

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN MOTIVASI
BERPRESTASI PADA PENERIMA BEASISWA LUAR
NEGERI DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

SHEILLA MONICA RAHMAH

16.860.0138



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)16/6/22

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN MOTIVASI
BERPRESTASI PADA PENERIMA BEASISWA LUAR
NEGERI DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH:

SHEILLA MONICA RAHMAH

16.860.0138

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

i

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/6/22

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI
DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA
PENERIMA BEASISWA LUAR NEGERI DI
KOTA MEDAN

NAMA MAHASISWA : SHEILLA MONICA RAHMAH

NPM : 16.860.0138

BAGIAN : PSIKOLOGI PERKEMBANGAN

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Endang Haryati, S.Psi, M.Psi)

(Maqfirah DR., S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Mengetahui:

Kepala Bagian


(Dinda Permatasari M.Psi, Psikolog)

Dekan

(Hasanuddin, Ph.D)

Tanggal Sidang:

7 Februari 2022

1.

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

7 Februari 2022



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

- | | | |
|---|---|-------|
| 1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd | : | |
| 2. Istiana, S.Psi, M.Psi | : | |
| 3. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi | : | |
| 4. Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog | : | |

LEMBAR PERNYATAAN

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

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



Medan, 7 Februari 2022

Sheilla Monica Rahmah
16.860.0138

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sheilla Monica Rahmah
NPM : 16.860.0138
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan antara Harga Diri dengan Motivasi Berprestasi pada Penerima Beasiswa Luar Negeri di Kota Medan**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 7 Februari 2022

Yang menyatakan



(Sheilla Monica Rahmah)

MOTTO

Akulah yang harus aku cintai di dunia ini, diriku yang bersinar, jiwaku yang berharga, tidak begitu sempurna namun sangat indah.

Aku akhirnya menyadarinya, akulah yang harus aku cintai.

„Kim Seok Jin, BTS (Epiphany)“



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Karena taburan cinta dan kasih sayang-Nya yang telah memberi saya kekuatan, membekali saya dengan ilmu pengetahuan serta memperkenalkan saya terhadap cinta dan kasih sayang. Atas nikmat dan karunia yang telah Allah SWT berikan akhirnya saya bisa sampai pada titik ini. Shalawat dan salam selalu dilimpahkan kepada junjungan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita semua mendapat syafaat di akhirat nantinya, aamiin.

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat saya kasihi dan sayangi:

Ibu dan Ayah Tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih yang tak terhingga ananda persembahkan karya sederhana ini kepada Mama (Rina Susanti Sari Dewi) dan Papa (Heru Cahyono) yang telah memberi cinta dan kasih sayang tiada tara, memberikan dukungan dan mengajarkan banyak hal, dan selalu berusaha memenuhi apapun yang saya butuhkan, yang takkan mungkin bisa terbalas semua pengorbanannya. Semoga pencapaian sederhana ini bisa membuat Papa dan Mama bangga dan bahagia karena ananda sadar, selama ini belum bisa berbuat lebih baik dan membuat kalian bangga. Untuk Mama dan Papa terimakasih untuk segalanya.

Abang dan Adik Tersayang

Sebagai tanda terimakasih, saya persembahkan karya sederhana ini untuk abang saya Muhammad Bagus Segara dan adik saya Tiara Luthfiah Rahmah. Terimakasih telah banyak membantu dan memberi semangat serta inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga semua kebaikan selalu mengiringi setiap langkah kita.

Sahabat dan Teman Tersayang

Sebagai tanda terimakasih, saya persembahkan skripsi ini untuk sahabat-sahabat saya. Terimakasih selalu ada untuk saya, berjuang bersama-sama serta selalu memberi saya bantuan dan masukan saat saya sangat membutuhkannya. Kepada semua teman-teman Psikologi 2016 yang tak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas segala bantuannya selama ini.

Hubungan antara Harga Diri dengan Motivasi Berprestasi pada penerima Beasiswa Luar Negeri di Kota Medan

Sheilla Monica Rahmah

168600138

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan motivasi berprestasi pada penerima beasiswa luar negeri di kota Medan. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah harga diri dan motivasi berprestasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yaitu, penerima beasiswa luar negeri di kota Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *quota sampling*. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala harga diri dan skala motivasi berprestasi yang disusun berdasarkan skala likert. Harga diri di susun berdasarkan aspek-aspek menurut Rosenberg (dalam Tafarodi & Milne, 2002), yaitu *self competence* dan *self liking*. Sedangkan motivasi berprestasi di susun berdasarkan aspek-aspek menurut McClelland (dalam Syarifah, 2017), yaitu tanggung jawab, mempertimbangkan resiko pada saat pemilihan tugas, memperhatikan umpan balik, kreatif dan inovatif, dan waktu penyelesaian tugas. Data penelitian diuji menggunakan uji korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara harga diri dengan motivasi berprestasi pada penerima beasiswa luar negeri, (dimana $r_{xy} = 0,496$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$). Selanjutnya diketahui kontribusi harga diri terhadap motivasi berprestasi adalah sebesar 24,6% ($r^2 = 0,246$) diketahui pula bahwa tingkat harga diri tergolong tinggi (mean empiric = 83,83 > mean hipotetik = 72,5) dan tingkat motivasi berprestasi tergolong tinggi (mean empirik = 94,60 > mean hipotetik = 80).

Kata kunci: Harga Diri; Motivasi Berprestasi

The Correlation between Self-Esteem and Achievement Motivation in Overseas Scholarship recipients in Medan

Sheilla Monica Rahmah

168600138

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between self-esteem and achievement motivation in overseas scholarship recipients in Medan. The type of research used is correlational quantitative research. The variables used in this study are self-esteem and achievement motivation. The number of samples used in this study amounted to 30 people, namely the recipients of overseas scholarships in Medan. The sampling technique used the quota sampling method. The method of data collection in this study used a self-esteem scale and achievement motivation scale based on a Likert scale. Self-esteem is arranged based on aspects according to Rosenberg (in Tafarodi and Milne, 2002), which is self competence and self liking. Meanwhile, achievement motivation is arranged based on aspects according to McClelland (in Syarifah, 2017), which is responsibility, considering risks when selecting tasks, paying attention to feedback, being creative and innovative, and task completion time. The research data was tested using the product moment correlation test. The results showed a significant relationship between self-esteem and achievement motivation in overseas scholarship recipients, ($r_{xy} = 0.496$ with significant $p = 0.000 < 0.050$). Furthermore, it is known that the contribution of self-esteem to achievement motivation is 24.6% ($r^2 = 0.246$). It is also known that the level of self-esteem is high (empirical mean = 83.83 > hypothetical mean = 72.5) and the level of achievement motivation is high (empirical mean = 94.60 > hypothetical mean = 80).

Keywords: Self-esteem; Achievement Motivation

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun maksud dan tujuan dari skripsi ini adalah untuk mengetahui **“Hubungan antara Harga Diri dengan Motivasi Berprestasi pada Penerima Beasiswa Luar Negeri di Kota Medan”**.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I yang selalu berbaik hati dalam membimbing dan memberikan arahan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Maqhfirah DR. S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II saya yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dinda Permatasari Harahap, M.Psi selaku ketua Jurusan Psikologi Perkembangan.
8. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd selaku sekretaris yang telah berbaik hati dan memberikan saran kepada saya.
9. Ibu Nini Sri wahyuni S,Psi. M,Pd, M,Psi selaku ketua sidang yang sudah meluangkan waktunya, dan memberikan saran yang terbaik untuk saya ke depannya.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti serta para staf tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi.
11. Kepada kepala dari *Paddington Learning English Course and Tutoring Class*, Elnoviomy, MA. Terima kasih telah sangat banyak membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada orang tua saya tercinta, ayahanda Heru Cahyono, SSM. serta ibunda Rina Susanti Sari Dewi, S.Pd. Terima kasih atas segala kasih sayang serta cinta yang sudah kalian limpahkan selama ini.
13. Kepada abang dan adik saya tersayang, Muhammad Bagus Segara, Amd. serta Tiara Luthfiah Rahmah. Terima kasih untuk segala dukungan dan hiburan yang telah kalian diberikan.

14. Kepada sahabat-sahabat saya tersayang, Bella Anggraini Putri, Zsaskia Saraswati, Riqqah Qonitah, Siti Khairiyah, Chairina Savitri Nur Panggabean, dan Alya Salsabila. Terima kasih sudah selalu ada dan menjadi teman curhat untuk segala keluh kesah saya. Keberadaan kalian sangat berarti untuk saya.
15. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016 kelas B/A2.
16. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Medan, 7 Februari 2022

Sheilla Monica Rahmah

16.860.0138

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR PUSTAKA	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Motivasi Berprestasi.....	8
1. Definisi Motivasi Berprestasi	8
2. Ciri-ciri motivasi Berprestasi	11
3. Faktor-faktor Motivasi Berprestasi	12
4. Aspek-aspek Motivasi Berprestasi	14
B. Harga Diri	17
1. Definisi Harga Diri.....	17
2. Faktor-faktor Harga Diri	20
3. Aspek-aspek Harga Diri	22

C. Penerima Beasiswa.....	23
1. Definisi Penerima Beasiswa	23
D. Hubungan Antara Harga Diri Dan Motivasi Berprestasi	24
E. Kerangka Konseptual	26
F. Hipotesis	26
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
A. Tipe Penelitian	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
D. Subjek Penelitian.....	28
1. Populasi Penelitian	28
2. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.....	29
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	29
1. Validitas	29
2. Reliabilitas	30
F. Teknik Pengumpulan Data	30
G. Metode Analisis Data	31
BAB IV	33
LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Orientasi Kanchah Penelitian	33
B. Persiapan Penelitian	34
1. Persiapan Administrasi.....	34
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	35
3. Uji Coba Skala Penelitian.....	39
C. Pelaksanaan Penelitian	43
D. Analisis Data	44
1. Uji Asumsi	44
2. Hasil Perhitungan Analisis Data.....	46
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	47
E. Pembahasan.....	48
BAB V	52
SIMPULAN DAN SARAN	52

A. KESIMPULAN	52
B. SARAN	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN A	57
LAMPIRAN B	63
LAMPIRAN C	78
LAMPIRAN D	82
LAMPIRAN E	87
LAMPIRAN F	91



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, terdapat banyak program beasiswa yang ditawarkan di Indonesia, sebut saja *Fulbright* yang disediakan oleh pemerintah Amerika Serikat, beasiswa *Chevening* yang ditawarkan oleh pemerintah Inggris, *Australia awards*, *New Zealand Scholarship*, *Swedish Institute Scholarships for Global Professionals* (SISGP) dan masih banyak lagi. Program beasiswa yang telah disebut di atas merupakan program beasiswa yang disediakan oleh pemerintah negara penyelenggara beasiswa tersebut. Ada juga program beasiswa yang disediakan oleh pemerintah Indonesia yaitu LPDP. Kemudian, ada juga program beasiswa DIKTI dan program beasiswa unggulan Kemendikbud.

Banyaknya informasi yang beredar di internet mengenai persyaratan yang harus dilakukan untuk mendaftar program beasiswa tersebut semakin memudahkan proses pendaftaran. Persyaratan yang diajukan pihak penyelenggara juga tidak terlalu rumit sehingga menjadikan program beasiswa tersebut semakin banyak peminatnya. Contohnya saja dikutip dari Laporan Tahunan LPDP tahun 2018, penerima beasiswa dari wilayah Sumatera Utara dari tahun 2013-2018 berjumlah 475 orang. Data tersebut merupakan gabungan dari beasiswa dalam negeri dan luar negeri. Data tersebut juga merupakan data penerima beasiswa yang berasal dari keseluruhan wilayah Sumatera Utara, tidak diuraikan dengan pasti jumlah

penerima dari kota-kota di Sumatera Utara. Tetapi setelah dikumpulkan terdapat sekitar 30 orang yang merupakan penerima beasiswa LPDP ke luar negeri di kota Medan, dengan bantuan dari seorang penerima beasiswa tersebut.

Para penerima beasiswa yang mendaftar pada salah satu program beasiswa yang tersedia biasanya memiliki alasan tersendiri untuk mengikuti program tersebut. Faktor ekonomi, jalur karir yang lebih mudah dan luas, menambah kemandirian dan kedewasaan, salah satu syarat penerimaan untuk beberapa perusahaan ternama, dan memperluas jaringan serta relasi secara global. Untuk mencapai hal tersebut maka usaha yang dilakukan oleh para penerima beasiswa tersebut sangatlah besar. Maka diperlukan motivasi berprestasi yang tinggi, sebab untuk mendapatkan beasiswa tersebut memiliki banyak tantangan sehingga mereka akan memiliki strategi tersendiri untuk mendapatkan program beasiswa tersebut.

Singh (dalam Akhroma & Rinaldi, 2019) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam memilih untuk meraih keberhasilan atau kegagalan. Motivasi Berprestasi menurut Chaplin (dalam Djazimi, 2015) adalah kecenderungan memperjuangkan kesuksesan atau memperoleh hasil yang sangat didambakan, kemudian juga melibatkan ego dalam suatu tugas, serta pengharapan untuk sukses dalam melaksanakan suatu tugas yang diungkapkan oleh reaksi-reaksi.

Dikatakan oleh McClelland (dalam Haryani & Tairas, 2014) bahwa individu dengan kebutuhan berprestasi tinggi akan lebih memilih tugas-tugas dengan tingkat kesulitan moderat, karena tugas tersebut memiliki unsur

menantang kemampuan dan masih dalam batas-batas kemampuan untuk dapat dikerjakan oleh seseorang. Sebaliknya individu yang memiliki motivasi berprestasi lebih rendah memilih tugas dengan kesulitan tinggi atau rendah sekali. Hal ini terjadi karena mereka tidak menyukai situasi dimana adanya tantangan dan ancaman akan kemampuan mereka. Perbedaan ini juga terlihat dalam strategi pemecahan masalah. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki strategi pemecahan masalah yang mendukung usahanya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Sebaliknya individu dengan motivasi berprestasi rendah tidak memiliki strategi dalam pemecahan masalah, serta cenderung mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan.

Kemudian dikatakan lagi oleh Mc.Clelland (dalam Sugiyanto, 2009) ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi yaitu mempunyai keinginan untuk bersaing secara sehat dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain, mempunyai keinginan bekerja dengan baik, berfikir realistis, tahu kemampuan serta kelemahan dirinya, memiliki tanggung jawab pribadi, mampu membuat terobosan dalam berfikir, berfikir strategis dalam jangka panjang, serta selalu memanfaatkan umpan balik untuk perbaikan.

Dengan segala usaha yang dilakukan oleh para penerima beasiswa luar negeri akan menunjukkan tingkat motivasi berprestasi mereka sendiri. Dari wawancara awal yang dilakukan kepada beberapa orang mengenai alasan awal mereka untuk mendaftar sebelum mendapatkan program beasiswa luar negeri tersebut, yaitu salah satu jawaban mereka yang paling menarik perhatian adalah, faktor harga diri. Para penerima beasiswa tersebut

mengemukakan bahwa jika mereka diterima, maka harga diri mereka akan meningkat.

Menurut Coopersmith (dalam Badri & Aziz, 2011), harga diri adalah penilaian terhadap diri sendiri yang bersifat khas mengenai kemampuan, keberhasilan, serta penerimaan yang dipertahankan oleh individu. Harga diri berasal dari interaksi individu dengan orang lain dan merupakan dasar pembentuk konsep diri. Selanjutnya Coopersmith menyatakan bahwa harga diri merupakan suatu penilaian pribadi tentang penghargaan yang diekspresikan didalam sikap individu terhadap dirinya sendiri. Lebih jauh lagi Coopersmith menerangkan bahwa harga diri dalam perkembangannya terbentuk dari interaksi individu dengan lingkungannya dan atas sejumlah penghargaan, penerimaan dan perlakuan orang lain terhadap dirinya (Badri & Aziz, 2011). Sedangkan menurut Lawrence (dalam Refnadi, 2018) harga diri adalah evaluasi individu untuk mengubah atau untuk mengembangkan keterampilan sosial, fisik dan akademis.

Harga diri dapat didefinisikan sebagai sikap terhadap diri sendiri, baik positif maupun negatif. Tingkat harga diri yang tinggi disertai dengan keyakinan bahwa seseorang itu 'cukup baik'. Namun, itu tidak harus berarti bahwa individu dengan tingkat harga diri yang tinggi menganggap orang lain lebih rendah. Tingkat harga diri yang rendah, disertai dengan ketidakpuasan terhadap diri sendiri. Oleh karena itu, harga diri adalah identik dengan kesadaran, sikap keseluruhan terhadap diri, dan juga emosi yang diungkapkan terhadap diri, dan terhubung dengan penilaian kognitif tentang diri sendiri (Radziwiłłowicz & Macias, 2014)

Tinggi atau rendahnya harga diri seorang individu akan mempengaruhi tingkat prestasi individu tersebut. Harga diri yang tinggi akan membuat seseorang merasa berharga, menghormati diri sendiri, memandang dirinya sejajar dengan orang lain dan selalu ingin maju dan berkembang. Sedangkan harga diri yang rendah membuat orang akan berhadapan dengan berbagai masalah sosial dan psikologis karena orang dengan harga diri rendah dianggap lebih rentan terhadap pengaruh negatif dari lingkungan sosial dan psikologis. Orang yang harga dirinya rendah juga akan mencari status dan pengakuan dalam kegiatan menyimpang (Refnadi, 2018).

Harga diri seseorang tergantung bagaimana dia menilai tentang dirinya yang dimana hal ini akan mempengaruhi perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Penilaian individu ini diungkapkan dalam sikap-sikap yang dapat bersifat tinggi dan negatif. Harga diri yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan didalam dunia ini (Refnadi, 2018). Misalnya, seorang penerima beasiswa yang memiliki harga diri yang cukup tinggi, dia akan yakin dapat mencapai prestasi yang dia harapkan. Pada gilirannya, keyakinan itu akan memotivasi penerima beasiswa tersebut untuk sungguh-sungguh mencapai apa yang diinginkan.

Dengan adanya harga diri yang tinggi, akan mempengaruhi tingkat motivasi individu dalam mencapai prestasi, salah satunya program beasiswa ke luar negeri. Sebaliknya, individu dengan tingkat harga diri yang rendah akan memiliki tingkat motivasi yang rendah dan merasa tidak mampu dalam mencapai prestasi. Sehingga dibutuhkan tingkat harga diri yang tinggi bagi

seorang individu untuk dapat meyakini jika individu tersebut mampu untuk mengikuti program beasiswa.

Berdasarkan penjelasan di atas, para penerima beasiswa ke luar negeri seharusnya memiliki tingkat harga diri yang tinggi agar motivasi berprestasi yang dimiliki juga akan tinggi. Dengan banyaknya orang-orang penerima program beasiswa, apakah mereka telah memiliki tingkat harga diri dan motivasi berprestasi yang memadai? Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara harga diri dengan motivasi berprestasi pada penerima beasiswa luar negeri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan terkait dengan fenomena program beasiswa luar negeri. Agar seseorang bisa untuk mendapatkan beasiswa luar negeri tersebut diperlukan motivasi berprestasi yang memadai.

Motivasi berprestasi penerima program beasiswa ternyata dipengaruhi oleh tingkat harga diri individu tersebut. Kedua hal tersebut memiliki peran penting dalam mempengaruhi seseorang menerima program beasiswa luar negeri tersebut.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada dua faktor yang mempengaruhi penerimaan seseorang dalam program beasiswa luar negeri di kota Medan, yaitu harga diri dan motivasi berprestasi.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara harga diri dengan motivasi berprestasi pada penerima beasiswa luar negeri di kota Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan motivasi berprestasi pada penerima beasiswa luar negeri.

F. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi ilmiah terhadap ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi perkembangan.

2) Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan informasi dan pengetahuan kepada penerima program beasiswa untuk di dalam maupun luar negeri agar dapat meningkatkan harga diri dan motivasi berprestasi agar dapat mencapai prestasi dan tujuan yang diharapkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Berprestasi

1. Definisi Motivasi Berprestasi

Murray (dalam Haryani & Tairas, 2014) motivasi berprestasi (need achievement) adalah kebutuhan untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, menguasai sesuatu dengan cepat dan mandiri, menyelesaikan permasalahan dan mencapai standar yang tinggi, menantang diri sendiri, bersaing dan mengungguli orang lain, mengembangkan penguasaan atas objek fisik, kemanusiaan, dan ide, serta melakukan semua hal tersebut sebagai kebanggaan, dengan latihan-latihan yang baik. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk mengerjakan suatu hal dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan. Motivasi berprestasi bukan sekedar dorongan untuk berbuat, tetapi mengacu kepada suatu ukuran keberhasilan atau keunggulan (Asfitri & Lukmawati, 2017).

Motivasi berprestasi menurut Newstrom dan Davis (dalam Djazimi, 2015) adalah dorongan yang bagi banyak orang harus dikejar dan mencapai tujuan. Perorangan dengan dorongan ini berharap mencapai sasaran dan mendahului menaiki tangga sukses. Penyelesaian tersebut penting terutama bagi kepuasannya sendiri. Gunarsa (dalam Syarifah, 2017) menyebutkan bahwa motivasi berprestasi merupakan sebagai sesuatu yang ada dan menjadi ciri dari kepribadian seseorang

dan dibawa dari lahir yang kemudian ditumbuhkan dan dikembangkan melalui interaksi dengan lingkungan.

Teori motivasi berprestasi dikemukakan oleh McClelland (dalam Djazimi, 2015) yang mengatakan bahwa ada tiga tipe dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*).

a. Kebutuhan untuk berkuasa.

Manusia yang mempunyai keinginan berkuasa tinggi mempunyai perhatian yang besar untuk menanamkan pengaruh dan mengendalikan. Umumnya mereka selalu mencari posisi untuk memimpin, penuh daya, pintar bicara, keras kepala, suka memerintah serta gembira jika mengajar atau berpidato.

b. Kebutuhan untuk berafiliasi.

Manusia yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi, umumnya senang dicintai dan cenderung tidak menyukai kesendirian karena diasingkan oleh lingkungan sosial. Sebagai individu mereka senang membina hubungan sosial, menikmati rasa keakraban dan saling pengertian, selalu siap menghibur dan menolong orang yang kesulitan serta menyenangi persahabatan.

c. Kebutuhan untuk berprestasi.

Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi mempunyai keinginan tinggi untuk sukses sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Mereka menyukai tantangan berani

menghadapi kesulitan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri.

Siregar (2017) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan atau keinginan individu untuk mencapai keberhasilan sebaik-baiknya dengan standar pembandingan berupa orang lain atau diri sendiri. Sedangkan Nicholl (dalam Purwanto, 2014) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah motivasi yang ditujukan untuk mengembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi. Seseorang dikatakan berprestasi jika ia berhasil mengembangkan atau mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi. Singkatnya, motivasi berprestasi adalah motivasi yang bertujuan untuk mengejar prestasi yaitu untuk mengembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi.

Menurut Winkel (dalam Sarbani & Subandoro, 2017) motivasi berprestasi adalah daya penggerak dalam diri seseorang oleh kemampuannya sendiri untuk mencapai sukses. Lingren (dalam Sarbani & Subandoro, 2017) menemukan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang mengandung kebutuhan untuk menguasai, memanipulasi, dan mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing

melalui usaha-usaha keras agar prestasinya lebih tinggi dari yang lalu dan dari orang lain.

Berdasarkan beberapa definisi yang dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang ada dalam diri individu untuk mencapai suatu tujuan atau keputusan berupa keberhasilan yang melibatkan proses kognitif di dalamnya.

2. Ciri-ciri motivasi Berprestasi

Menurut Asnawi (dalam Sugiyanto, 2009) manifestasi dari motivasi berprestasi ini terlihat dalam perilaku seperti:

- a. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya
- b. Mencari umpan baik tentang perbuatannya
- c. Memilih resiko yang moderat atau sedang dalam perbuatannya
- d. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.

Kemudian ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi diungkapkan oleh Mc.Clelland (dalam Sugiyanto, 2009) adalah :

- a. Mempunyai keinginan untuk bersaing secara sehat dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain.
- b. Mempunyai keinginan bekerja dengan baik.
- c. Berfikir realistis, tahu kemampuan serta kelemahan dirinya.
- d. Memiliki tanggung jawab pribadi
- e. Mampu membuat terobosan dalam berfikir
- f. Berfikir strategis dalam jangka panjang
- g. Selalu memanfaatkan umpan balik untuk perbaikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi adalah memiliki tanggung jawab pribadi, menyukai umpan balik, menyukai pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang moderat dan realistis. dan senantiasa kreatif.

3. Faktor-faktor Motivasi Berprestasi

McClelland (dalam Haryani & Tairas, 2014) mengatakan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi: kemungkinan untuk sukses, ketakutan akan kegagalan, *value*, *self-efficacy*, serta usia, pengalaman dan jenis kelamin. Sementara faktor eksternal meliputi lingkungan sekolah, keluarga serta teman.

Kemudian Maslow (dalam Sari & Dwiarti, 2018) merumuskan 5 kebutuhan-kebutuhan pokok yang mendasari motivasi seseorang, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis

Tidak perlu diragukan lagi bahwa kebutuhan fisiologis ini adalah kebutuhan yang paling kuat. Tegasnya ini berarti pada diri manusia yang sangat merasa kekurangan segala-galanya dalam kehidupannya, besar sekali kemungkinan bahwa motivasi yang paling besar ialah kebutuhan fisiologis dan bukan yang lain-lainnya. Seseorang yang kekurangan makanan, keamanan, kasih sayang, dan penghargaan besar kemungkinannya akan lebih banyak membutuhkan makanan dari yang lainnya.

b. Kebutuhan akan keselamatan

Apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, maka akan muncul seperangkat kebutuhan-kebutuhan baru, yang kurang-lebih dapat kita kategorisasikan dalam kebutuhan-kebutuhan akan keselamatan (keamanan, kemantapan, ketergantungan, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, cemas dan kekalutan; kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas; kekuatan pada diri pelindung, dan sebagainya).

c. Kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta

Apabila kebutuhan fisiologis dan keselamatan cukup terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan-kebutuhan akan cinta, rasa kasih, dan rasa memiliki, dan seluruh daur yang telah digambarkan diulangi kembali dengan menempatkan hal-hal ini sebagai titik pusat yang baru. Orang akan sangat merasakan tiadanya kawan-kawan, atau kekasih, atau isteri, atau anak-anak. Ia haus akan tatahubungan yang penuh rasa dengan orang-orang pada umumnya, yakni, akan suatu tempat dalam kelompok atau keluarganya, dan ia akan berikhtiar lebih keras lagi untuk mencapai tujuan ini.

d. Kebutuhan akan harga diri

Semua orang dalam masyarakat mempunyai kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri, atau harga diri, dan penghargaan akan orang-orang lainnya. Karenanya, kebutuhan-kebutuhan ini dapat diklasifikasikan dalam dua perangkat tambahan. Yakni, pertama, keinginan akan kekuatan,

akan prestasi, akan kecukupan, akan keunggulan dan kemampuan, akan kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia, dan akan kemerdekaan dan kebebasan.

Kedua, kita memiliki apa yang dapat kita katakan hasrat akan nama baik atau gengsi, prestise (yang dirumuskan sebagai penghormatan dan penghargaan dari orang lain), status, ketenaran dan kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, arti yang penting, martabat, atau apresiasi.

e. **Kebutuhan akan perwujudan diri**

Sekalipun semua kebutuhan ini telah dipenuhi, kita masih sering merasa bahwa segera akan berkembang suatu perasaan tidak puas dan kegelisahan yang baru, kecuali apabila orang itu melakukan apa yang sesuai baginya. Orang yang dapat menjadi sesuatu, harus menjadi sesuatu. Ia harus jujur terhadap sifatnya sendiri. Kebutuhan ini dapat kita sebut perwujudan diri.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor dari motivasi berprestasi yaitu, berasal dari dalam dan luar. Faktor dalam yaitu kemungkinan untuk sukses, ketakutan akan kegagalan, *value*, *self-efficacy*, serta usia, pengalaman dan jenis kelamin serta kebutuhan fisiologis. sedangkan faktor luar yaitu berasal dari lingkungan sekolah, teman dan keluarga serta kebutuhan akan rasa cinta.

4. Aspek-aspek Motivasi Berprestasi

Terdapat 3 aspek motivasi berprestasi menurut Heckhausen (dalam Kurniawati, 2018), yaitu:

- a. Penyelesaian tugas (*the accomplishment of task*)
- b. Perbandingan dengan prestasi sebelumnya (*the comparison of one's own precious achievement*)
- c. Perbandingan dengan prestasi orang lain (*the comparison with another's achievement*)

Menurut McClelland (dalam Syarifah, 2017) motivasi berprestasi tercermin pada beberapa aspek berikut yaitu:

- a. Tanggung Jawab

Bertanggung jawab adalah ciri dari seseorang yang memiliki motivasi berprestasi. Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi maka akan merasa dirinya harus mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

- b. Mempertimbangkan resiko pada saat pemilihan tugas

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki tingkat kesukaran sedang, menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah justru lebih menyukai pekerjaan yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya.

- c. Memperhatikan umpan balik

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya karena menganggap umpan balik tersebut sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerjanya di masa yang akan datang. Sedangkan bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah tidak menyukai umpan balik karena dengan adanya umpan balik akan memperlihatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya dan kesalahan tersebut akan diulang lagi pada masa yang akan datang.

d. Kreatif dan inovatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin. Individu juga tidak menyukai pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, sebaliknya individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah akan menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu tidak susah memikirkan cara baru untuk menyelesaikannya.

e. Waktu penyelesaian tugas

Individu yang memiliki berprestasi motivasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat serta tidak suka membuang waktu, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah kurang tertantang menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, sering menunda-nunda, dan tidak efisien.

f. Keinginan menjadi yang terbaik

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat terbaik dan perilaku mereka berorientasi masa depan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah beranggapan bahwa predikat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menggunakan aspek-aspek motivasi dari McClelland (dalam Syarifah, 2017).

B. Harga Diri

1. Definisi Harga Diri

Chaplin (dalam Muslimah & Wahdah, 2013) mendefinisikan harga diri adalah penilaian diri yang dipengaruhi oleh sikap interaksi, penghargaan, dan penerimaan orang lain terhadap individu. Baumister dkk (dalam Muslimah & Wahdah, 2013) menyatakan bahwa harga diri mencerminkan persepsi yang tidak selalu sama dengan kenyataannya. Kemudian Coopersmith (dalam Muslimah & Wahdah, 2013) menyatakan harga diri adalah penilaian pribadi yang dilakukan individu mengenai perasaan berharga atau berarti dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya.

Para peneliti dan dokter dari berbagai disiplin ilmu berfokus pada harga diri sebagai bidang yang penting. Harga diri mempengaruhi motivasi, perilaku fungsional, dan kepuasan hidup, dan secara signifikan

terkait dengan kesejahteraan sepanjang hidup. Ada kemungkinan bahwa perilaku yang dimaksudkan untuk mempertahankan dan meningkatkan rasa positif diri adalah universal, bahwa harga diri adalah kebutuhan dasar manusia (Guindon, 2009).

Lebih dari 30 tahun yang lalu, Wells dan Marwell (dalam Guindon, 2009) mengklasifikasikan cara mendefinisikan harga diri. Mereka secara mendalam mempelajari harga diri dan sampai pada kesimpulan bahwa definisi harga diri diklasifikasikan ke dalam empat kategori yang berbeda dan menghasilkan perspektif yang berbeda. Dalam pendekatan objek (*object/attitudinal approach*), diri sendiri adalah objek perhatian sama seperti hal lainnya. Kita dapat memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku terhadap apa pun yang merupakan objek. Jadi, kita juga dapat memiliki reaksi terhadap diri kita sendiri, dalam hal ini terhadap bagian diri kita yang kita sebut harga diri. Kemudian pendekatan relasional (*relational approach*) adalah hubungan atau perbedaan antara kumpulan sikap-sikap. Hal ini juga bersifat reaksional. Sebagai contoh, kita dapat memiliki pemikiran, perasaan, dan perilaku yang berbeda-beda ketika membandingkan diri ideal kita dengan diri kita yang sebenarnya. Wells dan Marwell berpendapat bahwa ini adalah tipe definisi harga diri yang paling umum. Pendekatan respons psikologis (*psychological responses approach*), seperti namanya, menyangkut reaksi psikologis atau emosional terhadap diri. Kita dapat merasa positif atau negatif tentang beberapa elemen dalam diri kita, seperti perilaku atau penampilan kita. Harga diri yang didefinisikan dengan cara ini bersifat afektif. Tipe keempat adalah

pendekatan fungsi/komponen kepribadian (*personality function/component approach*). Harga diri dipandang sebagai bagian dari kepribadian (konstruk itu sendiri), diri, atau sistem diri, yang merupakan bagian dari kepribadian yang berkaitan dengan motivasi dan regulasi diri. Misalnya, individu mengevaluasi diri mereka sendiri sesuai dengan bagaimana mereka menyesuaikan diri dengan standar yang disetujui secara sosial. Wells dan Marwell dengan demikian mengategorikan definisi harga diri sebagai sikap terhadap diri sebagai objek perhatian; sebagai hubungan antara kumpulan sikap-sikap diri yang berbeda; sebagai respons psikologis terhadap diri sendiri; dan sebagai fungsi kepribadian, bagian dari sistem diri. Terlepas dari berbagai cara untuk mendefinisikan harga diri ini, Wells dan Marwell menyimpulkan bahwa hampir semua definisi harga diri terdiri dari dua aspek utama: evaluasi dan pengalaman emosional atau afeksi.

Novariandhini & Latifah (2012) merumuskan harga diri sebagai suatu penilaian seseorang secara umum terhadap dirinya sendiri, baik berupa penilaian positif yang akhirnya menghasilkan perasaan keberhargaan atau kebergunaan diri dalam menjalani kehidupan. Kemudian Srisayekti, Setiady & Sanitioso (2015) mengemukakan bahwa harga diri dipandang sebagai salah satu aspek penting dalam pembentukan kepribadian seseorang. Manakala seseorang tidak dapat menghargai dirinya sendiri, maka akan sulit baginya untuk dapat menghargai orang-orang di sekitarnya. Dengan demikian harga diri merupakan salah satu

elemen penting bagi pembentukan konsep diri seseorang, dan akan berdampak luas pada sikap dan perilakunya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah pandangan dasar individu terhadap diri sendiri dan kemampuan dirinya baik positif maupun negatif serta evaluasi yang dilakukan terhadap diri sendiri.

2. Faktor-faktor Harga Diri

Kaplan (dalam Kernis, 2006) merumuskan 3 faktor perkembangan harga diri, yaitu:

a. *The Need for Other People*

Perkembangan harga diri dimulai dari masa bayi, dimana bayi bergantung kepada orang dewasa dalam berbagai kebutuhannya terutama kebutuhan biologis atau rasa lapar. Jika hal tersebut terpenuhi akan menimbulkan perasaan terpuaskan, maka keberadaan orang dewasa akan meningkatkan rasa kepuasan. Ketika bayi menangis untuk meminta kepuasan rasa lapar, kehadiran orang dewasa (ibu) akan menyadari kebutuhan sang bayi.

b. *The Need for Positive Attitudes from Others*

Perlakuan orang dewasa terhadap anak akan tersimpan secara intrinsik, misalnya pada saat pemberian kebutuhan sang anak seperti berbicara lembut ketika memberi makan dan memandikan mereka (perlakuan positif) atau memarahi ketika anak membuat kesalahan dan berbicara kasar kepada anak (perlakuan negatif). Anak akan merasa

terpuakan dalam kebutuhan perlakuan positif dari orang lain dan sebisa mungkin menghindari hal-hal yang menimbulkan perlakuan negatif.

c. *The Need for Positive Self-Attitudes*

Telah ditegaskan bahwa anak yang telah memperoleh kebutuhan untuk membangkitkan respons perlakuan positif (dan menghindari perlakuan negatif) dari orang lain di lingkungannya (orang dewasa). Setelah anak mampu melakukan hal tersebut, anak akan berusaha berperilaku sebaik mungkin agar dapat memuaskan kebutuhan tersebut. Maka kebutuhan sikap diri yang positif dapat terpuaskan.

Kernis (1995) merumuskan 2 faktor untuk harga diri yang tinggi, yaitu:

a. *Self Enhancement*

Self enhancement dapat diartikan sebagai peningkatan diri. Peningkatan diri disini berarti seseorang melakukan *self enhancement* untuk membuktikan bahwa dirinya berguna. Serta sebagai peningkatan rasa bangga seseorang.

b. *Self Protection*

Self protection mempunyai peran dalam melindungi diri dari berbagai ancaman baik internal maupun eksternal. Dia akan mencari sumber dari ancaman tersebut dan akan melawannya. *Self protection* juga dapat disebut sebagai sikap defensif seseorang.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor harga diri yaitu kebutuhan akan orang lain, kebutuhan sikap positif dari orang lain, kebutuhan sikap positif diri sendiri, peningkatan diri, dan perlindungan diri.

3. Aspek-aspek Harga Diri

Mruk (2006) membedakan 2 aspek yang membentuk harga diri, yaitu:

a. *Competence*

Competence, dalam hal ini, berarti menghadapi kenyataan secara langsung dan kemudian membuat keputusan rasional, yaitu yang memungkinkan seseorang untuk memecahkan masalah secara realistis. Tujuan rasional adalah tujuan yang signifikan secara pribadi dan mendukung kehidupan.

b. *Worthiness*

Worthiness dapat diartikan sebagai kelayakan. *Worthiness* berkaitan erat dengan *competence*, dimana keputusan rasional yang telah dibuat sudah dapat dikatakan layak atau tidak.

Kemudian Rosenberg (dalam Tafarodi & Milne, 2002) mengungkapkan bahwa ada dua aspek dari harga diri, yaitu:

a. *Self competence*

Didefinisikan sebagai pengalaman penilaian diri keberhasilan dan kekuatan. Individu yang memiliki *self competence* akan merasa

mampu dan memiliki kompetensi, memiliki rasa bangga terhadap apa yang telah dicapai, merasa berbakat, serta suka terhadap tantangan.

b. *Self liking*

Didefinisikan sebagai pengalaman penilaian diri sebagai objek sosial, orang baik atau buruk sesuai dengan kriteria internal untuk menilai. Individu yang memiliki *self liking* akan merasa nyaman dengan diri sendiri, menilai baik terhadap diri sendiri, fokus terhadap kemampuan diri, menghargai diri sendiri, serta yakin dengan diri sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis mengambil aspek-aspek harga diri dari Rosenberg (dalam Tafarodi & Milne, 2002).

C. Penerima Beasiswa

1. Definisi Penerima Beasiswa

Beasiswa adalah pemberian berupa bantuan keuangan yang diberikan kepada perorangan yang bertujuan untuk digunakan demi keberlangsungan pendidikan yang ditempuh. Beasiswa dapat diberikan oleh lembaga pemerintah, perusahaan ataupun yayasan. Pemberian beasiswa dapat dikategorikan pada pemberian cuma-cuma ataupun pemberian dengan ikatan kerja (biasa disebut ikatan dinas) setelah selesainya pendidikan. (Putra & Hardiyanti, 2011)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, beasiswa diartikan sebagai tunjangan yang diberikan kepada pelajar atau mahasiswa sebagai bantuan biaya belajar. Kemudian penerima memiliki arti sebagai orang yang menerima.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penerima beasiswa adalah orang yang menerima bantuan keuangan yang diberikan kepada pelajar atau mahasiswa yang diberikan oleh lembaga pemerintah, perusahaan ataupun yayasan.

D. Hubungan Antara Harga Diri Dan Motivasi Berprestasi

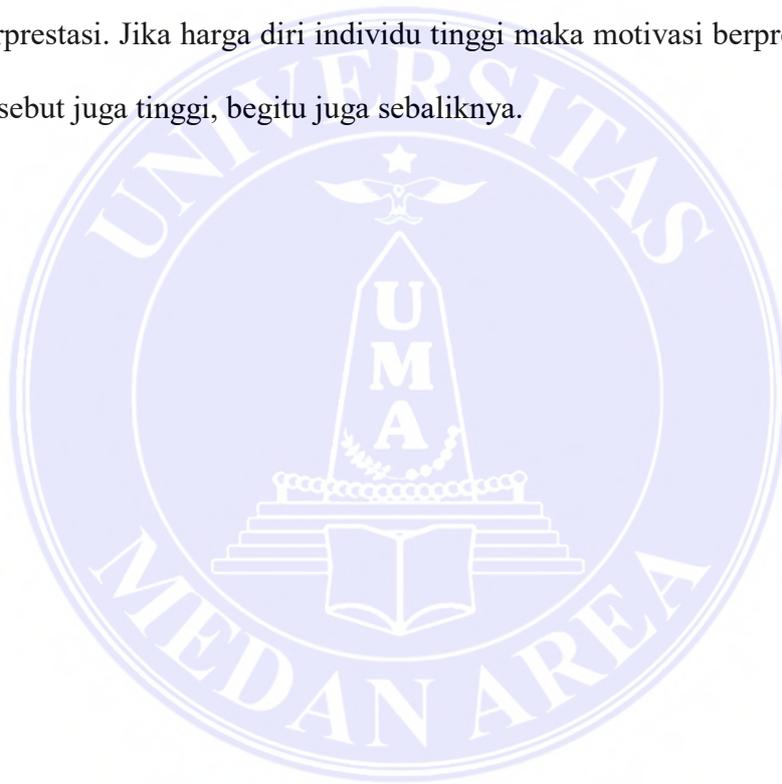
Dalam penelitian Akhrima & Rinaldi (2019) yang berjudul “hubungan antara harga diri dengan motivasi berprestasi pada anak panti asuhan” menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara harga diri dengan motivasi berprestasi pada subjek penelitian, yang berarti jika harga diri meningkat, maka motivasi berprestasi juga meningkat dan jika harga diri menurun, maka motivasi berprestasi juga akan menurun. Serupa dengan penelitian dari Radziwiłłowicz & Macias (2014) dengan judul penelitian “*Self-esteem and achievement motivation level in overweight and obese adolescents*” bahwa harga diri yang tinggi disertai dengan motivasi berprestasi yang kuat.

Menurut Guindon (2009) harga diri mempengaruhi motivasi, perilaku fungsional, dan kepuasan hidup, dan secara signifikan terkait dengan kesejahteraan sepanjang hidup. Ada kemungkinan bahwa perilaku yang dimaksudkan untuk mempertahankan dan meningkatkan rasa positif diri adalah universal, bahwa harga diri adalah kebutuhan dasar manusia.

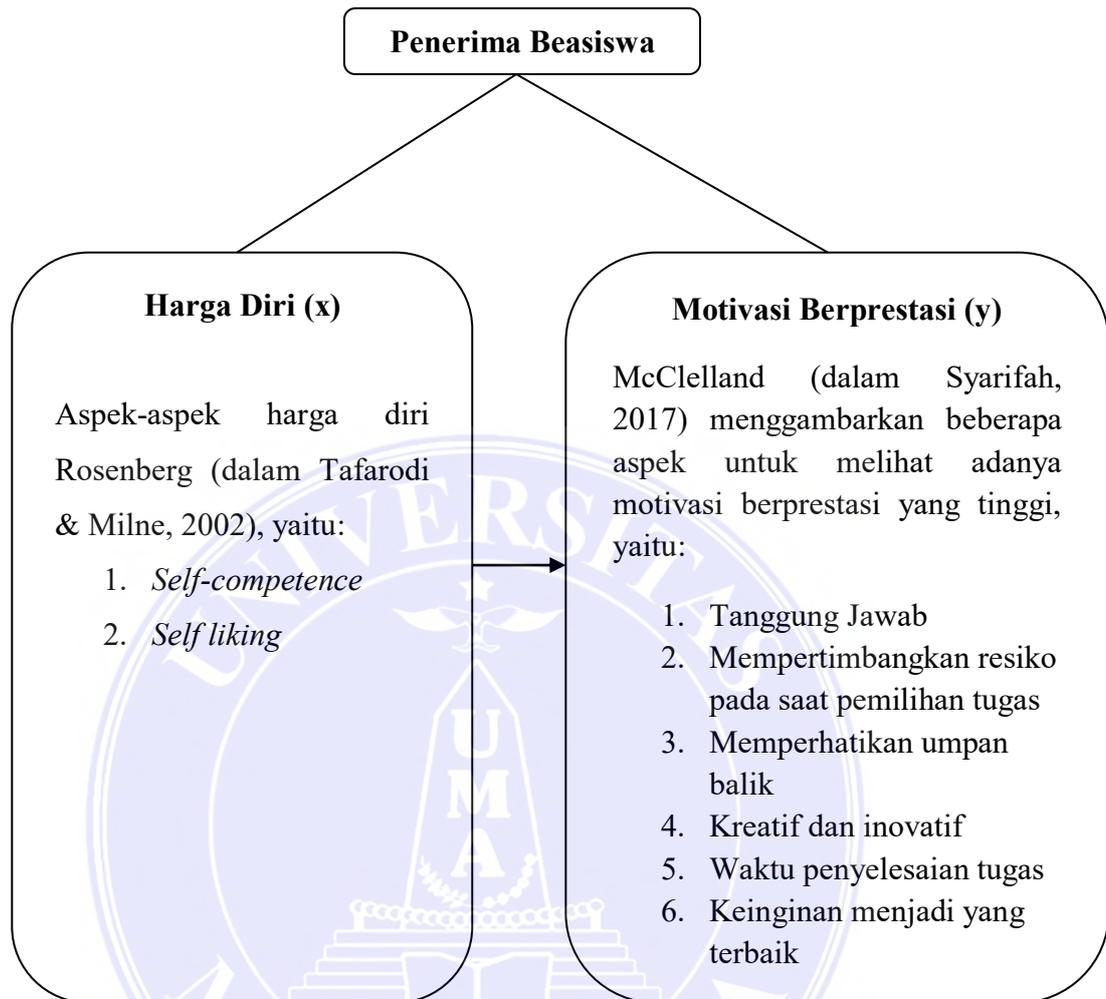
Abdulghani, Almelhem, Basmaih, Alhumud, Alotaibi, Wali & Abdulghani (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*Does self-esteem lead to high achievement of the science college’s students? A study from the six health science colleges*” mengatakan bahwa dengan meningkatkan tingkat

harga diri seseorang akan berpengaruh pada tingkat motivasi berprestasi orang tersebut. Kemudian penelitian Abouserie (1995) yang berjudul “*Self-esteem and achievement motivation as determinants of students' approaches to studying*” menghasilkan adanya hubungan yang signifikan antara harga diri dengan motivasi berprestasi.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa harga diri memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi berprestasi. Jika harga diri individu tinggi maka motivasi berprestasi individu tersebut juga tinggi, begitu juga sebaliknya.



E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: Ada hubungan positif antara harga diri dengan motivasi berprestasi pada penerima beasiswa luar negeri. Artinya semakin tinggi harga diri seseorang maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi yang dimiliki penerima beasiswa luar negeri. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah harga diri seseorang maka semakin rendah pula motivasi berprestasi yang dimiliki penerima beasiswa luar negeri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti adalah harga diri dan motivasi berprestasi. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala (untuk variabel harga diri dan motivasi berprestasi). Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif korelasional yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel. Alasan digunakannya jenis penelitian ini yaitu ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (harga diri) dengan satu variabel terikat (motivasi berprestasi).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel Bebas : Harga Diri
2. Variabel Terikat : Motivasi Berprestasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini diperlukan untuk memberi definisi dari variabel penelitian. Hal ini dilakukan untuk menghindari timbulnya pengertian dan peninjauan yang terlalu luas terhadap istilah yang digunakan. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan maka peneliti akan merumuskan definisi operasional yang merupakan pengertian secara operasional mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Definisi operasional dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Harga diri

Harga diri merupakan pandangan dasar individu terhadap diri sendiri dan kemampuan dirinya baik positif maupun negatif serta evaluasi yang dilakukan terhadap diri sendiri yang terdiri dari aspek-aspek *self-competence* dan *self liking*

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan luar individu untuk mencapai sebuah tujuan atau keputusan berupa keberhasilan yang melibatkan proses kognitif di dalamnya yang terdiri dari aspek-aspek tanggung jawab, mempertimbangkan resiko pada saat pemilihan tugas, memperhatikan umpan balik, kreatif dan inovatif, dan waktu penyelesaian tugas

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang yang menerima beasiswa ke luar negeri di kota Medan yang berasal dari 475 orang penerima beasiswa LPDP di Sumatera Utara.

2. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Penerima program beasiswa LPDP ke luar negeri .
- b. Penerima beasiswa LPDP periode tahun 2013-2018
- c. Penerima beasiswa merupakan warga domisili kota Medan

Metode pengambilan sampel dilakukan berdasarkan *quota sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang ditentukan akan diteliti sebanyak 30 sampel.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur maupun mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013). Siregar (2013) juga menyebutkan dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif, maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas sederhana, didalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empirik, namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

2. Reliabilitas

Menurut Siregar (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Selain itu Siregar (2013) melanjutkan bahwa kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel $> 0,6$. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan bantuan SPSS.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode skala. Skala merupakan sebagian stimulus yang bertujuan pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek yang biasanya tidak disadari oleh subjek. Pertanyaan yang diajukan memang dirancang untuk mengumpulkan sebanyak mungkin indikasi dari aspek kepribadian yang lebih abstrak (Azwar, 2012). Alasan digunakannya skala sebagai teknik pengumpulan data karena subjek akan memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diberikan sesuai dengan diri mereka sendiri.

Dalam penelitian ini menggambarkan 2 skala yaitu:

1. Skala Harga Diri

Skala harga diri disusun berdasarkan aspek-aspek harga diri yang dikemukakan oleh Rosenberg (dalam Tafarodi & Milne, 2002)

yaitu *Self competence* dan *self liking*. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan skala Likert, mencakup pernyataan yang *favourable* dan *unfavourable* dan skala yang menggunakan empat alternatif jawaban. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1.

2. Skala Motivasi Berprestasi

Skala motivasi berprestasi disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland (dalam Syarifah, 2017) yaitu tanggung jawab, mempertimbangkan resiko pada saat pemilihan tugas, memperhatikan umpan balik, kreatif dan inovatif, waktu penyelesaian tugas, keinginan menjadi yang terbaik. Penelitian ini menggunakan skala Likert, mencakup pernyataan yang *favourable* dan *unfavourable* dan skala yang menggunakan empat alternatif jawaban. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel

terikat yang bersifat interval atau rasio. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antar variabel bebas (harga diri) dengan satu variabel terikat (motivasi berprestasi). Untuk menghitung koefisien korelasi *Product Moment* digunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas X (harga diri) dengan variabel tergantung Y (motivasi berprestasi)

N = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar tiap butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian meliputi :

- 1) Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- 2) Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari harga diri memiliki hubungan linear dengan motivasi berprestasi pada penerima beasiswa luar negeri di kota Medan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara Harga Diri dengan Motivasi Berprestasi pada Penerima Beasiswa Luar Negeri, dengan asumsi semakin tinggi harga diri seseorang maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi yang dimiliki subjek. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah harga diri seseorang maka semakin rendah pula motivasi berprestasi yang dimiliki subjek, dimana $r_{xy} = 0,496$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,246$ Ini menunjukkan bahwa Harga Diri berkontribusi terhadap Motivasi Berprestasi pada Penerima Beasiswa Luar Negeri sebesar 24,6%.
3. Berdasarkan perbandingan antara mean hipotetik dengan mean empirik, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Harga Diri tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 72,5 dan mean empirik sebesar 83,83 dan variabel Motivasi Berprestasi tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 80 dan mean empirik sebesar 94,60.

B. SARAN

1. Saran kepada penerima beasiswa

Dilihat dari hasil dari penelitian ini, diharapkan kepada para penerima beasiswa untuk tetap mempertahankan tingkat harga diri dan motivasi berprestasi yang sudah ada. Serta diharapkan agar dapat membagikan pengalamannya agar orang lain juga akan memiliki tingkat motivasi berprestasi serta tingkat harga diri yang memadai untuk bisa mengikuti jejak para penerima beasiswa sebelumnya.

2. Saran kepada pemilik bimbingan belajar

Diharapkan kepada para pemilik lembaga pembelajaran agar menyediakan sarana belajar yang akan mendukung program beasiswa baik di dalam maupun luar negeri. Diharapkan juga untuk mensosialisasikan apa itu program beasiswa dan bagaimana tata cara serta tips yang dibutuhkan agar dapat mendapatkan program beasiswa tersebut.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

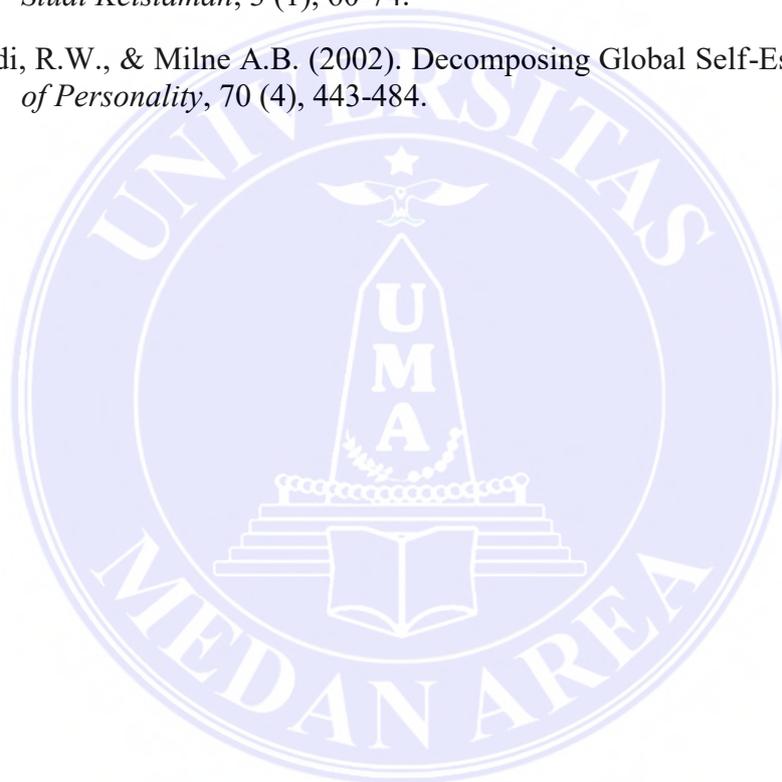
Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai penerima beasiswa, diharapkan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang belum dibahas oleh peneliti. Misalnya faktor usia, jenis kelamin atau latar belakang sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulghani, A.H., Almelhem, M., Basmaih, G., Alhumud, A., Alotaibi, R., Wali, A., Abdulghani, H. M. (2019). Does Self-esteem Lead to High Achievement of the Science College's Students? A Study From the Six Health Science Colleges. *Saudi Journal of Biological Sciences*, 27 (2020), 636-642.
- Abouserie, R. (1995). Self-esteem and Achievement Motivation as Determinants of Students' Approaches to Studying. *Studies in Higher Education*, 20 (1), 19-26.
- Akhrima, H., & Rinaldi. (2019). Hubungan antara Harga Diri dengan Motivasi Berprestasi pada Anak Panti Asuhan. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019 (3), 1-11.
- Asfitri, M.K. & Lukmawati. (2017). Motivasi Berprestasi Mahasiswa yang Berhasil menjadi Duta Pendidikan dan Budaya Sumatera Selatan pada Mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 3 (1), 70-78.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badri, M., & Aziz, A. (2011). Pengaruh *Locus Of Control* dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Analitika*, 3 (1), 29-36.
- Djazimi, H. M. A. (2015). Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Aliyah Al Khairiyah Provinsi Banten Perspektif Demografis. *Jurnal Sainifik Islamica*, 2 (2), 95-102.
- Guindon, M. (2009). *Harga diri Across the Life Span*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Haryani, R., & Tairas, M.M.W. (2014). Motivasi Berprestasi pada Mahasiswa Berprestasi dari Keluarga Tidak Mampu Secara Ekonomi. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3 (1), 30-36.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia [Online]. Tersedia di <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/beasiswa>. Diakses pada 8 Februari 2021.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia [Online]. Tersedia di <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penerima>. Diakses pada 15 Maret 2021.
- Kernis, M. H. (1995). *Efficacy, Agency, and Self-Esteem*. New York: Springer Science+ Business Media, LLC.

- Kernis, M. H. (2006). *Self-Esteem Issues and Answers: A Sourcebook of Current Perspective*. New York: Psychology Press.
- Kurniawati. (2018). Peranan Motivasi Berprestasi, Budaya Keluarga dan Perilaku Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar PAI. *Journal of Islamic Education*, 1 (2), 223-245.
- Laporan Tahunan/*Annual Report* LPDP Tahun 2018.
- Mruk, C. J. (2006). *Self-Esteem Research, Theory, and Practice: Toward a Positive Psychology of Self-Esteem*. New York: Springer Publishing Company.
- Muslimah, A. I., & Wahdah, N. (2013). Hubungan Antara Attachment dan Self Esteem dengan Need For Achievement pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri 8 Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Soul*, 6 (1), 43-56.
- Novariandhini, D. A., & Latifah, M. (2012). Harga Diri, Efikasi Diri, Motivasi Belajar, dan Prestasi Akademik Siswa SMA pada Berbagai Model Pembelajaran. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 5 (2), 138-146.
- Palupi, T. N. (2020). Konsep Diri, Harga Diri dan Motivasi Berprestasi Pada Siswa-Siswi SMP Negeri 79 Jakarta Pusat. *JP3SDM*, 9 (1), 1-16.
- Purwanto, E. (2014). Model Motivasi Trisula: Sintesis Baru Teori Motivasi Berprestasi. *Jurnal Psikologi*, 41 (2), 218-228.
- Putra, A., & Hardiyanti, D. Y. (2011). Penentuan Penerima Beasiswa dengan Menggunakan *Fuzzymultiple Attribute Decision Making*. *Jurnal Sistem Informasi*, 3 (1), 286-293.
- Radziwiłłowicz, W., & Macias, M. (2014). Harga diri and Achievement motivation level in Overweight and Obese Adolescents. *Health Psychology Report*, 2 (2), 132-143.
- Refnadi, R. (2018). Konsep Self-Esteem serta Implikasinya pada Siswa. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4 (1), 16-22.
- Sarbani, Y. A., & Subandoro, P. S. (2017). Memahami Motivasi Berprestasi dan Manfaat Penggunaan Gawai bagi Generasi Digital Native. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi dan Sekretari*, 1 (2), 1-11.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi bisnis*, 6 (1), 58 – 77.
- Siregar, N. (2017). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Akademik pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia. *Jurnal Diversita*, 3 (1), 40-46.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.

- Srisayekti, W., Setiady, D. A., & Sanitioso, R. B. (2015). Harga-diri (*Self-esteem*) Terancam dan Perilaku Menghindar. *Jurnal Psikologi*, 42 (2), 141-156.
- Sugiyanto. (2009). Pentingnya Motivasi Berprestasi dalam Mencapai Keberhasilan Akademik Siswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Bimbingan*, 1-15.
- Sugiyono,. (2012). Statistik untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulastri, N. K. R. W., Rapi, N. K., & Rachmawati, D. O. (2020). Hubungan Antara Harga Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar Fisika Siswa SMA. *Jurnal Pendidikan Fisika Undiksha*, 10 (1), 1-11.
- Syarifah, L. (2017). Motivasi Berprestasi dalam Novel Negeri 5 Menara. *Jurnal Studi Keislaman*, 3 (1), 60-74.
- Tafarodi, R.W., & Milne A.B. (2002). Decomposing Global Self-Esteem. *Journal of Personality*, 70 (4), 443-484.





LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN

SKALA

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah identitas Anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Isilah semua pernyataan dalam skala ini dan jangan ada yang terlewatkan.
3. Pilihlah (untuk semua pernyataan):
SS : Jika Anda **“Sangat Setuju”** dengan pernyataan tersebut.
S : Jika Anda **“Setuju”** dengan pernyataan tersebut.
TS : Jika Anda **“Tidak Setuju”** dengan pernyataan tersebut.
STS : Jika Anda **“Sangat Tidak Setuju”** dengan pernyataan tersebut.
4. Berilah tanda (X) pada kotak kosong alternatif pilihan jawaban yang telah disediakan.
5. Semua jawaban adalah benar, tidak ada jawaban yang salah.
6. Jawaban pernyataan pada skala ini sangat dirahasiakan.
7. Periksa kembali jawaban Anda dan pastikan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

Identitas Responden:

Inisial :

No. HP :

SELAMAT BEKERJA

SKALA MOTIVASI BERPRESTASI

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu				
2.	Saya menyukai pekerjaan yang menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan				
3.	Saya akan melakukan hal yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan				
4.	Saya akan bekerja apa adanya saja				
5.	Saya sangat menyukai <i>feedback</i> yang diberikan atas pekerjaan saya				
6.	Walaupun sulit, saya akan tetap berusaha menyelesaikan tugas yang ada				
7.	Saya lebih menyukai pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi				
8.	Terkadang saya kurang bisa mengerjakan beberapa tugas yang dibebankan kepada saya				
9.	Saya akan melakukan berbagai cara agar pekerjaan saya akan cepat selesai				
10.	Saya akan mengerjakan suatu tugas secara berbeda untuk menemukan cara yang lebih efisien				
11.	Saya akan berhenti mengembangkan pekerjaan saya jika sudah dipuji bagus				
12.	Terkadang saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan waktu yang lama				
13.	Saya akan bekerja keras untuk mencapai prestasi yang saya inginkan				
14.	Saya bekerja keras untuk masa depan yang baik				
15.	Saya tidak berusaha dengan baik untuk mendapatkan yang saya inginkan				
16.	Saya akan melakukan hal lain dulu sebelum mengerjakan tugas saya				
17.	Saya harus bisa menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
18.	Saya lebih menyukai pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang menengah				
19.	Kadang-kadang saya tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan				
20.	Saya akan langsung melakukan suatu pekerjaan tanpa berpikir panjang				
21.	Saya akan mencari cara agar lebih cepat dalam mengerjakan suatu tugas				
22.	Saya tidak suka membuang-buang waktu				
23.	Jika terdapat pekerjaan yang sulit, saya akan				

	memberikannya kepada orang lain				
24.	Saya menyukai pekerjaan yang sangat sulit untuk dikerjakan				
25.	Saya harus mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya				
26.	Saya akan mempertimbangkan resiko sebelum melakukan suatu pekerjaan				
27.	Saya suka melakukan tugas yang sama dengan tugas sebelumnya				
28.	Saya takut menerima <i>feedback</i> yang buruk dari orang lain				
29.	Saya tidak suka melakukan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu				
30.	Saya akan melakukan pekerjaan saya untuk jangka panjang				
31.	Saya akan langsung menyelesaikan pekerjaan saya tanpa harus memeriksanya kembali				
32.	Saya tidak suka jika diberikan tugas yang berbeda-beda				
33.	Saya akan melakukan tugas dengan cepat				
34.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti				
35.	Saya suka melakukan suatu pekerjaan secara nekat				
36.	Saya tidak akan mencari cara baru untuk pekerjaan yang sudah pernah saya kerjakan				
37.	Saya menyukai pekerjaan yang berbeda-beda				
38.	Saya akan melakukan yang terbaik agar mendapatkan hasil yang baik				
39.	Saya suka bersantai-santai terlebih dahulu				
40.	Saya akan santai saja dalam mengerjakan tugas saya				
41.	Saya selalu mengharapkan orang akan memberikan saya <i>feedback</i> setelah pekerjaan saya selesai				
42.	Saya akan meningkatkan prestasi saya jika saya sudah menerima <i>feedback</i> yang baik				
43.	Saya belum memikirkan apapun untuk jangka panjang				
44.	Saya akan menghindari jika orang akan memberikan <i>feedback</i> atas pekerjaan saya				
45.	Saya akan membuat pertimbangan yang matang sebelum melakukan sesuatu				
46.	Saya bekerja hanya untuk masa sekarang				

SKALA HARGA DIRI

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya sendiri				
2	Saya akan mendahulukan pekerjaan yang lebih susah				
3	Secara keseluruhan, saya cenderung merasa bahwa saya gagal				
4	Saya hanya akan mengerjakan pekerjaan yang saya mampu kerjakan				
5	Saya merasa nyaman dengan diri saya sendiri				
6	Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berharga, setidaknya sejajar dengan orang lain				
7	Terkadang saya merasa saya bukanlah orang yang bisa sukses				
8	Saya selalu fokus dengan pekerjaan yang menjadi keahlian saya				
9	Saya merasa berbakat dengan apapun yang sedang saya kerjakan				
10	Saya tidak mampu dalam melakukan banyak hal				
11	Saya akan menunda pekerjaan yang susah untuk dikerjakan				
12	Saya mampu melakukan banyak hal sebaik kebanyakan orang lain				
13	Saya merasa bahwa saya memiliki sejumlah kualitas yang baik				
14	Terkadang saya tidak cukup yakin jika saya mampu mengerjakan sesuatu				
15	Saya kurang nyaman dengan keadaan diri saya				
16	Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk melakukan banyak hal				
17	Saya menyukai pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang menengah				
18	Saya merasa kurang mampu dalam melakukan hal-hal tertentu				
19	Saya merasa gelisah ketika memikirkan tentang diri saya sendiri				
20	Saya suka mengembangkan keahlian saya dalam suatu pekerjaan				
21	Saya mampu melakukan banyak hal lebih baik dari orang lain				
22	Saya merasa saya tidak punya banyak hal untuk dibanggakan				
23	Saya menyukai pekerjaan yang sangat mudah dikerjakan				

24	Saya selalu bisa mengerjakan apapun yang diberikan kepada saya				
25	Saya merasa saya memiliki sifat-sifat yang baik				
26	Saya akan mendahulukan pekerjaan yang bukan keahlian saya				
27	Terkadang saya merasa tidak berguna				
28	Saya mengambil sikap positif terhadap diri saya sendiri				
29	Saya selalu yakin jika saya mampu berhasil dalam pekerjaan saya				
30	Pencapaian saya bukanlah hal yang cukup untuk dibanggakan				
31	Saya menyukai pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang rendah				
32	Saya merasa bangga dengan prestasi yang telah saya capai				
33	Saya menyukai pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi				
34	Saya merasa kurang berbakat dalam pekerjaan tertentu				
35	Kadang-kadang saya merasa saya sama sekali tidak baik				
36	Saya merasa tenang ketika memikirkan tentang diri saya sendiri				
37	Saya berharap saya bisa lebih menghargai diri saya sendiri				



LAMPIRAN B
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39
aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46
    
```

```

/SCALE('Motivasi Berprestasi') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	04-APR-2021 22:18:15	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Scale: Motivasi Berprestasi**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	46

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,10	,662	30
aitem_2	3,37	,490	30
aitem_3	2,50	,900	30
aitem_4	2,93	,640	30

aitem_5	3,33	,547	30
aitem_6	3,13	,937	30
aitem_7	2,53	,730	30
aitem_8	2,47	,776	30
aitem_9	3,17	,531	30
aitem_10	3,47	,507	30
aitem_11	3,20	,610	30
aitem_12	2,20	,761	30
aitem_13	3,57	,504	30
aitem_14	3,60	,498	30
aitem_15	3,10	,759	30
aitem_16	2,63	,809	30
aitem_17	3,53	,507	30
aitem_18	2,77	,626	30
aitem_19	2,37	,669	30
aitem_20	2,63	,718	30
aitem_21	3,23	,430	30
aitem_22	2,77	,898	30
aitem_23	3,03	,183	30
aitem_24	2,77	,626	30
aitem_25	3,50	,509	30
aitem_26	3,27	,583	30
aitem_27	2,47	,681	30
aitem_28	2,40	,675	30
aitem_29	2,80	,610	30

aitem_30	3,00	,643	30
aitem_31	2,90	,712	30
aitem_32	2,57	,728	30
aitem_33	2,97	,669	30
aitem_34	3,00	,371	30
aitem_35	2,47	,730	30
aitem_36	2,50	,861	30
aitem_37	2,87	,730	30
aitem_38	3,47	,629	30
aitem_39	2,57	,774	30
aitem_40	2,80	,610	30
aitem_41	2,70	,952	30
aitem_42	2,97	,669	30
aitem_43	3,07	,740	30
aitem_44	2,83	,531	30
aitem_45	3,27	,450	30
aitem_46	3,23	,568	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	131,90	82,714	,506	,777
aitem_2	131,63	88,516	,053	,791
aitem_3	132,50	88,879	-,026	,799

aitem_4	132,07	85,099	,316	,784
aitem_5	131,67	85,816	,309	,785
aitem_6	131,87	91,292	-,164	,805
aitem_7	132,47	89,430	-,052	,797
aitem_8	132,53	87,223	,098	,792
aitem_9	131,83	90,213	-,124	,796
aitem_10	131,53	84,740	,454	,781
aitem_11	131,80	80,786	,737	,771
aitem_12	132,80	83,338	,383	,781
aitem_13	131,43	83,771	,565	,778
aitem_14	131,40	87,145	,199	,788
aitem_15	131,90	78,921	,723	,767
aitem_16	132,37	78,309	,718	,767
aitem_17	131,47	86,051	,312	,785
aitem_18	132,23	87,013	,357	,789
aitem_19	132,63	86,654	,372	,789
aitem_20	132,37	88,723	,300	,795
aitem_21	131,77	85,151	,492	,781
aitem_22	132,23	78,461	,627	,769
aitem_23	131,97	88,654	,161	,789
aitem_24	132,23	90,461	-,135	,798
aitem_25	131,50	82,603	,690	,775
aitem_26	131,73	83,375	,519	,778
aitem_27	132,53	85,775	,338	,787
aitem_28	132,60	89,352	-,044	,796

aitem_29	132,20	83,959	,439	,780
aitem_30	132,00	87,655	,097	,791
aitem_31	132,10	85,955	,211	,788
aitem_32	132,43	87,220	,110	,791
aitem_33	132,03	81,757	,582	,775
aitem_34	132,00	85,862	,471	,783
aitem_35	132,53	94,533	,410	,809
aitem_36	132,50	84,259	,368	,786
aitem_37	132,13	82,671	,455	,779
aitem_38	131,53	84,947	,336	,783
aitem_39	132,43	89,495	-,058	,798
aitem_40	132,20	91,062	-,188	,799
aitem_41	132,30	78,700	,570	,771
aitem_42	132,03	83,413	,441	,780
aitem_43	131,93	91,306	-,185	,802
aitem_44	132,17	85,385	,364	,783
aitem_45	131,73	84,064	,603	,779
aitem_46	131,77	86,185	,359	,786

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
135,00	89,241	9,447	46

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37
```

```
/SCALE('Harga Diri') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created	04-APR-2021 22:19:14
Comments	
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Input	
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	30
Matrix Input	
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	<p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p> <p>RELIABILITY</p> <pre> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 /SCALE('Harga Diri') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
	Resources	<p>Processor Time</p> <p>Elapsed Time</p>

[DataSet1]

Scale: Harga Diri**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	37

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,00	,788	30
aitem_2	2,90	,759	30
aitem_3	2,80	,925	30
aitem_4	2,77	,817	30

aitem_5	3,10	,662	30
aitem_6	3,10	,712	30
aitem_7	2,90	1,029	30
aitem_8	2,47	,776	30
aitem_9	2,97	,615	30
aitem_10	2,87	,819	30
aitem_11	2,60	,814	30
aitem_12	3,27	,450	30
aitem_13	3,13	,629	30
aitem_14	2,53	,681	30
aitem_15	2,83	,834	30
aitem_16	2,87	,571	30
aitem_17	2,77	,626	30
aitem_18	2,47	,776	30
aitem_19	2,27	,944	30
aitem_20	3,23	,430	30
aitem_21	3,10	,403	30
aitem_22	2,70	,750	30
aitem_23	2,10	,712	30
aitem_24	2,90	,403	30
aitem_25	3,33	,479	30
aitem_26	2,97	,669	30
aitem_27	2,77	1,165	30
aitem_28	3,50	,509	30
aitem_29	3,53	,507	30

aitem_30	2,53	1,137	30
aitem_31	2,50	1,009	30
aitem_32	3,20	,484	30
aitem_33	2,50	,682	30
aitem_34	2,10	,803	30
aitem_35	2,80	,610	30
aitem_36	2,80	,610	30
aitem_37	1,80	,664	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	100,97	139,344	,334	,886
aitem_2	101,07	142,616	,062	,889
aitem_3	101,17	133,592	,461	,881
aitem_4	101,20	136,028	,399	,883
aitem_5	100,87	141,292	,164	,886
aitem_6	100,87	143,085	,042	,889
aitem_7	101,07	129,168	,602	,878
aitem_8	101,50	135,086	,478	,881
aitem_9	101,00	137,241	,464	,882
aitem_10	101,10	131,817	,628	,878
aitem_11	101,37	133,413	,544	,880
aitem_12	100,70	138,286	,550	,881
aitem_13	100,83	140,626	,320	,885

aitem_14	101,43	138,392	,340	,884
aitem_15	101,13	136,602	,360	,883
aitem_16	101,10	136,231	,581	,880
aitem_17	101,20	142,924	,066	,888
aitem_18	101,50	134,190	,529	,880
aitem_19	101,70	125,390	,852	,872
aitem_20	100,73	139,926	,412	,883
aitem_21	100,87	142,533	,368	,886
aitem_22	101,27	135,237	,488	,881
aitem_23	101,87	141,223	,352	,887
aitem_24	101,07	141,926	,332	,885
aitem_25	100,63	142,516	,137	,886
aitem_26	101,00	141,724	,134	,887
aitem_27	101,20	121,200	,848	,871
aitem_28	100,47	145,568	-,124	,889
aitem_29	100,43	141,220	,335	,885
aitem_30	101,43	122,254	,826	,871
aitem_31	101,47	128,257	,658	,877
aitem_32	100,77	145,082	-,086	,889
aitem_33	101,47	147,430	-,216	,892
aitem_34	101,87	136,671	,372	,883
aitem_35	101,17	136,282	,537	,881
aitem_36	101,17	133,592	,733	,878
aitem_37	102,17	132,833	,721	,877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103,97	144,309	12,013	37





**LAMPIRAN C
UJI NORMALITAS**

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes	
Output Created	04-APR-2021 22:34:17
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 30
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,02

Elapsed Time	00:00:00,01
Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Harga Diri	30	83,83	11,299	52	101
Motivasi Berprestasi	30	94,60	9,504	67	109

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Harga Diri	Motivasi Berprestasi
N	30	30
Mean	83,83	94,60
Normal Parameters ^{a,b}		
Std. Deviation	11,299	9,504
Absolute	,111	,144
Most Extreme Differences		
Positive	,068	,085
Negative	-,111	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z	,606	,787
Asymp. Sig. (2-tailed)	,856	,565

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN D
UJI LINIERITAS

MEANS TABLES=y BY x
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	04-APR-2021 22:34:43
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 30
Missing Value Handling	Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases Used Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.

Syntax	MEANS TABLES=y BY x	
	/CELLS MEAN COUNT STDDEV	
	/STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Berprestasi * Harga Diri	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Report

Motivasi Berprestasi

Harga Diri	Mean	N	Std. Deviation
52	67,00	1	.
64	88,00	1	.
66	88,00	1	.
73	100,00	1	.

76	96,00	1	.
77	105,00	1	.
78	92,00	3	19,975
79	93,00	1	.
80	90,00	1	.
81	96,00	2	1,414
82	91,00	1	.
84	94,50	2	7,778
85	95,00	1	.
88	92,00	2	2,828
89	97,50	2	3,536
90	100,00	2	7,071
91	90,00	1	.
92	100,00	1	.
99	106,00	1	.
100	102,33	3	7,638
101	86,00	1	.
Total	94,60	30	9,504

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Berprestasi * Harga Diri	Between Groups	(Combined)	1571,533	20	78,577	,675	,779
		Linearity	643,096	1	643,096	5,525	,043
		Deviation from Linearity	928,437	19	48,865	,420	,947

Within Groups	1047,667	9	116,407		
Total	2619,200	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Berprestasi * Harga Diri	,496	,246	,775	,600





CORRELATIONS

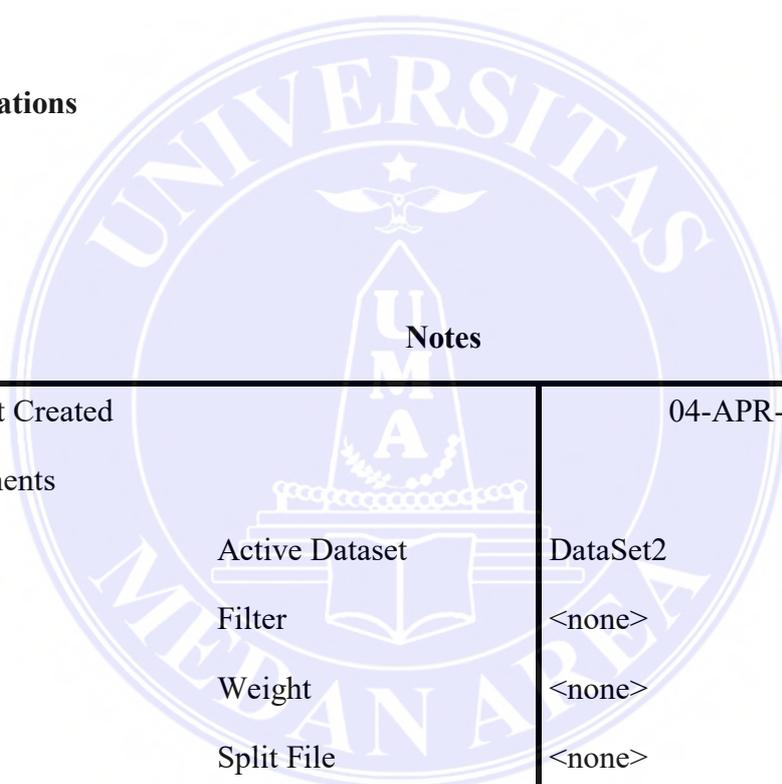
/VARIABLES=x y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

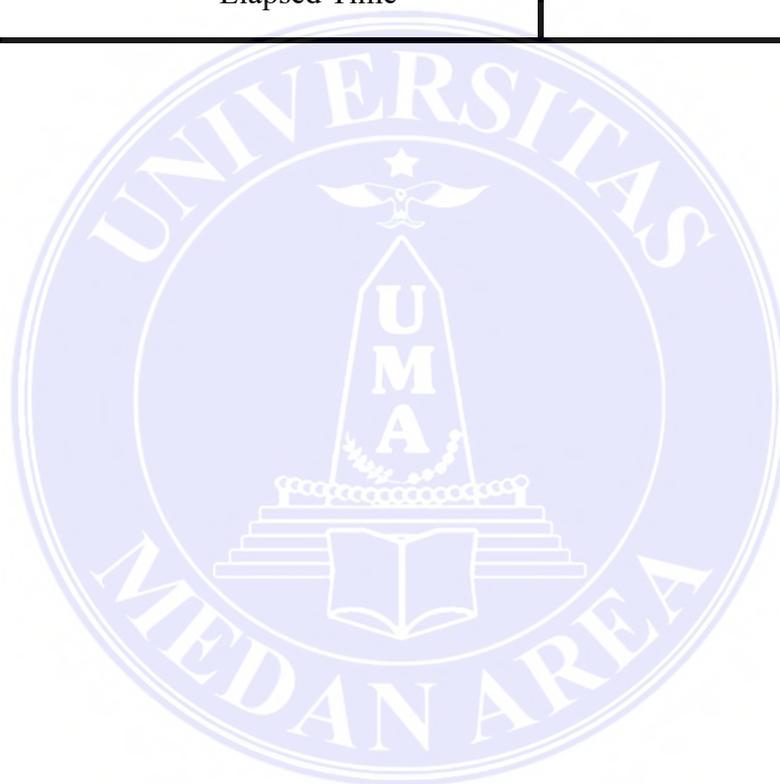
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations



Output Created		04-APR-2021 22:36:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02



[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Harga Diri	83,83	11,299	30
Motivasi Berprestasi	94,60	9,504	30

Correlations

		Harga Diri	Motivasi Berprestasi
Harga Diri	Pearson Correlation	1	,496**
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	30	30
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	,496**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	30	30

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



**LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sefiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id **E-Mail:** univ.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 108 /FPSI/01.10/II/2021 Medan, 24 Februari 2021
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Yth. Direktur Paddington Learning English Course Medan
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Sheilla Monica Rahmah
 NPM : 168600138
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Paddington Learning English Course Medan, Jl. Teluk Haru, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Harga Diri dengan Motivasi Berprestasi pada Penerima Beasiswa Luar Negeri di Kota Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


 Wakil Dekan Bidang Akademik
Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





English Course and Tutoring Class

Jl. Teluk Haru No. 08 –09 Lk. III, Cing Huan, Medan
 ☎ Paddington Learning ☎ +62 81268991619 ✉ paddingtonlearning@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 01/PL/II/2021

Saya yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Paddington Learning English Course and Tutoring Class, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sheilla Monica Rahma
 NPM : 168600138
 Universitas : Universitas Medan Area
 Prodi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian di Paddington Learning English Course and Tutoring Class untuk melengkapi data-data dalam penulisan skripsi (karya ilmiah) dengan judul "*Hubungan Antara Harga Diri dengan Motivasi Berprestasi pada Penerimaan Beasiswa Luar Negeri di Kota Medan*", yang dilakukan terhitung pada tanggal 01 Maret 2021 s/d 03 Maret 2021.

Demikian surat keterangan ini di perbuat agar dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Medan, 03 Maret 2021

Reported by:



Paddington
LEARNING

Elnoviamy
(Elnoviamy, MA)

Kepala Lembaga