untuk membuat aitem instrumen berupa pernyataan dalam bentuk *favorabel* dan *unfavorabel*. *Favorabel* adalah instrumen yang mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur, sedangkan *unfavorabel* adalah instrumen yang tidak mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur (Azwar, 2015). Jawaban dalam skala ini dinyatakan dalam empat kategori (sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai) dengan tidak memakai jawaban ragu-ragu karena ini bisa menimbulkan kecenderungan subjek dalam menjawab ragu-ragu bagi subjek yang tidak pasti dengan jawaban. Penilaiannya bergerak dari empat sampai satu untuk aitem *favorable* dan dari satu sampai empat untuk aitem *unfavorabl*

Tabel 3.2
Skor Aitem Skala

Jawaban	Aitem	
	Favorable	Unfavorable
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Skala Konsep Diri

Konsep diri dapat diukur dengan menggunakan skala konsep diri yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi yang dikemukakan Fitts (dalam Agustiani, 2006).

a. Dimensi Internal

Dimensi internal atau yang disebut juga kerangka acuan internal adalah penilaian yang dilakukan individu yakni penilaian yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri berdasarkan dunia di dalam dirinya, dimensi ini terbagi dalam tiga bentuk :

- 1) Diri Identitas (*Identity self*) Bagian diri ini merupakan aspek yang paling mendasar pada konsep diri dan mengacu pada pertanyaan, “siapakah saya?”.
- 2) Diri Pelaku (*Behavioral Self*) Diri pelaku merupakan persepsi individu tentang tingkah lakunya, yang berisikan segala kesadaran mengenai “apa yang dilakukan oleh diri”. Selain itu bagian ini berkaitan erat dengan diri identitas.
- 3) Diri Penerimaan/Penilai (*Judging Self*) diri penilai berfungsi sebagai pengamat, penentu standar, dan evaluator.

b. Dimensi Eksternal

1)Diri Fisik (*Physical Self*)

Diri fisik menyangkut persepsi seseorang terhadap keadaan dirinya secara fisik. Dalam hal ini terlihat persepsi seseorang mengenai kesehatan dirinya, penampilan dirinya (cantik, jelek, menarik, tidak menarik) dan keadaan tubuhnya (tinggi, pendek, gemuk, kurus).

2) Diri Etik-Moral (*Moral-Ethical Self*) Bagian ini merupakan persepsi seseorang terhadap dirinya dilihat dari standar pertimbangan nilai moral dan etika.

3) Diri Pribadi (*Personal Self*) Merupakan perasaan atau persepsi seseorang tentang keadaan pribadinya.

4) Diri Keluarga (*Family Self*) Menunjukkan perasaan dan harga diri seseorang dalam kedudukannya sebagai anggota keluarga.

5) Diri Sosial (*social self*) Bagian ini merupakan penilaian individu terhadap interaksi dirinya dengan orang lain maupun lingkungan di sekitarnya.

Adapun Blue Print konsep diri dibawah ini :

Tabel 3.3
Blue Print awal konsep diri

Dimensi	Sub dimensi	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Dimensi internal	identitas diri	3,23,7	32,44,47	6
	Diri pelaku	11,31 21	36,44,47	6
	Diri penerima	1,41,43	7,22,38	6
Dimensi eksternal	Diri fisik	5,35,13	15,28,46	6
	Diri etik moral	4,24,34	42,12,2	6
	Diri pribadi	25,53,45	8,18,48	6
	Diri keluarga	17,27,37	40,30,20	6

Diri sosial	33,9,29	45,16,26	6
Total	24	24	48

2. Skala Motivasi Kerja

Menurut Gomez (dalam Silitonga 2020) Aspek-aspek yang terdapat pada motivasi kerja terdiri dari dua aspek, yaitu.

1. Aspek individual

- a.) Kebutuhan-Kebutuhan (*Needs*), yang diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.
- b) Tujuan-Tujuan (*Goals*), yang menunjukkan motivasi kerja karyawan oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya.
- c) Kemampuan (*Abilities*), yaitu motivasi kerja karyawan oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Aspek organisasional

- a. Pembayaran (*Pay*), dimana karyawan akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Keamanan kerja (*Job Security*), yang menunjukkan motivasi karyawan dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan, seperti jaminan keamanan baik jaminan Kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.

- c. Rekan kerja (*Co-Workers*), yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi dalam bekerja pada organisasi.
- d. Pengawasan (*Supervisor*), yang menunjukkan memotivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya pengawasan dari atasan sesuai dengan yang diharapkan.
- e. Pujian (*Praise*), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja atasan.
- f. Pekerjaan itu sendiri (*Job It Self*) , yaitu motivasi karyawan untuk bekerja yang didorong oleh perasaan senang dengan pekerjaannya.

Adapun Blue Print motivasi kerja dibawah ini :

Tabel 3.4

Blue Print awal motivasi kerja

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kebutuhan	5,17	24,36	4
2.	Kebutuhan	1,13	22,34	4
3.	Tujuan tujuan	3,19	26,38	4
4.	Pembayaran	8,11	28,32	6
5.	Kemampuan kerja	15,13,23	28,34,35	6
6.	Rekan kerja	12,31,30	28,34,35	6
7.	pengawasan	2,37,16	21,17,14	6
8.	Pujian	11,18, 26	24,32,14	6
9.	Pekerjaan itu sendiri	13,36,40	19,39,33	6
Total		21	20	41

1. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) dan Pelaksanaan Penelitian

Peneliti menggunakan metode tryout terpakai (*single trial administration*) dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Alasan peneliti menggunakan metode *tryout* terpakai karena keterbatasan jumlah subjek dan keterbatasan waktu pada penelitian ini, dan pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisien tinggi (Azwar, 2009).

Pelaksanaan uji coba alat ukur dilakukan selama beberapa hari. Selanjutnya data uji coba ini digunakan juga untuk data penelitian karena memakai *single trial administration*. Setelah skala uji coba tersebut selesai diisi, kemudian peneliti melakukan skoring, mentabulasikan kedalam excel serta menganalisis kedua tersebut dengan menggunakan SPSS 24.0. Uji coba alat ukur penelitian dilaksanakan selama 4 hari pada tanggal 17 sampai 20 November 2021. Pelaksanaan uji coba dan penelitian dibagikan dengan mengirim *link* berikut: <https://forms.gle/4MFTZxzRLn9aZdTL8>

Pelaksanaan uji coba dan penelitian dilakukan selama 4 hari yaitu dari 17 sampai 20 November 2021. Membagikan *link google form* kuisisioner penelitian secara online melalui grup-grup dan menghubungi secara pribadi melalui aplikasi *whatsapp*. Setelah masa pengumpulan data selesai dan terkumpul 118 responden, kemudian peneliti menskoring dan menganalisa data dengan bantuan program SPSS versi 24.0.

2. Uji Validitas

Validitas menurut Azwar (2013) berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut (Azwar, 2013).

Uji validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) yaitu isi tes harus tetap relevan dan tidak keluar dari batas tujuan pengukuran. Pengujian validitas isi tidak menggunakan analisis statistik, akan tetapi menggunakan rasio (logika). Di mana pengujian terhadap skala memerlukan beberapa penilai yang kompeten untuk menyatakan bahwa suatu item adalah relevan dengan tujuan ukur skala. Skala yang disusun akan dinilai oleh beberapa orang *reviewer* yang telah lulus strata dua (S2) dan memiliki keahlian di bidang Psikologi. Dengan item yang relevan tersebut maka bila secara umum para penilai berpendapat sama, maka proses validitas terhadap item selesai (Azwar, 2015).

Pengukuran validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Content Validity Ratio (CVR)*. Data yang diperoleh untuk menghitung *CVR* diperoleh dari para ahli yang disebut *Subject Matter Experts (SME)*. *SME* diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur. Suatu sistem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan $CVR = 0,00$

berarti 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017).

Adapun *CVR* dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (2n_e / n) - 1$$

Keterangan:

n_e = Banyaknya *SME* yang menilai suatu item esensial

n = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

Hasil komputasi *CVR* dari skala optimisme dengan menggunakan metode *expert judgment* dengan bantuan tiga orang *experts*, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

A. Hasil Komputasi *Content Validity Ratio* Skala Konsep Diri

Hasil komputasi *content validity ratio* skala yang peneliti gunakan diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgment* dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh 3 orang *expert judgment* dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5

Koefisien CVR Konsep Diri

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	0,3	31	1	41	0,3
2	1	12	1	22	1	32	1	42	0,3
3	0,3	13	1	23	1	33	1	43	1
4	1	14	1	24	1	34	1	44	0,3
5	1	15	1	25	0,3	35	1	45	0,3
6	1	16	1	26	0,3	36	1	46	0,3
7	1	17	1	27	1	37	1	47	1

8	1	18	1	28	1	38	1	48	1
9	1	19	1	29	1	39	1		
10	1	20	1	30	1	40	1		

B. Hasil Komputasi *Content Validity Ratio* Skala *Moivasi Kerja*

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala *WFC*, didapatkan data bahwa semua koefisien *CVR* menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid pada tabel 3.6.

Tabel 3.6
Koefisien CVR Motivasi Kerja

No	Koefisien <i>CVR</i>	No	Koefisien <i>CVR</i>	No	Koefisien <i>CVR</i>	No	Koefisien <i>CVR</i>	No	Koefisien <i>CVR</i>
1	1	11	1	21	0,3	31	1	41	0,3
2	1	12	1	22	1	32	1		
3	0,3	13	1	23	1	33	1		
4	1	14	1	24	1	34	1		
5	1	15	1	25	0,3	35	1		
6	1	16	1	26	0,3	36	1		
7	1	17	1	27	1	37	1		
8	1	18	1	28	1	38	1		
9	1	19	1	29	1	39	1		
10	1	20	1	30	1	40	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala motivasi kerja didapatkan data bahwa semua koefisien *CVR* menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

1. Uji daya beda

Sebelum peneliti melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem yaitu sejauh mana aitem mampu

membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang di ukur (Azwar, 2016). Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *Pearson*. Formula *Pearson* untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016).

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

keterangan

i = Skor aitem

x = Skor skala

n = Banyaknya subjek

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{iX} \geq 0,25$ Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga r_{iX} kurang dari 0,2 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala yaitu skala optimisme dan skala konsep diri dengan motivasi kerja dari data uji coba dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

a. Uji Beda Daya Aitem Konsep Diri

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala konsep diri dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini.

Tabel 3.7

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Konsep Diri

No	Rix	No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1	0.152	11	0.339	21	0.816	31	0,486	41	0,765
2	0.155	12	0.447	22	0.690	32	0,548	42	0,829

3	0.342	13	0.410	23	0.648	33	0,642	43	0,802
4	0.293	14	0.478	24	0.663	34	0,661	44	0,705
5	0.374	15	0.267	25	0.470	35	0,404	45	-0,642
6	0.337	16	0.401	26	0.468	36	0,362	46	0,696
7	0.582	17	0.244	27	0.536	37	0,386	47	0,479
8	0.336	18	0.481	28	0.753	38	0,482	48	0,252
9	0.610	19	0.635	29	0.867	39	0,406		
10	0.486	20	0.501	30	0.765	40	0,392		

Berdasarkan tabel 3.6 di atas maka dari 48 aitem diperoleh nilai koefisien korelasi atau daya beda aitem di bawah 0,25 sebanyak 3 aitem yaitu aitem 1,2,dan 10 sehingga aitem tersebut tidak terpilih atau gugur dan 45 aitem lain dilanjutkan uji reliabilitas.

b. Uji Beda Daya Aitem Motivasi Kerja

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini.

Tabel 3.8
Koefisien Daya Beda Item Skala Motivasi Kerja

No	Rix	No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1	0.105	11	0.673	21	0.642	31	0,193	41	0,758
2	0.007	12	0.354	22	0.742	32	0,276		
3	0.478	13	0.495	23	0.706	33	0,532		
4	0.508	14	0.720	24	0.496	34	0,707		
5	0.197	15	0.620	25	0.643	35	0,391		
6	0.322	16	0.791	26	0.792	36	0,477		
7	0.299	17	0.774	27	0.504	37	0,487		
8	0.403	18	0.528	28	0.656	38	0,814		
9	0.565	19	0.251	29	0.871	39	0,763		
10	0.577	20	0.281	30	0.637	40	0,637		

Berdasarkan tabel 3.7 di atas maka dari 41 aitem diperoleh nilai koefisien korelasi atau daya beda aitem di bawah 0,25 sebanyak 4 aitem yaitu aitem 1,2,5 dan 31 aitem tersebut tidak terpilih atau gugur dan 37 aitem lain dilanjutkan uji reliabilitas.

2. Uji Realibilitas

Setelah melakukan analisis daya beda, peneliti melakukan uji reliabilitas. Azwar (2016) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan sejauhmana hasil yang relatif sama dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama. Reliabilitas kuesioner akan dihitung dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach melalui *Statistical Package for Social Science SPSS version 25.0 for Windows*. Adapun rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas kedua skala ini digunakan teknik *Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{2[1 - sy_1^2 + sy_2^2]}{sx^2}$$

Keterangan:

sy_1^2 = Varians Y1 dan varians skor Y2

sx = Varians skor X

Hasil analisis reliabilitas uji coba tahap pertama pada skala konsep diri diperoleh $\alpha = 0,940$ selanjutnya hasil analisis reliabilitas pada skala konsep diri tahap kedua setelah di buang aitem gugur diperoleh $\alpha = 0,945$.

Analisis reliabilitas uji coba tahap pertama pada skala motivasi kerja diperoleh $\alpha = 0,939$ selanjutnya peneliti hasil analisis reliabilitas pada skala motivasi kerja tahap kedua setelah di buang aitem gugur diperoleh $\alpha = 0,949$.

Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas di atas, peneliti memaparkan *blue print* terakhir dari kedua skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 3.9 di bawah ini.

Tabel 3.9
Blue Print akhir konsep diri

Dimensi	Sub Dimensi	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Dimensi internal				
	Identitas diri	3,23,7	32,44,47	6
	Diri pelaku	11,31,21	36,10,14	6
	Diri penerima	,41,43	7,22,38	5
Dimensi eksternal				
	Diri fisik	5,35 ,13	15,28,46	6
	Diri etik moral	4,24,34	42,12.	5
	Diri pribadi	25,,45	8,18,48	5
	Diri keluarga	17,27,37	40,30,20	6
	Diri sosial	33,9,29	45,16,26	6
	Total	22	23	45

Tabel 3.10
Blue Print akhir motivasi kerja

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	kebutuhan-kebutuhan	,17	24,36	3
2.	tujuan-tujuan	,13	22,34	3
3.	Kemampuan	3,19	26,38	4
4.	Pembayaran	8,11	28,32	6
5	kemampuan kerja	15,13,23	28,34,	5
6	rekan kerja	15,,40	27,,18	4
7	Pengawasan	,37,35	,17,16	4
8	Pujian	11,,21	24,,14	4
9	pekerjaan itu sendiri	41,40	,39,4	4
	Total	17	18	37

F. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilakukan (Bungin 2005). Menurut Fatihuddin (2015) tahap-tahap pengolahan data adalah sebagai berikut:

a. *Editing* merupakan proses memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data. Proses *editing* ini dilakukan dengan maksud untuk mencari kesalahan-kesalahan dalam *questioner* yang telah diisi oleh responden. Pada penelitian ini proses *editing* dilakukan dengan menekan jawaban responden pada *google form* kemudian jawaban tersebut muncul di *spreadsheet* yang langsung terhubung ke *Ms.excel* kemudian melakukan pemeriksaan (*crosscheck*). Data awal merupakan jawaban responden yang dilihat dari *google form* untuk dilakukan pemeriksaan setelah dilakukan pemeriksaan, maka tidak terdapat aitem yang kosong.

b. *Coding* merupakan proses identifikasi dan klarifikasi dari setiap pertanyaan dalam instrument pengumpulan data berdasarkan variabel-variabel yang diteliti dengan pemberian kode-kode atau angka-angka. Setelah melakukan *crosscheck* peneliti melakukan pembagian antara variabel X dan variabel Y. Pada variabel tersebut terdapat aitem *favorable* pada aitem jawaban yang menjawab sangat sesuai dengan kode 4, sesuai dikode 3, tidak sesuai dikode 2, sangat tidak sesuai dikode 1 dan pengkodean *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu aitem yang menjawab sangat sesuai dikode 1, sesuai dikode 2, tidak sesuai dikode 3 dan

sangat tidak sesuai dikode 4. Pengkodean aitem *favorable* dan *unfavorable* di *coding* secara terpisah.

c. *Kalkulasi* merupakan proses menghitung data yang telah terkumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi, mengkalikan atau lainnya yang dilakukan dengan bantuan *excel*. Proses kalkulasi dalam penelitian ini yaitu aitem yang sudah dicoding secara otomatis sesuai nilai aitem *favorable* dan *unfavorable* maka aitem dijumlah dengan mengklik *autosum* perbaris di *Ms.excel*. Selanjutnya melakukan kategorisasi jumlah total aitem diurutkan otomatis di *Ms.excel* dengan mengklik *sort smallest to largest* sehingga total nilai akan terurut dari nilai rendah ke nilai tinggi dan nilai ini yang akan digunakan untuk mencari nilai data empirik.

d. *Tabulasi* merupakan proses mencatat atau *entry* data ke dalam tabel induk penelitian. Tahap ini menggunakan data di *Ms.excel* yang telah melalui proses kalkulasi manual, data yang sudah selesai dari 3 tahap diatas selanjutnya pengolahan dilakukan di aplikasi *SPSS 22.00* dengan cara mengimport data dari tabel *excel* ke dalam data view di *SPSS* data siap dianalisis sesuai kebutuhan teknik analisis data.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara untuk menguji hipotesis. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji prasyarat dan uji hipotesis, berikut.

a. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis. Uji prasyarat meliputi uji normalitas dan linieritas

(Priyatno D. , 2016). Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Analisis data yang dilakukan untuk menguji normalitas adalah secara non-parametrik dengan menggunakan teknik statistik *one sample kolmogorow smirnov test*. Adapun aturan yang digunakan adalah angka signifikansi (sig) $> 0,05$ berdistribusi normal dan sebaliknya apabila angka signifikansi (sig) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal (Periantolo, 2016).

2. Uji Linearitas

Uji Linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dan variabel terikat. Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas hubungan. (Gunawan, 2016) menyatakan bahwa uji linearitas hubungan merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier. Uji linearitas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan linieritas dengan variabel terikat (Hanief, 2017). Uji linearitas pada SPSS digunakan uji linearitas lajur *F deviation from linearity*, dikatakan mempunyai hubungan yang linearitas apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Sedangkan jika menggunakan *test for linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikansi pada linearitas kurang dari 0,05 (Priyatno 2011). Pada penelitian ini

menggunakan uji linearitas *test for linearity* dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikansi pada linearitas kurang dari 0,05.

b. Uji Hipotesis

Setelah semua asumsi normalitas dan linieritas terpenuhi, maka dapat dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis yaitu dengan jalan memeriksa batas penerimaan-penolakan taraf signifikansi statistik dari koefisien jalur yang dihasilkan (Sugiyono, 2017). Menurut (Periantalo, 2015) koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan komputer program SPSS *version 22.00 for Windows*. Adapun rumus korelasi jika analisis dilakukan secara manual sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y
- $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y
- $\sum x$ = Jumlah skor skala variabel X
- $\sum y$ = Jumlah skor skala variabel Y
- N = Banyak Subjek

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Bupati Aceh Barat Daya berjumlah 118 karyawan. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 4 Desember 2021 sampai tanggal 10 Desember 2021. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel berjenis kelamin laki-laki berjumlah 46 orang (43,7%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 63 orang (57,2%). sebagaimana pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	43,7%
	perempuan	63	57,2%
	Jumlah	118	100%

b. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa yang paling banyak pada penelitian ini tahun adalah usia 30-39 yaitu sebanyak 40 orang (36,3%), selanjutnya usia 40-49 sebanyak 39 orang (35,4%), selanjutnya usia 20-29 sebanyak 22 (20%), dan usia 50-60 sebanyak 10 (9%) .

dan berdasarkan teori Erikson (1991) menyatakan bahwa pembagian tahap-tahap

ini berada pada separuh baya akhir 20-an hingga 50-an. Dan menurut Hurlock (1996) usia 40-50 tahun masa madya. Dan menurut Santrok (2003) usia remaja berada pada rentang 12-23 tahun.

sebagaimana pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	20-29	22	20%
	30-39	40	36,3%
	40-49	39	35,4%
	50-60	10	9%
Jumlah		118	100%

c. Subjek Berdasarkan Lama Berkerja

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa yang paling banyak pada penelitian ini adalah lama berkerja diatas 5 tahun yaitu sebanyak 71 orang (64,5%), selanjutnya lama berkerja dengan rentan 1 – 5 tahun sebanyak 38 orang (34,5%), selanjutnya lama berkerja dibawah 1 tahun sebanyak 9 (19%), sebagaimana pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Lama Berkerja

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Lama Berkerja	Dibawah 1 Tahun	9	19%
	1 – 5 Tahun	38	34,5%
	Diatas 5 Tahun	71	64,5%
Jumlah		118	100%

d. Subjek Berdasarkan Bidang

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa yang paling banyak pada penelitian ini adalah bagian hukum sebanyak 15 (13,6), disusul bgaian keistimewaan, bagian administrasi dan bagian umum sebanyak 14 orang (12,7%), disusul dengan bagian pemerintahan, pengadaan barang, dan bagian protokol.

Tabel 4.4
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Bidang

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Bidang	Atasan	6	5,4%
	Bagian Pemerintahan	10	9%
	Bagian Keistimewaan	14	12,7%
	Bagian Hukum	15	13,6%
	Bagian Ekonomi	5	4,5%
	Bagian Administrasi	14	12,7%
	Bagian Pengadaan Barang	10	9%
	Bagian Umum	14	12,7%
	Bagian Organisasi	8	7,2%
	Bagian Protokol	14	13,5%
	Bagian Keuangan	7	7%
	Jumlah		118

sebanyak 14 orang (9%), disusul dengan bagian organisasi sebanyak 8 orang (7,2%), disusul dengan atasan sebanyak 6 orang (5,4%), disusul dengan bagian ekonomi sebanyak orang (4,5%), dan bidang keuangan 4 orang (4%)

B. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam

kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (σ). Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala Konsep Diri

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan data di lapangan) dari variable Kesabaran. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai tabel 4.5.

Tabel 4.5
Deskripsi Data Penelitian Skala Konsep Diri

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	M	SD	Xmaks	Xmin	M	SD
Konsep Diri	180	45	112,5	22,5	180	82	167,7	15,3

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min)/2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min})/6$

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik kepuasan pernikahan menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 45 dan jawaban maksimal 180 dengan nilai rata-rata 112,5 dan standar deviasi 22,5. Sedangkan secara empirik konsep diri menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 82 dan jawaban maksimal 180

dengan nilai rata-rata 167,7 dan standar deviasi 15,3 Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala konsep diri.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} X &= \text{Rentang butir pernyataan} \\ M &= \text{Mean (rata-rata)} \\ SD &= \text{Standar Deviasi} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala kesabaran adalah sebagaimana tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Kategorisasi Konsep Diri

Kategorisasi	Interval	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 152,4$	16	13,6%
Sedang	$152,4 \leq X < 183$	102	46,4%
Tinggi	$X \geq 183$	0	0
Jumlah		118	100.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka hasil kategorisasi pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 16 orang (13,6%) memiliki konsep diri yang rendah, 102 orang (46,4%) memiliki konsep diri yang sedang dan 0 orang (0%) yang memiliki konsep diri yang tinggi. Artinya, dapat disimpulkan bahwa pada kategorisasi konsep diri persentase terbanyak yaitu pada kategori sedang.

b. Skala Motivasi kerja

Analisis data deskriptif dilakukan dengan melihat deskriptif data

hipotetik (yang mungkin terjadi) dan empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel. Deskripsi data penelitian adalah sebagai tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Deskripsi Data Penelitian Motivasi Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	M	SD	Xmaks	Xmin	M	SD
Motivasi Kerja	148	37	112,5	22,5	148	76	137,5	12,6

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) / 2$

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) / 6$

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 37 dan jawaban maksimal adalah 148, dengan nilai rata-rata 112,5 dan 22,5 nilai standar deviasi. Sedangkan secara empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 76 dan jawaban maksimal adalah 148, dengan nilai rata-rata 137,5 dan 12,6 nilai standar deviasi. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala motivasi kerja.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} X &= \text{Rentang butir pernyataan} \\ M &= \text{Mean (rata-rata)} \\ SD &= \text{Standar Deviasi} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *Motivasi Kerja* adalah sebagaimana tabel 4.8 berikut

Tabel 4.8

Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 124,9$	14	11,9%
Sedang	$124 \leq X < 150,1$	104	88,1%
Tinggi	$X \geq 150,1$	0	0%
Jumlah		118	100.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka hasil kategorisasi pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 14 orang (11,9%) memiliki motivasi kerja yang rendah, 104 orang (88,1%) memiliki motivasi kerja yang sedang dan 0 orang (0%) yang motivasi kerja persentase terbanyak yaitu pada kategori sedang.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan korelasi product moment dengan kaidah apabila signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan normal, sebaliknya jika signifikansi dibawah $< 0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal smirnow.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Koefisien K-SZ	P
Konsep diri	0,278	0,000
Motivasi Kerja	0,244	0,000

Berdasarkan tabel diatas diatas hasil uji normalitas sebaran konsep diri diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak Normal sedangkan nilai signifikansi motivasi kerja diperoleh $0,000 < 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal dan menentukan asumsi uji normalitas sebaran.

b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas menggunakan *linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikansi pada linieritas kurang dari 0,05. Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data yang tertera pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel Penelitian	<i>F Linearity</i>	P
Konsep Diri dan Motivasi Kerja	4,006	0.000

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 22.00*, diperoleh *F linearty* = 4,006 dan $\rho = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara konsep diri dengan motivasi kerja. Artinya data tersebut dapat digunakan untuk uji hipotesis.

c. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis Korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hal ini dikarenakan kedua variabel penelitian berdistribusi normal dan linier. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara Konsep diri dengan motivasi kerja Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	<i>Person Correlation</i>	P
Konsep Diri dan Motivasi Kerja	0,807	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0,807 dengan signifikansi 0,000 hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Konsep diri dengan Motivasi kerja. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi kerja maka semakin tinggi Konsep diri, sebaliknya semakin rendah Motivasi kerja maka

semakin rendah Konsep diri pada Karyawan. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,00 ($p < 0,05$) yang artinya hipotesis penelitian diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Analisis Measure of Association

	r^2
Konsep Diri dengan Motivasi Kerja	0.651

Berdasarkan tabel 4. 11 di atas *measure of association* diatas menunjukkan bahwa penelitian ini memperoleh sumbangan relatif antara kedua variable $r^2 = 0,651$ yang artinya terdapat 65,1 % konsep diri terhadap motivasi yang dimiliki karyawan Kantor Bupati Abdya, sementara 3,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Artinya, konsep diri tidak menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, namun ada faktor-faktor lain, seperti: faktor internal, eksternal, dan lainnya.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara antara konsep diri dengan motivasi kerja pada karyaan Kantor Bupati Aceh Barat Daya. Setelah dilakukan uji Korelasi *Product Moment* dari Pearson, maka diperoleh nilai korelasi (r)= 0,807 dengan $p = 0,000$ dan r squared = 0,651 (65,1%) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja yang dimiliki karyawan Kantor Bupati Abdya. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Kantor Bupati Abdya,

sebaliknya semakin rendah konsep diri maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

Hubungan antara variabel konsep diri dengan motivasi kerja Dijelaskan berdasarkan konsep diri yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Priansa (dalam Sa'adah, 2020) Motivasi karyawan dalam bekerja selalu didorong oleh keinginan kuat dari dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi kerja merupakan sekelompok pendorong yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang dapat menimbulkan perilaku bekerja dan dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya perilaku bekerja.

Hal tersebut dilakukan karyawan Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri individu merupakan syarat agar individu tersebut terdorong oleh kemampuannya sendiri untuk mengatasi berbagai kesulitan dalam mencapai tujuannya. faktor faktor yang berhubungan dengan konsep diri yang di namakan faktor-faktor motivasi. Motivasi kerja menimbulkan konsep diri. Aspek-aspek pekerjaan tertentu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi yang menghasilkan konsep diri yang tinggi (Munandar 2001).

Jadi Jika karyawan mampu mempersepsikan dirinya bahwa dirinya mampu bekerja dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai karena karyawannya mampu bekerja dengan sebaik baiknya Dengan kata lain, karyawan yang memiliki konsep diri tinggi, maka ia akan memiliki motivasi yang tinggi pula.

Pada penelitian ini, hasil kategorisasi skala penelitian ini secara data empirik menunjukkan maka hasil kategorisasi pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 16 orang (13,6%) memiliki konsep diri yang rendah, 102 orang (46,4%) memiliki konsep diri yang sedang dan 0 orang (0%) yang memiliki konsep diri yang tinggi. Artinya, dapat disimpulkan bahwa pada kategorisasi konsep diri persentase terbanyak yaitu pada kategori sedang. maka hasil kategorisasi pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 14 orang (11,9%) memiliki motivasi kerja yang rendah, 104 orang (88,1%) memiliki motivasi kerja yang sedang dan 0 orang (0%) yang motivasi kerja persentase terbanyak yaitu pada kategori sedang, jadi persepsi diri karyawan dan motivasi kerja akan mendukung tujuan organisasi di Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya keterbatasan seperti pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan dalam angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat lebih luas dinamika psikologis yang terjadi selama proses penelitian. kekurangan yang terjadi dalam melakukan penelitian ini seperti adanya kelebihan dalam mengisi kuensioner penelitian tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh nilai korelasi $r = 0,853$ dengan $p = 0,000$ dan $r \text{ squared} = 0,727$ (72,7%) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja yang dimiliki karyawan Kantor Bupati Abdy. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya, sebaliknya semakin rendah konsep diri maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti dengan variabel yang serupa adalah :

1. Bagi Subjek Penelitian Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan pedoman karyawan dalam memahami pentingnya konsep diri dan motivasi kerja bagi karyawan yang memiliki konsep diri dan motivasi kerja yang tinggi bisa mempertahankan, bagi karyawan yang memiliki konsep diri dan motivasi kerja yang rendah bisa meningkatkan pemahaman tentang konsep diri dan motivasi kerja. sehingga menjadi acuan dalam hidup untuk dapat mengatur peran serta kewajiban dan menyesuaikan perilaku terhadap lingkungan sekitar.

2. Bagi Lembaga/Kantor Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi feedback lanjutan untuk lembaga/kantor agar lebih memperhatikan motivasi kerja tenaga karyawan dan membuat program yang meningkatkan konsep diri dan motivasi kerja karyawan yang masih memiliki konsep diri dan motivasi kerja yang rendah.

3. Bagi peneliti selanjutnya Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang konsep diri dan motivasi kerja sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Diharapkan juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian.





DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, DR. Hendriati. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2006.
- Amalda, Nastiti. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa." *Akuntansi Manajemen Pendidikan* Volume 6, No 1 (2018): 11-21.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Prenadamedia.
- Bashori, Khoiruddin, and Komaruddin Hidayat. *Psikologi Sosial, Aku Kami, Dan Kita*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016.
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Prenadamedia, 2005.
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol 18 (2017): 9-15.
- Evianah. "Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Divisi Produksi PT.Indosari Mandiri Sidoarjo." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Volume 1, No. 1, (2020): 15-22.
- Gurning, B. T. A. D. (2010). Hubungan antara komitmen organisasi dan intensi turnover dengan organisatinal citizenship behavior pada karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia.
- Gurning, B. T. A. D. (2010). Hubungan antara komitmen organisasi dan intensi turnover dengan organisatinal citizenship behavior pada karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia
- Gerald R. Adams Michael D. Berzonsky. *Blanckwel Handbook of Adolescence*. Australia: Blackwell Handbook of Developmental Psychology, 2003.
- Gomes, F, C. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andii Offiset, 1997.

- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Banda Aceh: Personnel Management, 2003.
- hasibuan, siti maisarah. “pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.” *jurnal ilmiah magister manajemen* Vol 1, No 1. (2018).
- Hertanto, Eko. “Teori Motivasi Kerja (Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Read Paper*, 2017: 1-11.
- Herinaldi, M. R. (2005). *Prinsip-prinsip Statistik Untuk Teknik dan Motivasi Sains*. Jakarta Erlangga.
- Jannah, Rosita Hilyah. “Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kinerja Karyawan.” 2017.
- Juliningrum, Emmy. “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pengawai.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol 11, No 4 (2013): 665-676.
- Kiling, Beatriks Novianti. “Tinjauan konsep Diri Dan Dimensi Pada Anak.” *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling* Volume 1 No 2 (2015): 116-124.
- Lestari, S. I. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Guru Di Smk Negeri 1 Kaligondang Purbalingga Septiana Indri Lestari (Doctoral dissertation, IAIN)
- Marwansyah, Sofyan. “Kausalitas Inspeksi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Tingkat Kecelakaan Kerja.” *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* Vol X No.2 (2012): 202-210.
- Rahmaningsih, Novia Dwi. “Dinamika Konsep Diri Pada Remaja Perempuan Pembaca Teenlit.” *Jurnal Psikologi* Volume 41, no. 2, (2014): 179-189.
- Rahmawati, Ita. *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol. 1-107. JL, Garuda No. 9 Tambakberas Jombang: Penerbit LPPM Universitas KH, A Wahab Hasbullah, 2020.
- Ramaningsih, Novia Dwi. “Dinamika Konsep Diri Pada Remaja Perempuan Pembaca Teenlit.” *Jurnal Psikologi* Volume 41, No. 2, (2014): 179-189.
- Sa'adah, Lailatul. *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan*. JL. Garuda no 9, Tambakberas Jombnag: Penerbit LPPM, 2020.

- Saputra, Nefri Anra. *Perkembangan Peserta Didik*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Sentosa, Garbo Purna. "Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Karyawan Home Industri Geplak Gose Jago Bantul." *Skripsi*, 2017.
- Silitonga, P. Eddy Sanusi. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Media Pustaka, 2020.
- Sopian, Yepi. "Pengaruh Konsep Diri Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT.Nusantara Agri Sejati Sukabumi." *Jurnal Mahasiswa Manajemen Volume 2.No 1 (2021): 23-47*.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- . *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Maftuhah, L. (2019). Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Word Square Terhadap Hasil Belajar IPA Materi Penggolongan Hewan Berdasarkan Jenis Makanan"(Pre Eksperimen di Kelas IV MI Annizhomiyah Kecamatan Labuan Kabupaten Pandeglang) (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN).
- Marwansyah, S. (2012). Kausalitas Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Tingkat Kecelakaan Kerja. *Jurnal Perspektif*, 10(2), 202-210
- Surianto. *Sinergitas Motivasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pengawai Pada Sebuah Instansi*. Surabaya: Global Aksara Pres, 2021.
- Sutrianto, Dienda Novalina. "Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Karyawan." *Skripsi*, 2012.
- Waspodu, Agus AWS. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok." *Riset Manajemen Sains Indonesia Vol 3. No 1 (2012): 1-16*.

- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-19.
- Yusuf, Burhaduddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015.
- Kaplan, M., & Saccuzzo, P. (2012). *Pengukuran Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, S. I. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Guru Di Smk Negeri 1 Kaligondang Purbalingga Septiana Indri Lestari (Doctoral dissertation, IAIN)
- Marwansyah, Sofyan. "Kausalitas Inspeksi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Tingkat Kecelakaan Kerja." *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* Vol X No.2 (2012): 202-210.
- Rahmaningsih, Novia Dwi. "Dinamika Konsep Diri Pada Remaja Perempuan Pembaca Teenlit." *Jurnal Psikologi* Volume 41, no. 2, (2014): 179-189.
- Rahmawati, Ita. *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol. 1-107. JL, Garuda No. 9 Tambakberas Jombang: Penerbit LPPM Universitas KH, A Wahab Hasbullah, 2020.
- Ramaningsih, Novia Dwi. "Dinamika Konsep Diri Pada Remaja Perempuan Pembaca Teenlit." *Jurnal Psikologi* Volume 41, No. 2, (2014): 179-189.
- Ramadhan, D. A. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja dengan pada Karyawan Matmoen Rest Grun di Kabupaten Bayolali. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, A. (2010). Studi deskriptif effect size penelitian-penelitian di fakultas psikologi universitas sanata dharma. *Jurnal Penelitian*, 1-17.
- Sa'adah, Lailatul. *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Dii Siplin Kerja Serta Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan*. JL. Garuda no 9, Tambakberas Jombnag: Penerbit LPPM, 2020.
- Saputra, Nefri Anra. *Perkembangan Peserta Didik*. yogyakarta: Deepublish, 2020.

- Sentosa, Garbo Purna. "Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Di Siplin Kerja Karyawan Home Industri Geplak Gose Jago Bantul." *Skripsi*, 2017.
- Silitonga, P. Eddy Sanusi. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penerba Media Pustaka, 2020.
- Sopian, Yepi. "Pengaruh Konsep Diri Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT.Nusantara Agri Sejati Sukabumi." *Jurnal Mahasiswa Manajemen Volume 2.No 1 (2021): 23-47*.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung Penerbit Alfabeta
- . *Metode Penelitian Kombinasi (Mixel Method)*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Maftuhah, L. (2019). Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Word Square Terhadap Hasil Belajar IPA Materi Penggolongan Hewan Berdasarkan Jenis Makanan"(Pre Eksperimen di Kelas IV MI Annizhomiyah Kecamatan Labuan Kabupaten Pandeglang) (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN).
- Marwansyah, S. (2012). Kausalitas Inspeksi Keselamatandan Kesehatan Kerja Dengan Tingkat Kecelakaan Kerja. *Jurnal Perspektif*, 10(2), 202-210
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka setia.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Misbahuddin, I. H. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakrta: Universitas Indonesia.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

(studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 215-228.

Naway, A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.

Nency, Y. f. (2007). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

Noor, J. (2012). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grou.

Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Nugroho, G. D. (2012). Hubungan Kepuasan kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Pt Busana Mulya Tekstil. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Surianto. *Sinergitas Motivasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pengawai Pada Sebuah Isntansi*. Surabaya: Global Aksara Pres, 2021.

Sutrianto, Dienda Novalina. "Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Karyawan." *Skripsi*, 2012.

Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Mansia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Malalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Media Pustaka.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Supriyono, R. (2003). *Sistem pengendalian manajemen*. Yogyakarta: BPF.

Waspodo, Agus AWS. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok." *Riset Manajemen Sains Indonesia* Vol 3. No 1 (2012): 1-16.

Yusuf, Burhaduddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015.



LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Nomor: B-349/Un.08/FDK/Kp.00.4/1/2022

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2021/2022

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2022, Tanggal 17 November 2021.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama** : Menunjuk Sdr. 1). T. Zulyadi, M.Kesos., Ph.D
2) Nonong Husna, S.E
- Sebagai Pembimbing UTAMA
Sebagai Pembimbing KEDUA

Untuk membimbing KGU Skripsi:

Nama : Awanda Balqis

NIM/Jurusan : 170404018/ Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)

Judul : Kreativitas Masyarakat Pengrajin Anyaman Rotan dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga di Kecamatan Lhokniga Kabupaten Aceh Besar

- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry ;
- Keempat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 21 Januari 2022

17 Jumadil Akhir 1443 H

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dekan

Fakhr



Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

Keterangan:

SK berlaku sampai dengan tanggal 21 Januari 2023 M



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Raul Kopeh Darussalam Banda Aceh
Telp. (0651) 7557321, Email: uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1475/Un.08/FPsi.I

IPP.009/10/2021

Lamp

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
Bupati Aceh Barat Daya

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **SYARIFAH UFAYANA / 170901013**
Semester/Jurusan : IX / Psikologi
Alamat sekarang : Darussalam, Baet, Lorong Muriara Baet.

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Hubungan antara Konsep Din dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 7 Desember 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,

Berlaku sampai: 15 Januari
2022

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.

AR - RANIRY



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Bukit Hijau Komplek Perkantoran Abdy Blangpidie 23764
Telepon/Faks : (0659) 9496037, Email : setda@acehbaratdayakab.go.id

Blangpidie, 16 Desember 2021 M
21 Jamadil Ula 1443 H

Nomor : 423.4/193
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian Mahasiswa

Yang Terhormat :
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar Raniry
di -
Tempat

Sehubungan dengan surat nomor B-1475/Un.08/Fpsi.I/PP.00.9/1/2022 tentang Penelitian Ilmiah Mahasiswa, Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya pada dasarnya tidak keberatan mahasiswi atas nama :

Nama : SYARIFAH UFAYANA
NIM : 170901013
Jurusan : Psikologi
Semester : IX (Sembilan)

Untuk melakukan penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, dengan judul Skripsinya "Hubungan Antara Konsep Diri dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya".

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

a.n. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA
ASISTEN ADMINISTRASI UMUM,

AR - N I R Y



Drs. SAND JAILANI
Pemrina Utama Muda
NIP.196311051990031004

Tembusan :
Bupati Aceh Barat Daya sebagai laporan

Dil	Mr	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Umum	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	116		
BJ	36	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Administrasi Penger	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
Gd	39	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Umum	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	119	
GT	35	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Administrasi Penger	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
Bc	38	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Umum	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	124
Kj	37	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Umum	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	3	3	3	2	3	2	120		
JB	37	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Administrasi Penger	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	139	
YTO	36	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Administrasi Penger	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
Mk	39	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Umum	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	119		
RW	34	Laki-Laki 1-5 Tahun	Bagian Administrasi Penger	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
Cp	39	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Umum	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	115		
GC	35	Laki-Laki 1-5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
HG	40	Laki-Laki Diatas 5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	142	
UY	35	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
HK	43	Laki-Laki Diatas 5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
RBS	35	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
YG	34	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
WT	32	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
FD	32	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
HJA	31	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Protokol	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
UT	35	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	136	
WS	32	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
TD	31	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	138	
FT	39	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	136	
TR	34	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
TM	37	Laki-Laki Diatas 5 Tahun	Bagian Hukum	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
JH	36	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Hukum	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
TY	32	Laki-Laki 1-5 Tahun	Bagian Protokol	4	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	138	
GC	34	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Protokol	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
FD	39	Laki-Laki Diatas 5 Tahun	Bagian Protokol	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	141		
TR	38	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Protokol	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
MH	34	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Pengadaan Barang I	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	3	3	4	3	128			
YH	34	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Protokol	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144		
IR	35	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Pengadaan Barang I	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	135		
FT	34	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Keistimewaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144		
SW	36	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Keistimewaan	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	137		
TJ	35	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Keistimewaan	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
VC	32	Perempuan 1-5 Tahun	Bagian Keistimewaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148		
FS	35	Laki-Laki Diatas 5 Tahun	Bagian Pengadaan Barang I	4	3	4	4	3	4	4	2	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	128		
TL	39	Laki-Laki Diatas 5 Tahun	Bagian Keistimewaan	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146		
HND	30	Laki-Laki Diatas 5 Tahun	Bagian Pengadaan Barang I	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	2	4	4	134			
DR	47	Laki-Laki Diatas 5 Tahun	Bagian Keistimewaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145		
RK	31	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Pengadaan Barang I	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	136		
FD	45	Laki-Laki Diatas 5 Tahun	Bagian Keistimewaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142		
KH	37	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Keistimewaan	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138		
RP	36	Perempuan Diatas 5 Tahun	Bagian Keistimewaan	4	4	4	4																																				

Lampiran 1

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Bekerja :
Bidang :

Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga saudara (i) diharapkan mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan saat ini/ yang pernah dialami dengan sejujur-jujurnya. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

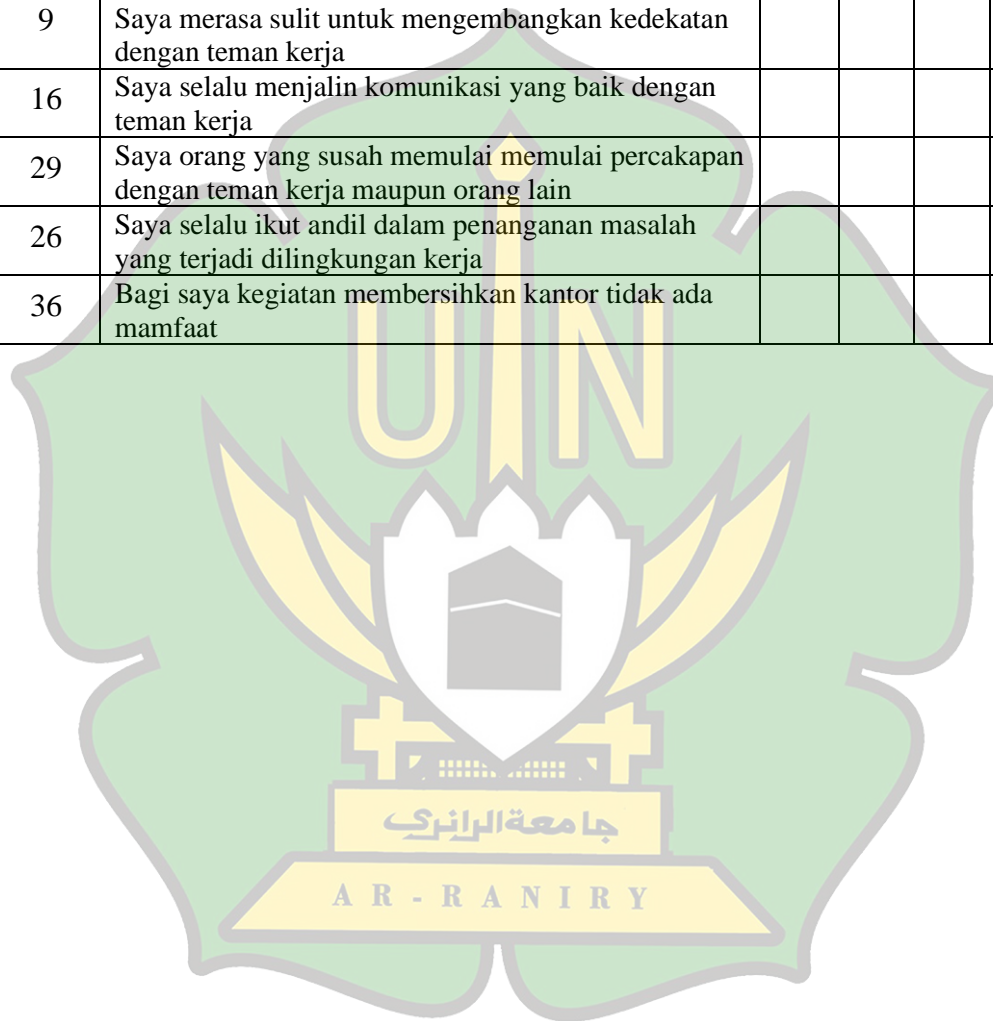
Berikan tanda cek (√) pada kolom yang sesuai dengan jawabanmu

Skala Konsep Diri Tahap 1 Sebelum Aitem gugur

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
3	Saya orang yang periang				
32	Saya orang yang pemalas				
23	Saya orang yang tidak pantang menyerah				
44	Saya orang yang mudah putus asa				
7	saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik				
47	saya merasa tidak mampu menangani tugas kerja saya dengan baik				
11	Saya orang yang senang bercerita banyak hal pada orang lain				
36	Saya bukan orang yang mudah menolong orang lain				
31	Saya orang yang mudah marah pada orang lain				
10	Saya mudah pesimis sangat mennghadapi pekerjaan kantor				
21	saya sadar mengerjakan kerja kantor harus efektif				

	dan profesional				
14	saya orang yang tidak profesional dalam bekerja				
1	Saya punya potensi yang baik				
7	Saya tidak berbakat dalam bidang pekerjaan saya				
41	Saya senang dengan hidup yang saya jalani				
22	Saya tidak memiliki kelebihan apapun				
43	Saya puas dengan kemampuan saya				
38	Saya tidak terima jika orang tidak menghargai hasil kerja saya				
5	Saya memiliki daya tubuh yang kuat				
15	Saya orang yang malas untuk berolah raga				
35	Saya seseorang yang menarik				
28	Saya masih merasa jelek walaupun sudah berpakaian dengan gaya baru				
13	Saya merasa memiliki berat badan yang ideal				
46	Tinggi saya tidak ideal diantara teman-teman saya				
4	menurut saya, setiap cobaan yang saya hadapi adalah bentuk kasih sayang Allah				
42	saya merasa cobaan yang diberikan Allah kepada saya bertubi-tubi				
12	Saya puas taat dalam peraturan kehidupan keagamaan				
34	Saya kurang puas taat dalam kehidupan keagamaan ini				
2	saya selalu mengevaluasi diri ketika saya menyadari bahwa saya telah berbuat salah				
25	lebih baik bersikap bebas atau santai dari pada menurut norma				
8	Saya selalu puas dengan hasil kerja yang saya peroleh				
33	Saya merasa tidak dan selalu merasa gagal dalam pekerjaan saya				
18	Menurut saya nilai pekerjaan yang saya capai sangat memuaskan				
45	Saya selalu merasa gagal dalam pekerjaan saya				
48	Saya selalu puas dengan hasil kerja saya				
17	Saya kurang puas dengan hasil kerja saya				
40	Saya senang berbagi pengalaman dengan keluarga				
27	Saya merasa tidak nyaman bila beradadirumah dengan keluarga				
30	Saya sangat nyaman makan bersama keluarga				

37	Saya tidak senang bergabung dengan keluarga saat ada perkumpulan				
20	saya bersyukur dengan segala kondisi keuangan keluarga saya				
33	saya selalu mengeluh apabila keluarga saya tidak mendukung pekerjaan saya saat ini				
45	Teman kerja saya mengatakan bahwa mereka senang berteman dengan saya				
9	Saya merasa sulit untuk mengembangkan kedekatan dengan teman kerja				
16	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan teman kerja				
29	Saya orang yang susah memulai memulai percakapan dengan teman kerja maupun orang lain				
26	Saya selalu ikut andil dalam penanganan masalah yang terjadi dilingkungan kerja				
36	Bagi saya kegiatan membersihkan kantor tidak ada mamfaat				



Lampiran 3

Skala penelitian konsep Diri Tahap II Setelah Aitem gugur

Beikan tanda cek (√) pada kolom yang sesuai dengan jawabanmu

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
3	Saya orang yang periang				
32	Saya orang yang pemalas				
23	Saya orang yang tidak pantang menyerah				
44	Saya orang yang mudah putus asa				
7	saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik				
47	saya merasa tidak mampu menangani tugas kerja saya dengan baik				
11	Saya orang yang senang bercerita banyak hal pada orang lain				
36	Saya bukan orang yang mudah menolong orang lain				
31	Saya orang yang mudah marah pada orang lain				
21	saya sadar mengerjakan kerja kantor harus efektif dan profesional				
14	saya orang yang tidak profesional dalam bekerja				
7	Saya tidak berbakat dalam bidang pekerjaan saya				
41	Saya senang dengan hidup yang saya jalani				
22	Saya tidak memiliki kelebihan apapun				
43	Saya puas dengan kemampuan saya				
38	Saya tidak terima jika orang tidak menghargai hasil kerja saya				
5	Saya memiliki daya tubuh yang kuat				
15	Saya orang yang malas untuk berolah raga				
35	Saya seseorang yang menarik				
28	Saya masih merasa jelek walaupun sudah berpakaian dengan gaya baru				
13	Saya merasa memiliki berat badan yang ideal				
46	Tinggi saya tidak ideal diantara teman-teman saya				
4	menurut saya, setiap cobaan yang saya hadapi adalah bentuk kasih sayang Allah				
42	saya merasa cobaan yang diberikan Allah kepada saya bertubi-tubi				

12	Saya puas taat dalam peraturan kehidupan keagamaan				
34	Saya kurang puas taat dalam kehidupan keagamaan ini				
25	lebih baik bersikap bebas atau santai dari pada menurut norma				
8	Saya selalu puas dengan hasil kerja yang saya peroleh				
33	Saya merasa tidak dan selalu merasa gagal dalam pekerjaan saya				
18	Menurut saya nilai pekerjaan yang saya capai sangat memuaskan				
45	Saya selalu merasa gagal dalam pekerjaan saya				
48	Saya selalu puas dengan hasil kerja saya				
17	Saya kurang puas dengan hasil kerja saya				
40	Saya senang berbagi pengalaman dengan keluarga				
27	Saya merasa tidak nyaman bila beradadirumah dengan keluarga				
30	Saya sangat nyaman makan bersama keluarga				
37	Saya tidak senang bergabung dengan keluarga saat ada perkumpulan				
20	saya bersyukur dengan segala kondisi keuangan keluarga saya				
33	saya selalu mengeluh apabila keluarga saya tidak mendukung pekerjaan saya saat ini				
45	Teman kerja saya mengatakan bahwa mereka senang berteman dengan saya				
9	Saya merasa sulit untuk mengembangkan kedekatan dengan teman kerja				
16	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan teman kerja				
29	Saya orang yang susah memulai memulai percakapan dengan teman kerja maupun orang lain				
26	Saya selalu ikut andil dalam penanganan masalah yang terjadi dilingkungan kerja				
36	Bagi saya kegiatan membersihkan kantor tidak ada mamfaat				

Lampiran 5

Skala motivasi kerja Tahap 1 Sebelum Aitem gugur

Beikan tanda cek (√) pada kolom yang sesuai dengan jawabanmu

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
24	Saya merasa kebutuhan saya tercukupi bekerja disini				
26	bekerja disini kurang apa yang saya dapatkan untuk pemenuhan kebutuhan sehari hari saya				
3	kantor saya memenuhi kebutuhan Fasilitas kerja				
17	Fasilitas kantor ini tidak memadai				
28	saya merasa bekerja disini keinginan saya selalu tercapai				
6	terkadang keinginan saya tidak terpenuhi pada saat bekerja disini				
9	saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target dalam pekerjaan saya				
14	ekspektasi saya bekerja disini tidak tercapai				
16	saya merasa kemampuan yang saya miliki sesuai untuk bekerja disini				
10	saya merasa Tidak ada kemampuan untuk bekerja disini				
11	Pekerjaan ini sesuai dengan bakat saya				
30	Saya tidak mempunyai bakat bekerja disini				
27	gaji yang saya dapatkan bekerja disini sesuai				
37	Gaji di kantor ini terbilang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup				
15	Gaji yang saya dapatkan disini sesuai dengan apa yang saya lakukan				
19	Gaji yang saya dapatkan disini sangat sedikit				
29	Bonus yang saya dapatkan disini sesuai dengan kemampuan saya				
40	Saya merasa dengan kemampuan saya tidak sesuai bonus yang saya dapatkan disini				
39	saya bersemangat kerja disini dikarenakan gajinya sesuai				
32	saya merasakan bonus yang saya dapatkan tidak sesuai				

7	kami selalu mendapatkan bonus secara rutin				
2	dikantor ini bonus yang kami dapatkan sangat sedikit				
8	Dikantor ini kami mendapatkan jaminan keselamatan agar terhindar dari bahaya				
20	Jaminan keselamatan dari kantor ini tidak bisa dipergunaan				
22	bekerja disini saya mendapatkan jaminan Kesehatan				
25	saya merasa bekerja disini tidak mendapat jaminan Kesehatan				
33	rekan kerja saya Selalu mendukung saya				
35	saya merasa persaingan antar kerja cukup tinggi disini				
31	semua rekan kerja yang ada disini saling mendukung satu sama lain				
38	konflik antara rekan kerja sangat sering terjadi disini				
5	atasan saya selalu memantau dan mendukung pekerjaan saya				
1	atasan saya tidak memantau pekerjaan saya				
4	Atasan Yang Jarang Mengontrol Karyawan Membuat Saya Sesuka Hati Dalam Bekerja				
13	Atasan kami selalu memperhatikan saat kami bekerja				
18	Atasan saya menguji keberhasilan saya				
12	Atasan saya tidak peduli dengan hasil kerja saya				
21	Atasan selalu mengapresiasi setiap pekerjaan saya				
23	Atasan tidak pernah menghargai pekerjaan saya				
34	Atasan kami tidak menghargai kinerja karyawan				
41	saya merasa senang bekerja disini				
36	saya merasa tidak senang bekerja disini				

Lampiran 7

Skala Penelitian Motivasi Kerja Tahap II Setelah Aitem gugur

Beikan tanda cek (√) pada kolom yang sesuai dengan jawabanmu

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
24	Saya merasa kebutuhan saya tercukupi bekerja disini				
26	bekerja disini kurang apa yang saya dapatkan untuk pemenuhan kebutuhan sehari hari saya				
3	kantor saya memenuhi kebutuhan Fasilitas kerja				
17	Fasilitas kantor ini tidak memadai				
28	saya merasa bekerja disini keinginan saya selalu tercapai				
6	terkadang keinginan saya tidak terpenuhi pada saat bekerja disini				
9	saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target dalam pekerjaan saya				
14	ekspektasi saya bekerja disini tidak tercapai				
16	saya merasa kemampuan yang saya miliki sesuai untuk bekerja disini				
10	saya merasa Tidak ada kemampuan untuk bekerja disini				
11	Pekerjaan ini sesuai dengan bakat saya				
30	Saya tidak mempunyai bakat bekerja disini				
27	gaji yang saya dapatkan bekerja disini sesuai				
37	Gaji di kantor ini terbilang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup				
15	Gaji yang saya dapatkan disini sesuai dengan apa yang saya lakukan				
19	Gaji yang saya dapatkan disini sangat sedikit				
29	Bonus yang saya dapatkan disini sesuai dengan kemampuan saya				
40	Saya merasa dengan kemampuan saya tidak sesuai bonus yang saya dapatkan disini				
39	saya bersemangat kerja disini dikarenakan gajinya sesuai				
32	saya merasakan bonus yang saya dapatkan tidak sesuai				

7	kami selalu mendapatkan bonus secara rutin				
8	Dikantor ini kami mendapatkan jaminan keselamatan agar terhindar dari bahaya				
20	Jaminan keselamatan dari kantor ini tidak bisa dipergunaan				
22	bekerja disini saya mendapatkan jaminan Kesehatan				
25	saya merasa bekerja disini tidak mendapat jaminan Kesehatan				
33	rekan kerja saya Selalu mendukung saya				
35	saya merasa persaingan antar kerja cukup tinggi disini				
38	konflik antara rekan kerja sangat sering terjadi disini				
4	Atasan Yang Jarang Mengontrol Karyawan Membuat Saya Sesuka Hati Dalam Bekerja				
13	Atasan kami selalu memperhatikan saat kami bekerja				
18	Atasan saya menguji keberhasilan saya				
12	Atasan saya tidak peduli dengan hasil kerja saya				
21	Atasan selalu mengapresiasi setiap pekerjaan saya				
23	Atasan tidak pernah menghargai pekerjaan saya				
34	Atasan kami tidak menghargai kinerja karyawan				
41	saya merasa senang bekerja disini				
36	saya merasa tidak senang bekerja disini				



LAMPIRAN

REABILITAS DAN DAYA BEDA AITEM KONSEP DIRI TAHAP 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

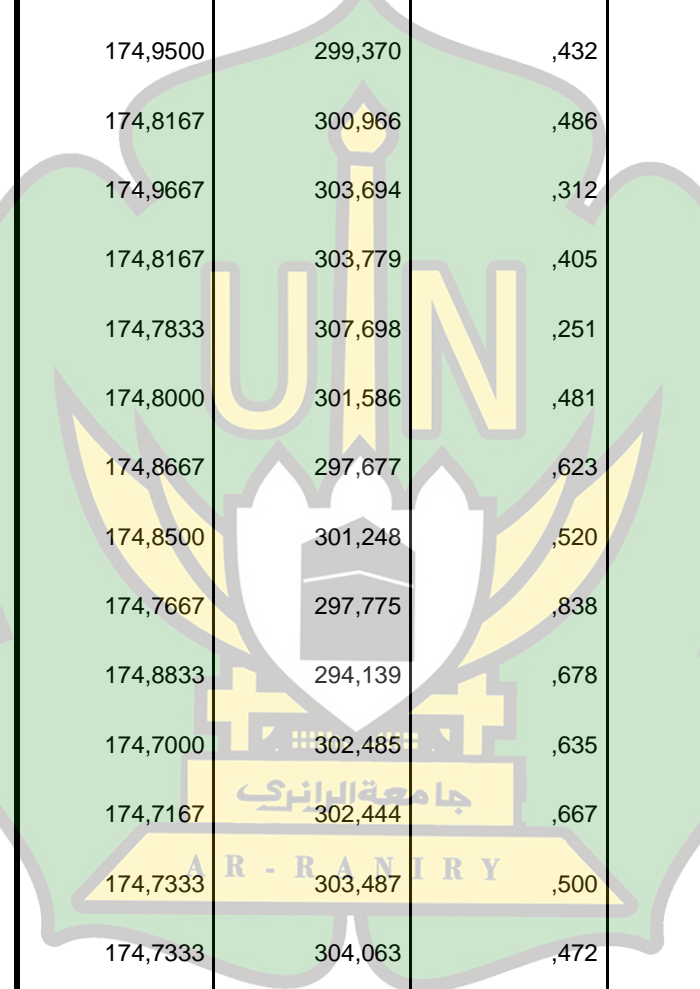
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	48

DAYA BEDA AITEM

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00097	174,9167	309,027	,152	,941
VAR00098	174,8667	309,406	,155	,941
VAR00099	174,8000	306,468	,339	,940
VAR00100	174,7667	307,911	,280	,940
VAR00101	174,8333	304,853	,346	,940
VAR00102	174,8167	305,915	,296	,940
VAR00103	174,8000	299,688	,578	,938



VAR00104	174,8000	305,010	,313	,940
VAR00105	174,9167	295,061	,610	,938
VAR00106	174,9167	311,196	,086	,942
VAR00107	175,0500	299,235	,409	,940
VAR00108	174,9833	298,390	,443	,939
VAR00109	174,9500	299,370	,432	,939
VAR00110	174,8167	300,966	,486	,939
VAR00111	174,9667	303,694	,312	,940
VAR00112	174,8167	303,779	,405	,939
VAR00113	174,7833	307,698	,251	,940
VAR00114	174,8000	301,586	,481	,939
VAR00115	174,8667	297,677	,623	,938
VAR00116	174,8500	301,248	,520	,938
VAR00117	174,7667	297,775	,838	,937
VAR00118	174,8833	294,139	,678	,937
VAR00119	174,7000	302,485	,635	,938
VAR00120	174,7167	302,444	,667	,938
VAR00121	174,7333	303,487	,500	,939
VAR00122	174,7333	304,063	,472	,939
VAR00123	174,7667	302,487	,533	,938
VAR00124	174,7333	299,351	,737	,937
VAR00125	174,8167	294,796	,873	,936
VAR00126	174,7333	300,029	,791	,937
VAR00127	174,7500	303,750	,480	,939

VAR00128	174,8333	300,040	,536	,938
VAR00129	174,7500	300,326	,644	,938
VAR00130	174,6833	305,915	,662	,938
VAR00131	174,8167	303,271	,411	,939
VAR00132	174,8000	304,976	,359	,939
VAR00133	174,7500	304,597	,402	,939
VAR00134	174,8000	300,536	,477	,939
VAR00135	174,8333	302,616	,384	,939
VAR00136	174,7833	305,495	,370	,939
VAR00137	174,8000	295,315	,789	,937
VAR00138	174,8333	292,209	,851	,936
VAR00139	174,7667	295,267	,807	,937
VAR00140	174,7500	299,682	,709	,937
VAR00141	174,7167	301,122	,658	,938
VAR00142	174,7667	296,182	,712	,937
VAR00143	174,8667	300,524	,494	,939
VAR00144	174,8667	305,880	,275	,940

AR - RANIRY

REABILITAS DAN DAYA BEDA AITEM KONSEP DIRI TAHAP II

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	163.9000	294.464	.342	.945
VAR00002	163.8667	295.812	.286	.945
VAR00003	163.9333	292.436	.366	.945
VAR00004	163.9167	293.400	.319	.945
VAR00005	163.9000	287.719	.585	.943
VAR00006	163.9000	292.736	.326	.945
VAR00007	164.0167	283.440	.607	.943
VAR00008	164.1500	288.367	.381	.945
VAR00009	164.0833	286.620	.443	.945
VAR00010	164.0500	287.472	.435	.945
VAR00011	163.9167	288.993	.492	.944
VAR00012	164.0667	291.284	.329	.945
VAR00013	163.9167	291.468	.423	.944
VAR00014	163.8833	296.037	.238	.945
VAR00015	163.9000	289.854	.477	.944
VAR00016	163.9667	285.897	.623	.943
VAR00017	163.9500	289.506	.516	.944
VAR00018	163.8667	286.185	.829	.942

VAR00019	163.9833	282.525	.675	.943
VAR00020	163.8000	290.332	.652	.943
VAR00021	163.8167	290.457	.675	.943
VAR00022	163.8333	292.107	.475	.944
VAR00023	163.8333	292.446	.459	.944
VAR00024	163.8667	290.355	.547	.944
VAR00025	163.8333	287.192	.757	.943
VAR00026	163.9167	283.162	.869	.942
VAR00027	163.8333	288.480	.776	.943
VAR00028	163.8500	292.028	.472	.944
VAR00029	163.9333	288.165	.538	.944
VAR00030	163.8500	288.197	.660	.943
VAR00031	163.7833	293.901	.670	.944
VAR00032	163.9167	291.230	.418	.944
VAR00033	163.9000	292.769	.372	.945
VAR00034	163.8500	292.367	.417	.944
VAR00035	163.9000	288.058	.501	.944
VAR00036	163.9333	290.402	.397	.945
VAR00037	163.8833	293.495	.374	.945
VAR00038	163.9000	283.753	.783	.942
VAR00039	163.9333	280.606	.849	.941
VAR00040	163.8667	283.338	.817	.942
VAR00041	163.8500	287.892	.709	.943
VAR00042	163.8167	289.034	.671	.943
VAR00043	163.8667	284.592	.706	.942
VAR00044	163.9667	288.914	.486	.944
VAR00045	163.9667	294.575	.252	.946

A R - R A N I R Y

RELIABILITAS DAN DAYA BEDA AITEM TAHAP 1 MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	147,9167	277,874	,105	,942
VAR00002	147,9000	278,769	,077	,942
VAR00003	147,8167	269,305	,486	,938
VAR00004	147,8667	267,812	,509	,938
VAR00005	148,0000	274,441	,197	,941
VAR00006	148,0000	270,136	,325	,940
VAR00007	147,8333	272,921	,295	,940
VAR00008	147,8500	269,960	,397	,939
VAR00009	147,8167	267,305	,567	,937

VAR00010	147,7833	266,376	,577	,937
VAR00011	147,7833	264,342	,675	,936
VAR00012	147,8167	271,915	,359	,939
VAR00013	147,8333	269,836	,494	,938
VAR00014	147,8000	264,773	,719	,936
VAR00015	147,8500	265,418	,620	,937
VAR00016	147,7167	266,613	,790	,936
VAR00017	147,7667	264,995	,775	,936
VAR00018	147,7833	268,410	,528	,938
VAR00019	147,7667	275,911	,255	,940
VAR00020	147,7000	275,298	,282	,939
VAR00021	147,7667	266,216	,643	,937
VAR00022	147,7167	266,105	,745	,936
VAR00023	147,7333	265,046	,704	,936
VAR00024	147,8000	269,519	,496	,938
VAR00025	147,7833	266,681	,640	,937
VAR00026	147,6500	270,062	,797	,937
VAR00027	147,6500	274,265	,514	,938
VAR00028	147,7000	268,112	,655	,937
VAR00029	147,8333	258,582	,872	,935
VAR00030	147,6833	269,678	,647	,937
VAR00031	147,7500	277,004	,193	,940
VAR00032	147,7500	275,174	,279	,939
VAR00033	147,7500	269,309	,534	,938

VAR00034	147,7000	268,349	,708	,937
VAR00035	147,9333	268,911	,393	,939
VAR00036	147,7167	271,088	,483	,938
VAR00037	147,7833	269,664	,493	,938
VAR00038	147,7500	264,936	,819	,936
VAR00039	147,8000	262,434	,771	,936
VAR00040	147,7833	260,681	,849	,935
VAR00041	147,7000	267,298	,764	,936

RELIABILITAS DAN DAYA BEDA AITEM MOTIVASI KERJA TAHAP II

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

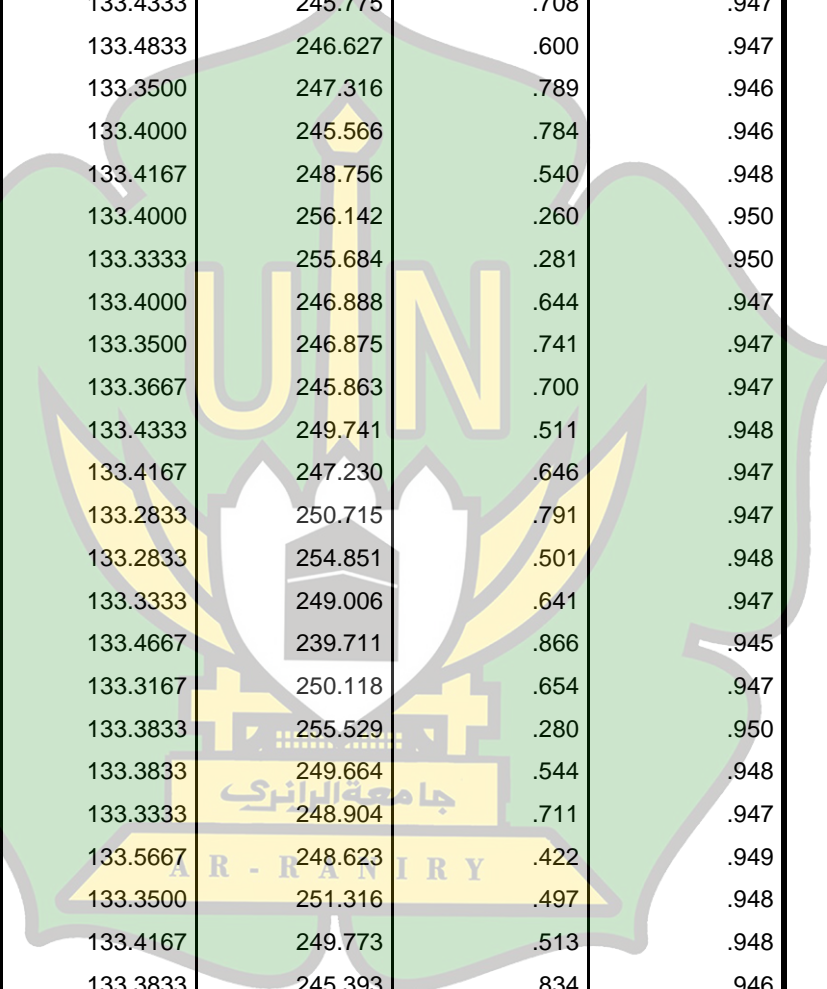
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00046	133.4500	249.811	.489	.948
VAR00047	133.5000	248.593	.503	.948
VAR00048	133.6333	251.253	.307	.951



VAR00049	133.4667	252.863	.312	.950
VAR00050	133.4833	250.254	.406	.949
VAR00051	133.4500	247.675	.579	.948
VAR00052	133.4167	246.891	.583	.948
VAR00053	133.4167	245.162	.673	.947
VAR00054	133.4500	252.082	.371	.949
VAR00055	133.4667	250.219	.501	.948
VAR00056	133.4333	245.775	.708	.947
VAR00057	133.4833	246.627	.600	.947
VAR00058	133.3500	247.316	.789	.946
VAR00059	133.4000	245.566	.784	.946
VAR00060	133.4167	248.756	.540	.948
VAR00061	133.4000	256.142	.260	.950
VAR00062	133.3333	255.684	.281	.950
VAR00063	133.4000	246.888	.644	.947
VAR00064	133.3500	246.875	.741	.947
VAR00065	133.3667	245.863	.700	.947
VAR00066	133.4333	249.741	.511	.948
VAR00067	133.4167	247.230	.646	.947
VAR00068	133.2833	250.715	.791	.947
VAR00069	133.2833	254.851	.501	.948
VAR00070	133.3333	249.006	.641	.947
VAR00071	133.4667	239.711	.866	.945
VAR00072	133.3167	250.118	.654	.947
VAR00073	133.3833	255.529	.280	.950
VAR00074	133.3833	249.664	.544	.948
VAR00075	133.3333	248.904	.711	.947
VAR00076	133.5667	248.623	.422	.949
VAR00077	133.3500	251.316	.497	.948
VAR00078	133.4167	249.773	.513	.948
VAR00079	133.3833	245.393	.834	.946
VAR00080	133.4333	243.165	.775	.946
VAR00081	133.4167	241.332	.860	.945
VAR00082	133.3333	247.887	.768	.947

Uji Normalitas Sebaran

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KD	MK
N		118	118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	167.7797	137.5085
	Std. Deviation	15.37071	12.69278
Most Extreme Differences	Absolute	.278	.244
	Positive	.213	.204
	Negative	-.278	-.244
Test Statistic		.278	.244
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KD * MK	Between Groups	(Combined)	23513.067	30	783.769	16.514	.000
		Linearity	17998.771	1	17998.771	379.224	.000
		Deviation from Linearity	5514.296	29	190.148	4.006	.000
Within Groups			4129.204	87	47.462		
Total			27642.271	117			

UJI HIPOTESIS

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	118	118
VAR00002	Pearson Correlation	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	118	118

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

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KD * MK	.807	.651	.922	.851

KATEGORISASI KONSEP DIRI

KD

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	16	13.6	13.6	13.6
sedang	102	86.4	86.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

KATEGORISASI MOTIVASI KERJA

Mk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	14	11.9	11.9	11.9
sedang	104	88.1	88.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	