

HUBUNGAN KONSEP DIRI DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAN X

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Diajukan oleh

**ENDANG KARYAWATI HULU
188600277**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**



CS Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Endang Karyawati Hulu

NPM : 188600277

Tahun terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga pendidikan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/ atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berkaku.

Medan, 13 Januari 2023

Endang Karyawati Hulu
188600277



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Endang Karyawati Hulu
NPM : 188600277
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

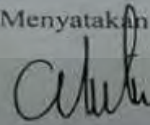
Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti *Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Konsep Diri Dengan Semangat Kerja Di Perusahaan X**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan hak bebas *Royalti Non-eksklusif* Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat Di: Medan

Pada tanggal : 13 Januari 2023

Yang Menyatakan



(Endang Karyawati Hulu)

iii

 Dipindai dengan CamScanner

MOTTO

“Hanya pendidikan yang bisa menyelamatkan masa depan

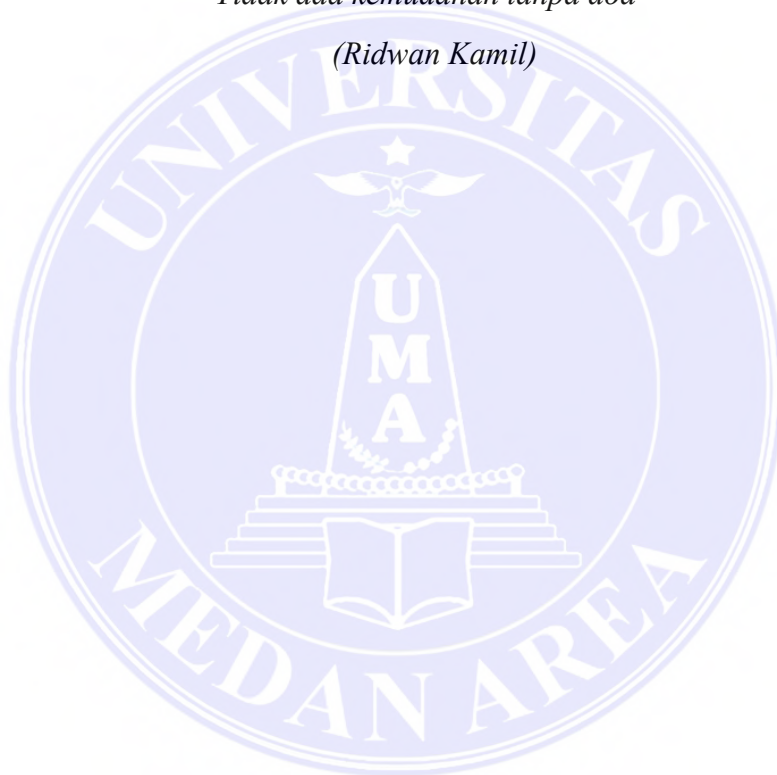
Tanpa pendidikan indonesia tak mungkin bertahan”

(Robert Frost)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.

Tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat, pertolongan dan juga anugrah-Nya melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan skripsi yang telah penulis susun ini kepada :

Kedua orang tua, yaitu Papa dan Mama saya tercinta, yang sangat mendukung saya, melimpahkan curahan kasih sayangnya, dukungan moral, bimbingan, material dan doa serta cinta yang tak ternilai harganya.

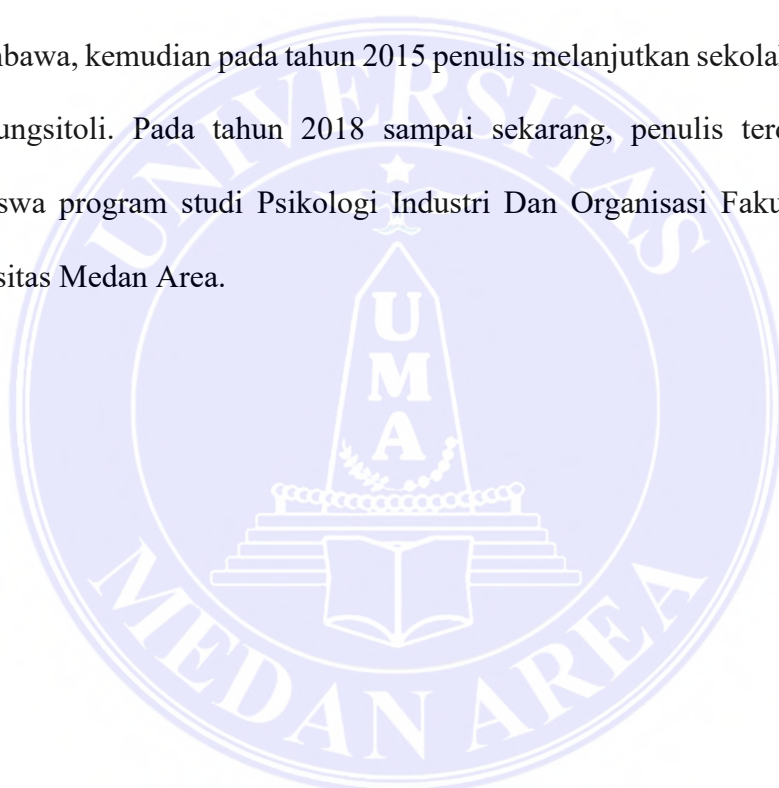
Keluarga besar saya, yang selalu mensupport saya, selalu ada buat saya, yang selalu ada di suka maupun duka.

Sahabat-sahabat saya, yang selalu mendengarkan dan menerima keluhan saya, menjadi tempat saya mengeluarkan unek-unek saya, memberikan tempat tinggal kepada saya selama saya tidak berada di rumah.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Endang Karyawati Hulu, anak dari Temazatulo Hulu dan Nurnila Harefa. Lahir di desa Bawonauru pada tanggal 15 November 1999. Penulis merupakan anak ke-3 (tiga) dari 7 (tujuh) bersaudara.

Penulis bersekolah di Sekolah Dasar Negeri 077789 Sihareo pada tahun 2006, selanjutnya pada tahun 2012 penulis melanjutkan sekolah di SMP Negeri 1 Somambawa, kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan sekolah SMA Negeri 3 Gunungsitoli. Pada tahun 2018 sampai sekarang, penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Psikologi Industri Dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh karena kasih karunia, berkat kemurahan dan peretolongan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Konsep Diri Dengan Semangat Kerja Karyawan Di Perusahaan X”. Adapun penulisan skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, bantuan serta dukungan yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada pihak yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini kepada:

1. Yayasan H. 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. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang memberikan bimbingan, arahan dengan penuh kesabaran dan selalu bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membimbing dari awal pembuatan proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini.

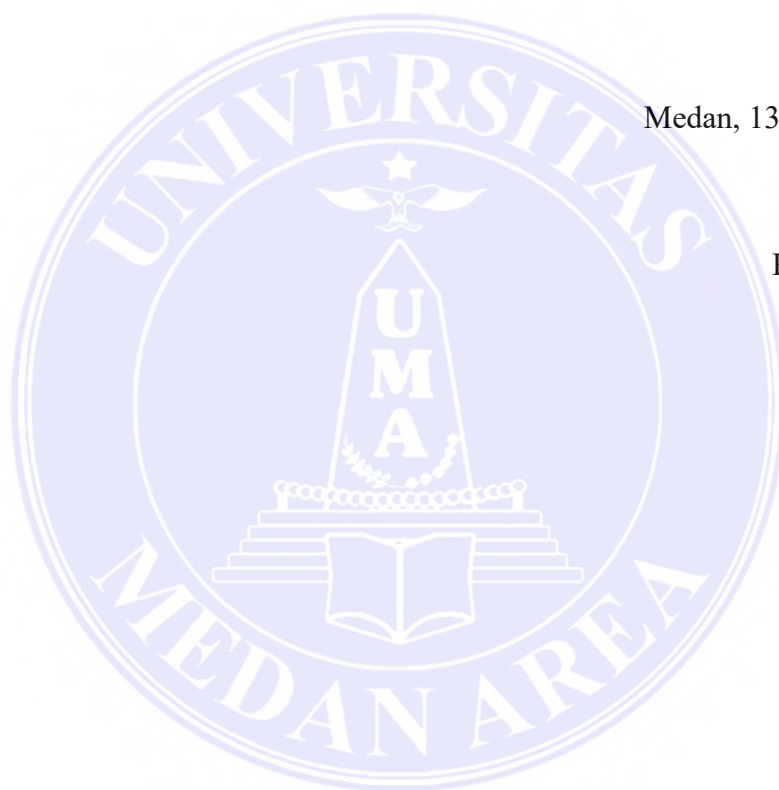
6. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog sebagai ketua dalam pelaksanaan sidang dan meja hijau saya.
7. Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai sekretaris saya dalam seminar proposal sampai sidang meja hijau yang telah memberikan saran dan masukan dalam skripsi saya.
8. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai dosen penguji tamu saya dalam sidang meja hijau yang telah memberikan masukan dan saran agar skripsi saya lebih baik.
9. Yang teristimewa dan yang terkasih kedua orang tua saya, Ayah Temazatulo Hulu dan Ibu Nurnila Harefa yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang sangat luar biasa, nasehat, motivasi dan kasih sayang yang tak terhingga. Terimakasih atas setiap doa yang telah kalian panjatkan kepada Tuhan Yang Maha-Esa.
10. Teruntuk Abangku dan kakakku yang memberikan dukungan dan motivasi saya dalam mengerjakan skripsi. Serta kepada adek-adekku yang selalu memberikan motivasi kepada saya.
11. Kepada seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan yang mengingatkan dalam mengerjakan skripsi.
12. Teruntuk Perusahaan X terimakasih telah bersedia mengijinkan saya untuk melakukan penelitian
13. Untuk seluruh responden Perusahaan X terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu demi kelancaran penelitian

14. Saya juga berterimakasih kepada Nince sebagai teman saya, yang selalu mengingatkan saya dalam hal mengerjakan skripsi saya.dan juga memotivasi saya.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini dan semoga bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.

Medan, 13 Januari 2023

Peneliti



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan teori.....	9

2.1.1	Pengertian Semangat Kerja.....	9
2.1.2	Faktor-faktor semangat kerja	12
2.1.3	Indikasi turun/ rendahnya semangat kerja	14
2.1.4	Aspek-aspek semangat kerja	17
2.2	Pengertian Konsep Diri.....	19
2.2.1	Pengertian Konsep Diri.....	19
2.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri	20
2.2.3	Aspek-aspek konsep diri	21
2.2.4	Ciri-ciri konsep diri.....	22
2.3	Hubungan Antara Konsep Diri dengan Semangat Kerja Karyawan .	26
2.4	Kerangka Konseptual	29
2.5	Hipotesis	29

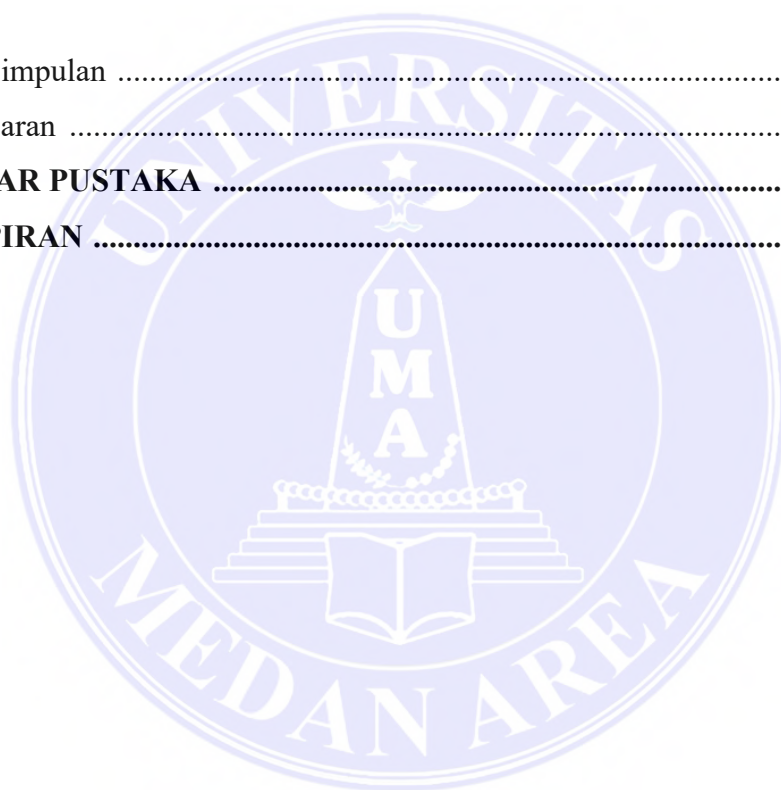
BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tipe Penelitian.....	30
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian	30
3.3	Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
3.4	Populasi, sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	31
3.5	Teknik Pengumpulan Data	32
3.6	Validitas dan Reabilitas	33
3.6.1	Validitas	33
3.6.2	Reabilitas	35
3.7	Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Orientasi Kancan Penelitian	38
4.2	Visi dan Misi Perusahaan X	39
4.2.1	Visi Perusahaan X	39
4.2.2	Misi Perusahaan X	39
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan X.....	40
4.4	Persiapan Penelitian.....	41
4.5	Pelaksanaan Penelitian.....	44

4.6	Analisis Data	44
4.7	Uji Validitas dan Reliabilitas	45
4.8	Uji Normalitas	46
4.9	Uji Linearitas Hubungan	47
4.10	Uji Hipotesis	48
4.11	Mean	49
4.12	Pembahasan	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	55
5.2	Saran	55
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN		59



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi-distribusi pernyataan item semangat kerja sebelum uji validitas.....	42
Tabel 4. 2 Distribusi-distribusi item pernyataan skala konsep diri sebelum uji validitas.....	43
Tabel 4. 3 Distribusi-distribusi item pernyataan semangat kerja sesudah uji validitas.....	45
Tabel 4. 4 Distribusi-distribusi item pernyataan konsep diri sesudah uji validitas	46
Tabel 4. 5 Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran	47
Tabel 4. 6 Kesimpulan uji linieritas hubungan & hasil perhitungan	48
Tabel 4. 7 Rangkuman analisa korelasi product moment	49
Tabel 4. 8 Hasil hitung nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4. 1 Struktur organisasi perusahaan x.....	40
Gambar 4. 2 Grafik konsep diri.....	51
Gambar 4. 3 Grafik semangat kerja	51



HUBUNGAN KONSEP DIRI DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X

Oleh:

Endang Karyawati Hulu

188600277

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan konsep diri dengan semangat kerja pada karyawan di Perusahaan X. Di mana yang menjadi subjek dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan di perusahaan X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Konsep diri dan semangat kerja menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment, maka diperoleh hasil sebagai berikut; 1) terdapat hubungan yang positif antara konsep diri dengan semangat kerja. ini di buktikan dengan koefisien $r_{xy} = 0,974$ dan signifikannya $p = 0,000 < 0,05$. 2) Koefisien determinan (r^2) hubungan variabel bebas dan terikat adalah $r^2 = 0.948$, ini menunjukkan bahwa konsep diri berdistribusi besar terhadap semangat kerja. 3) para karyawan di perusahaan X, memiliki konsep diri yang sangat rendah (mean empirik = 38.544 < mean hipotetik 50.000 dimana selisih kedua mean tersebut melebihi bilangan 5.613) dan semangat kerja pada karyawan perusahaan X juga tergolong rendah (mean empirik = 36. 676 < mean hipotetik 47.500 dimana selisih kedua mean tersebut melebihi bilangan 5.634). Dari hasil penelitian ini, maka hipotesisnya dinyatakan diterima.

kata kunci : Konsep diri, Semangat kerja.

RELATIONSHIP BETWEEN SELF-CONCEPT AND EMPLOYEE MORALE IN COMPANY X

Endang Karyawati Hulu

188600277

Abstract

This study aims to look at the relationship between self-concept and morale among employees at Company X. Where the subjects of this study are all employees at Company X. This study uses a quantitative approach. Self-concept and morale using a Likert scale. The analytical method used in this study is product moment correlation, so the following results are obtained; 1) there is a positive relationship between self-concept and morale. this is proven by the coefficient $r_{xy} = 0.974$ and the significance of $p = 0.000 < 0.05$. 2) The coefficient of determination (r^2) of the relationship between the independent and dependent variables is $r^2 = 0.948$, this shows that self-concept has a large distribution of morale. 3) employees in company X have a very low self-concept (empirical mean = 38,544 < hypothetical mean 50,000 where the difference between the two means exceeds 5,613) and morale among employees of company X is also low (empirical mean = 36,676 < the hypothetical mean is 47,500 where the difference between the two means exceeds the number 5,634). From the results of this study, the hypothesis is declared accepted.

keywords : Self-concept, Work spirit.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu BUMN yang di selenggarakan oleh pemerintah daerah adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Sebagai Perusahaan Daerah (Pemda) berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 1962, memberikan pelayanan di bidang air minum dan menyelenggarakan amal umum. Kegiatan PDAM dimulai dari produksi, pengolahan dan pendistribusian/menyediakan dengan air bersih. seperti institusi lokal, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) berkewajiban meluaskan dan mengusahakan prosedur dalam menyediakan air bersih dan memberikan layanan kepada seluruh pengguna masyarakat dengan tarif yang sangat sesuai dengan masyarakat. PDAM berkewajiban atas aktivitas sehari – hari, kegiatan penjadwalan, persediaan & pelaksanaan pekerjaan, disertai negosiasi terhadap sektor organisasi dalam meluaskan pelayanan terhadap masyarakat (Akbar 2010).

Setiap perusahaan menyadari akan pentingnya sumber daya manusia, untuk dapat tumbuh dan berkembang suatu perusahaan tersebut. Suatu perusahaan akan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang sangat kuat, dalam meraih suatu keberhasilan atau kesuksesan dalam suatu perusahaan. Karyawan adalah bagian terpenting bagi sebuah perusahaan dalam melaksanakan visi misi dalam suatu perusahaan. Karyawan merupakan suatu aset perusahaan. Kehadiran karyawan sangat penting sampai hari ini, tanpa adanya karyawan maka tidak akan terjadi kelancaran bagi suatu perusahaan. Karyawan berperan aktif dalam

menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin di capai. Semangat kerja mencerminkan sikap atau keadaan pikiran seorang individu atau tim. Karyawan yang bermotivasi tinggi biasanya positif, optimis, mendukung, dan mendukung visi dan misi tim mereka.

Menurut Hesley (2003) semangat kerja adalah suatu tindakan kesiapan karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang sangat bagus, tetap antusias dalam mencapai tujuan tanpa mengalami suatu kelelahan.

karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal apabila mereka memiliki semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung bertanggungjawab atas pekerjaannya, di samping itu karyawan yang bersemangat akan terlihat dalam kesungguhannya dalam bekerja, berpartisipasi dalam kegiatan dan mempunyai kreatifitas serta sanggup bekerja sama.

Darmawan (2007) mengatakan semangat kerja diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja juga dapat diartikan juga sebagai iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri akan lebih termotivasi untuk bekerja. Sebaliknya, jika karyawan memiliki pandangan yang buruk tentang diri mereka sendiri, mereka tidak ada moral untuk bekerja dan hanya melakukan tugas mereka karena kebutuhan dan bukan karena keinginan yang tulus

untuk melakukannya. menurut Deaux, Dane & Wrightsman (1993) konsep diri pada dasarnya adalah kepercayaan dan pandangan seseorang tentang diri sendiri. Peranan konsep diri sangat penting dalam mengarahkan dan menentukan sikap seseorang, untuk itu karyawan akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan baik.

Dalam Perusahaan X memiliki karyawan yang terbagi dalam setiap bagiannya, dan memiliki kemampuan yang cukup dengan dukungan organisasi perusahaan, motivasi, dan semangat kerja yang di berikan oleh pimpinan. Karyawan yang di tugaskan dalam setiap bagian memiliki komitmen untuk mencapai target yang telah di berikan oleh atasan agar kinerja perusahaan juga bisa meningkat.

Perusahaan X bergerak di bagian penyediaan air minum. Perusahaan itu sendiri memiliki 8 (delapan) bagian, diantaranya yaitu ;(a) bagian keuangan, (b) pembukuan, (c) umum/pengadaan, (d) hubungan/langganan, (e) pemeliharaan, (f) produksi, (g) transmisi distribusi dan (h) perencanaan/pengawasan. Setelah melakukan peneliti di lapangan sekaligus mewawancarai, salah satu karyawan yang bekerja di sana, peneliti mendapatkan informasi bahwasanya sebagian karyawan mengalami kinerja yang menurun. Karyawan tersebut mengatakan bahwa salah satu penyebab kinerja karyawan menurun, itu di sebabkan kurangnya semangat kerja.

Pada saat peneliti mengobservasi secara langsung, peneliti melihat ada sebagian karyawan yang datang dengan ekspresi yang tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan, itu di lihat pada ekspresi wajah seorang karyawan di

Perusahaan X Kurangnya semangat kerja karyawan terjadi karena kurangnya kerja sama dan ketidak penerimaan diri (*self concept*) dari setiap karyawan tersebut. Carlaw, Deming & Friedman (2003) mengatakan bahwa karyawan bertenaga, aktif & mempunyai solidaritas, merupakan orang yang moralnya tinggi. Sedangkan karyawan yang cepat merasa bosan, cepat tersinggung dan malas itu merupakan semangat kerja yang rendah. Bentuk nyata dari komitmen di lihat dari semangat, antusias, tujuan, kepercayaan dan kebijaksanaan.

Setiap orang dengan konsep diri yang tinggi, karyawan itu akan memberikan hasil yang bagus dalam pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitas kinerja.

Menurut Siswanto (2007) faktor yang mempengaruhi turun naiknya semangat kerja ialah; masing-masing pekerja selalu mengawasi kawasan kerja pertanda dalam mempengaruhi kebahagiaan psikologis ; berbagai jenis informasi tentang karya tersebut di tinjau dari dukungan moral, / mitra atau sebagai netral; akibat dari hasil manajemen yang tidak terlaksana; keterampilan dalam berorientasi dengan tim.

Peranan konsep diri sangat penting dalam menunjukkan arah perilaku karyawan, untuk itu karyawan dengan konsep diri yang tinggi mampu mengerjakan tugas dengan baik untuk mencapai visi misi dalam suatu perusahaan. Seorang yang dengan konsep diri tinggi, akan membuat karyawan untuk memiliki gairah kerja yang baik dan memiliki konsisten kerja yang baik. Karyawan dengan konsep diri

yang tinggi akan membantu untuk bisa menghadapi segala tantangan dengan penuh dorongan yang sangat tinggi.

Nyonya Jos Masdani (dalam anoraga, 1992) menyebutkan ada dua faktor yang mempengaruhi semangat kerja ; 1) faktor kepribadian dan kehidupan emosional karyawan yang terlibat. Orang yang rajin, gigih dan serius dalam bekerja merupakan orang yang memiliki moral (semangat kerja) yang baik. Sedangkan orang yang tidak konsentrasi dan banyak canda dia akan menunjukkan kemalasannya dalam bekerja. 2) Faktor eksternal, termasuk dalam runag lingkup lingkungan keluarga, kehidupan keluarga dan lingkungan sekitar. Keluarga yang berasal dari keluarga yang mempunyai masalah akan berdampak pada semangat kerja yang menurun sedangkan karyawan yang disiplin, mampu mengatasi masalah dan hidup dalam keluarga yang baik akan berdampak juga dengan semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan informasi yang telah peneliti, dapatkan dari kepala bagian umum menyatakan: bahwasanya karyawan di perusahaan X, sering datang terlambat setiap bulannya, suka menunda pekerjaan, kurangnya kerja sama antar karyawan dan jam kerja di jadikan sebagai jam istirahat.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 14 Februari 2021, di temukan ada beberapa fenomena mengenai semangat kerja karyawan di visi produksi Perusahaan X.

“karyawan bagian di visi produksi, mengeluhkan kurangnya relasi yang harmonis terhadap teman kerja. Terbatasnya relasi yang harmonis mengakibatkan karyawan mengulang pekerjaannya kembali. Semangat kerjanya juga kurang dimana setiap karyawan mengerjakan tugasnya tidak tepat waktu. Dan ada beberapa juga karyawan yang tidak sanggup mengerjakan tugas tersebut. Tingkat tanggungjawab terhadap kinerjanya karyawan sangat rendah, hal ini di sebabkan karena terbatasnya pengawasan kinerja”.

Perusahaan X, semangat kerja karyawan dapat dilihat dari perilaku karyawan. Di mana perilaku karyawan tersebut memunculkan semangat kerja yang rendah. Di Perusahaan X, karyawan sering datang terlambat, performa kerja yang buruk, dan kurangnya tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan uraian dan paparan Permasalahan yang terjadi serta dukungan dan Teori yang ada, maka penulis tertarik meneliti **“HUBUNGAN KONSEP DIRI DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas, di ketahui bahwa semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dalam sebuah perusahaan. Itu di lihat dari hasil kinerja para karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi konsep diri salah satunya yaitu semangat kerja. Kendala yang sering di alami karyawan di perusahaan X ialah masalah karyawan tidak mengenal diri, kemampuannya, dan turunya produktivitas kerjanya. semangat kerja yang rendah akan menunjukkan adanya masalah dan kepribadiannya. Itu terlihat dari sikap karyawan yang menunjukkan sifat malas, kurang fokus terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan semangat kerja rendah.

1.3. Batasan Masalah

Judul penelitian adalah hubungan konsep diri dengan semangat kerja karyawan. Peneliti membatasi masalah kaitan konsep diri dengan semangat kerja karyawan di Perusahaan X. Variabel bebas (Konsep diri) & variabel terikat (semangat kerja). Untuk itu peneliti, membatasi masalah semangat kerja mengenai sifat malas kurang fokus dalam pekerjaan sehingga menimbulkan semangat kerja yang rendah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, jadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Ada Hubungan Konsep Diri Dengan Semangat Kerja Karyawan di Perusahaan X?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah ada Hubungan Konsep Diri Dengan Semangat Kerja Karyawan di Perusahaan X.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis hasil penelitian di harapkan dapat bermanfaat bagi Pembaca serta memberikan informasi dan wawasan mengenai psikologi industri dan organisasi.

1.6.2. Manfaat Praktis

Secara Praktis penelitian di harapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

a) Bagi Penulis

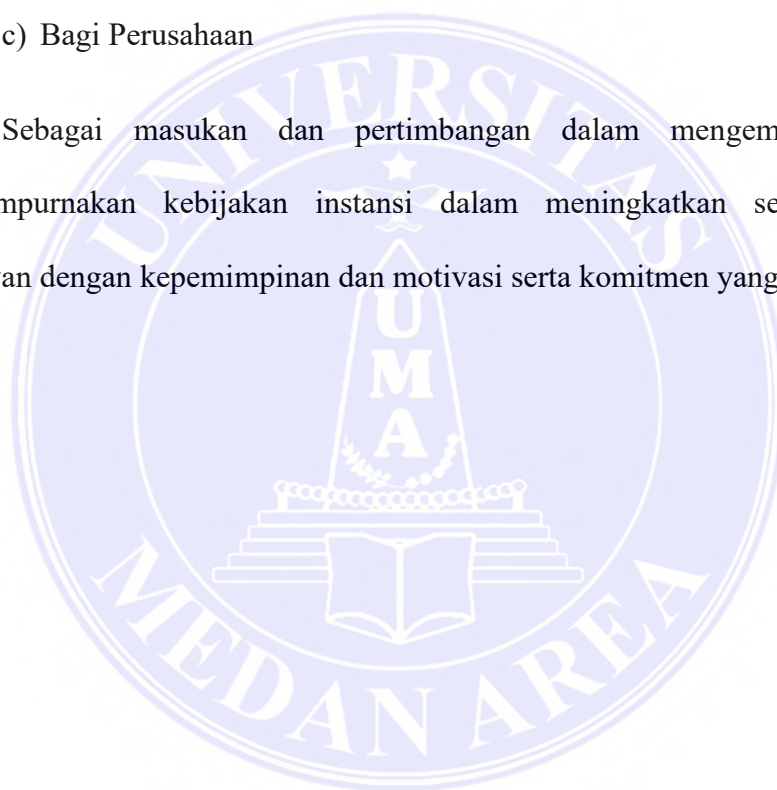
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan langsung mengenai konsep diri dan semangat kerja.

b) Bagi Karyawan

Untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

c) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan instansi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dengan kepemimpinan dan motivasi serta komitmen yang tinggi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Semangat Kerja

Morale atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif, dan suportif terhadap visi dan misi tim. Mereka memiliki sikap “*can do*”, persistensi, harmoni dan kemauan dan tekad melakukan apapun yang diperlukan untuk mencapai misi. Dengan kepercayaan yang besar terhadap diri dan timnya, menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (2013), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari: rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang di hasilkan

yang semuanya di tujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Purwanto (2005) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil.

Dengan adanya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti ketidakhadiran, pulang lebih awal, izin, pura-pura sakit, istirahat melebihi waktunya, bersantai di kantor, berlama-lama di kantin, berlama-lama merokok di area *smoking*, tidak langsung ke kantor setelah tugas luar selesai dan lain-lain yang semuanya itu akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Matutina (1995) menyatakan, bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. faktor-faktor tersebut antara lain;

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan. Pimpinan yang humanis, mengayomi, membimbing, demokratis, dan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan di

bandingkan dengan pimpinan yang berwajah sanggar, angker, otoriter, menakutkan, dan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan.

2. Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya. Semakin cocok antara kompetensi dan tugas yang di emban, semakin tinggi kerja karyawan tersebut, sebaliknya semakin jauh antara kompetensi dan tugas kerja yang diberikan akan menurunkan semangat kerja karyawan. oleh karena itu, pimpinan dalam memberikan beban kerja terhadap karyawan hendaknya mampu mencocokkan antara ijazah, kompetensi, dan berbagai sertifikat keterampilan lainnya bagian yang akan di tempati. Ketika jauh sekali perbedaanya, maka akan menurunkan semangat kerja.
3. Terdapat satu suasana iklim kerja yang bersahabat dengan anggota karyawan. teman kerja yang bersahabat, tulus dalam berhubungan kekeluargaan, tidak angkuh dan tidak saling bermusuhan akan mampu meningkatkan semangat kerja di bandingkan suasana kerja yang saling mengejek, saling menjatuhkan, dan saling bermusuhan.
4. Rasa pemanfaatan tujuan perusahaan. Semakin besar manfaat hasil pencapaian tujuan perusahaan maka akan maampu meningkatkan prestasi kerja.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nili lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah di berikan kepada perusahaan.

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan kariernya. Asuransi kesehatan. Asuransi jiwa, asuransi hari tua, asuransi pendidikan anak yang semuanya ditanggung perusahaan akan mampu meningkatkan semangat kerja.

Dari defenisi-defenisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan atau kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat di dalam sebuah perusahaan.

2.1.2. Faktor – faktor semangat kerja

Menurut Anaroga (1992) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah;

1. *Job security*. Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah di geser dan lain-lain.
2. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (*opportunities for advance*). Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untu mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
3. Kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan

bagi karyawan untuk datang ketempat kerja. sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberi rasa segan bagi karyawa untuk membolos. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan fisik yang bersih, rapi, asri, akan mampu meningkatkan semangat kerja.

4. Kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pimpinan tersebut dan kegairahan kerja meningkat.
5. Kompensasi, gaji, imbalan. Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya.

Makmur (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor pendapatan (gaji atau upah, insentif, bonus, dan pendapatan resmi lainnya). Pendapatan yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.

4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai tujuan mulia, menyangkut hajat orang banyak dan berhubungan langsung dengan kelangsungan hidup perusahaan, akan dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat di simpulkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ialah ; minat, faktor pendapatan, status sosial pekerjaan, suasana kerja, hubungan dalam pekerjaan dan tujuan pekerjaan.

2.1.3. Indikasi turun / rendahnya semangat kerja

Indikasi turunnya semangat kerja ini perlu diketahui oleh perusahaan karena adanya pengetahuan tentang indikasi tersebut, maka dapat diketahui pula sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah pemecahan sebaik mungkin sehingga tidak ada salah dalam menafsirkannya.

Adapun yang dapat dijadikan indikator dari turunnya semangat kerja yaitu:

1. Turun atau rendahnya produktifitas kerja. Salah satu indikasi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari turunnya produktivitas kerja. Turunnya produktifitas ini dapat diukur dari waktusebelumnya, penurunan produktifitas kerja terjadi karena kemalasan kerja, penundaan pekerjaan, mungkin juga memperlambat siap pekerjaan dan sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, maka hal ini

berarti merupakan indikasi bahwa dalam perusahaan tersebut terjadi semangat kerja menurun.

2. Tingkat absensi yang Naik/Tinggi. Tingkat absensi yang naik merupakan salah satu indikasi turunya semangat kerja. Pada umumnya bila semangat kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.
3. Labour Turnover (Tingkat Perpindahan Buruh) yang Tinggi. Bila dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik daripada sebelumnya, maka sebetulnya hal ini merupakan indikasi turunya semangat kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.
4. Tingkat Kerusakan yang Naik/Tinggi. Indikasi lain yang menunjukkan turunya semangat kerja adalah bilamana ternyata tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang dipergunakan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dan ini semua menunjukkan bahwa semangat kerja turun.

5. Kegelisahan di mana-mana. Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bilamana semangat kerja turun. Sebagai seorang pemimpin, kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul. Kegelisahan-kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunya semangat kerja.
6. Tuntutan yang seringkali Terjadi. Sering terjadi tuntutan juga sebetulnya merupakan indikasi semangat kerja yang turun. Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan sering terjadi tuntutan maka perusahaan tersebut harus waspada.
7. Adanya Pemogokan. Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunya semangat kerja adalah bila terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan karena pemogokan adalah merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya. Hal ini telah memuncak dan tidak bertahan lagi, maka hal ini akan menimbulkan tuntutan. Dan tuntutan ini tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan. Jadi sebenarnya pemogokan adalah merupakan indikasi yang paling kuat terhadap turunya semangat kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan. Bilamana terjadi pemogokan maka hal ini bukannya sekedar indikasi turunya semangat

kerja, tetapi pemogokan ini dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya.

Moekijat, (2008) mengemukakan bahwa indikasi semangat kerja yang tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, sedangkan semangat kerja yang rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimistis. Atasan hendaknya dapat mengetahui gejala-gejala turunnya semangat kerja dari tiap karyawan. Dengan mengetahui gejala turunnya semangat kerja maka atasan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan masalah tersebut sedini mungkin.

Berdasarkan uraian diatas, dapat di simpulkan beberapa indikasi dari rendahnya semangat kerja ialah : turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik atau tinggi, labour turnover (tingkat perpindahan buruh), tingkat kerusakan yang naik atau tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi dan adanya pemogokan.

2.1.4. Aspek-aspek semangat kerja

Menurut Manullang (2001), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1. Displin yang tinggi. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu bersemangat kerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturanyang berlaku dalam perusahaan.

2. Kualitas untuk bertahan. Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Dengan kata lain, orang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya.
3. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Sebanyak apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi untuk menyerah. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan mata sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
4. Semangat berkelompok. Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang menerima karyawan hanya yang mempunyai kemampuan kerja kelompok apalagi untuk mengerjakan pekerjaan di lapangan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek semangat kerja antara lain; minat, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi dan semangat berkelompok.

2.2. Pengertian Konsep Diri

2.2.1. Pengertian Konsep Diri

Konsep diri berasal dari bahasa Inggris *self concept* yang merupakan suatu konsep mengenai diri individu itu sendiri yang meliputi bagaimana seseorang memandang, memikirkan dan menilai dirinya sehingga tindakan-tindakannya sesuai dengan konsep dirinya tersebut. Setiap orang memiliki pandangan dan gambaran sendiri terhadap apa yang ada dalam dirinya. Gambaran tentang dirinya itu akan muncul melalui berbagai pengalaman menghadapi masalah dalam kehidupan sehari-hari, juga lingkungan yang ada di sekitarnya.

Pendapat Arikunto (1993), konsep diri atau *self concept* adalah gambaran tentang dirinya sendiri dalam bandingannya dengan orang lain. Ada orang yang merasa dirinya lebih tinggi dari orang lain dan ada pula yang menganggap dirinya berada di bawah orang lain. Dengan kata lain, konsep diri dapat diterangkan sebagai kesadaran seseorang akan dirinya bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri atau bagaimana seseorang mempunyai pengertian tentang dirinya sendiri.

Menurut Rogers dalam Lindzey & Hall dalam Rizki (2009), konsep diri merupakan konseptual yang terorganisasi dan konsisten yang terdiri dari persepsi-persepsi tentang sifat-sifat dari “diri subjek” atau “diri objek” dan persepsi-persepsi tentang hubungan-hubungan antara diri subjek dan diri objek dengan orang lain dengan berbagai aspek kehidupan beserta nilai-nilai yang melekat dan persepsi-persepsi ini.

Menurut Agustiani (2006) konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi dengan lingkungan.

Beck, Willian dan Rawlin (1986 dalam Pamungkas, 2012) menyatakan bahwa konsep diri merupakan cara individu memandang dirinya secara utuh, baik fisik, emosional, intelektual, sosial, maupun spiritual.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah penerimaan diri atau pandangan tentang diri sendiri baik secara intelektual dan emosional.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri

Menurut Hutagalung (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri adalah:

- 1) Orang lain Seseorang mengenal tentang dirinya dengan mengenal orang lain terlebih dahulu. Konsep diri seseorang individu terbentuk dari bagaimana penilaian orang lain mengenai dirinya. Orang yang paling berpengaruh pada diri seseorang adalah orang-orang yang disebut *significant others*, yaitu orang-orang yang sangat penting bagi diri seseorang. Ketika kecil, *significant others* adalah orang tua dan saudara. Dari merekalah seseorang membentuk konsep dirinya. Dalam perkembangannya *significant others* meliputi semua orang yang memengaruhi perilaku, pikiran dan perasaan seseorang.
- 2) Kelompok acuan (*reference group*) Dalam kehidupannya, setiap orang sebagai anggota masyarakat menjadi anggota berbagai kelompok. Setiap

kelompok memiliki norma- norma sendiri. Diantara kelompok tersebut, ada yang disebut kelompok acuan, yang membuat individu mengarahkan perilakunya sesuai dengan norma dan nilai yang dianut kelompok tertentu. Kelompok inilah yang memengaruhi konsep diri seseorang.

Sementara itu, Fitts (dalam Agustiani 2006) konsep diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Pengalaman, terutama pengalaman interpersonal, yang memunculkan perasaan positif dan perasaan berharga.
- 2) Kompetensi dalam area yang dihargai oleh individu dan orang lain.
- 3) Aktualisasi diri, atau implementasi dan realisasi dari potensi pribadi yang sebenarnya.

Berdasarkan uraian diatas maka, dapat di simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi konsep diri ialah; pengalaman, kompetensi dan aktualisasi diri.

2.2.3. Aspek-aspek konsep diri

Berzonsky (dalam Fatimah, 2012) menjelaskan ada empat aspek konsep diri yang bersifat positif dan negatif, yaitu :

- a. Konsep diri dari fisik diri, pandangan seseorang terhadap dirinya sendiri secara fisik dan kondisi fisik tertentu seperti ukuran tubuh dan penampilannya.
- b. Konsep diri psikis, suatu aliran akal pikiran, emosi, dan perilaku kita yang konstan. Apa bila kita mendapat sautu masalah , memberikan respons secara emosional , membuat suatu rencana untuk

memecahkannya, dan kemudian melakukan tindakan, semua peristiwa tersebut adalah bagian dari diri sebagai prses.

- c. Konsep diri sosial, suatu pandangan atas akal pikiran dan perilaku yang kita ambil sebagai respons secara umum terhadap orang lain dan masyarakat.
- d. Konsep diri moral yang berkaitan dengan citra diri, keinginan dan pengharapan terhadap cita-cita yang ingin diraih seseorang.

Menurut Hurlock yang dikutip oleh Rizki (2009), pemahaman atau gambaran seseorang mengenai dirinya dapat dipengaruhi oleh dua aspek yaitu:

1. Aspek fisik, yaitu konsep yang dimiliki individu tentang penampilannya, kesesuaian dengan jenis kelaminnya, arti penting tubuhnya dan gengsi dari bentuk tubuh menurut pandangan orang lain.
2. Aspek psikologik, terdiri dari konsep individu tentang kemampuan dan ketidakmampuannya, harga dirinya, dan hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa pendapat ahli yang berbeda mengenai aspek konsep diri, namun peneliti menggunakan aspek konsep diri yaitu; fisik, psikis, sosial dan aspek moral.

2.2.4. Ciri-ciri konsep diri

Menurut Cahoun dan Acocella (1995) dalam perkembangan konsep diri terbagi dua yaitu konsep diri positif dan konsep diri negatif.

- a. Konsep diri positif

Konsep diri positif menunjukkan adanya penerimaan diri dimana individu dengan konsep diri positif mengenal dirinya dengan baik sekali

konsep diri yang positif bersifat stabil dan bervariasi. Individu yang memiliki konsep diri yang positif dapat memahami dan menerima sejumlah fakta yang sangat bermacam-macam tentang dirinya sendiri sehingga evaluasi tersebut terhadap dirinya sendiri menjadi positif dan dapat menerima dirinya apa adanya. Konsep diri yang positif akan memungkinkan seseorang untuk bisa bertahan menghadapi masalah yang mungkin saja muncul. Selain itu akan membawa dampak positif pula pada orang lain disekitarnya.

Menurut Hamacheks dalam rahmat (2002) menyebutkan 11 karakteristik orang yang mempunyai ciri-ciri konsep diri positif:

1. Meyakini betul nilai-nilai dan prinsip-prinsip tertentu serta bersedia mempertahankannya, walaupun menghadapi pendapat kelompok yang kuat. Tapi ia juga merasa dirinya cukup tangguh untuk mengubah prinsip-prinsip itu bila pengalaman dan bukti-bukti baru menunjukkan dia salah
2. Mampu bertindak berdasarkan penelitian yang baik tanpa merasa bersalah yang berlebih-lebihan, atau menyesali tindakannya jika orang lain tidak menyetujui tindakannya.
3. Tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu untuk mencemaskan apa yang akan terjadi besok, apa yang terjadi pada waktu yang lalu, dan apa yang sedang terjadi diwaktu sekarang. Semuanya dihadapi dengan perasaan bisa menerima apa yang terjadi kemarin, saat ini, dan yang akan datang.

4. Memiliki keyakinan pada kemampuannya untuk mengatasi persoalan, bahkan ketika dia menghadapi kegagalan atau kemundurun. Konsep diri yang positif selalu menganggap bahwa kegagalan adalah keberhasilan yang tertunda.
5. Merasa sama dengan orang lain, sebagai manusia tidak tinggi atau rendah, walaupun terdapat perbedaan dalam kemampuan tertentu, latar belakang keluarga, atau sikap orang lain terhadapnya. Manusia di ciptakan sebagai makhluk yang paling sempurna, sehingga ketika orang lain mampu melakukan sesuatu yang sesulit apa pun, maka dirinya juga akan mampu melakukannya.
6. Sanggup menerima dirinya sebagai orang yang penting dan bernilai bagi orang lain, paling tidak bagi orang-orang yang ia pilih sebagai sahabatnya.
7. Dapat menerima pujian tanpa berpura-pura rendah hati, dan menerima penghargaan tanpa merasa bersalah.
8. Cenderung menolak usaha orang lain untuk mendominasinya
9. Sanggup mengaku kepada orang lain bahwa ia mampu merasakan berbagai dorongan dan keinginan, dari perasaan marah sampai cinta, dari sedih sampai bahagia, dari kekecewaan yang mendalam sampai kepuasan yang mendalam pula.
10. Mampu menikmati dirinya secara utuh dalam berbagai kegiatann yang meliputi pekerjaan, permainan, ungkapan diri yang kreatif, persahabatan, atau sekedar mengisi waktu.

11. Peka terhadap kebutuhan orang lain, pada kebiasaan sosial yang telah diterima, dan terutama sekali pada gagasan bahwa ia tidak bisa bersenang-senang dengan mengorbankan orang lain.

Seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat:

- Optimis
- Penuh percaya diri
- Selalu bersifat positif terhadap segala sesuatu.

b. Konsep diri negatif

Calhoun dan Acocella (1995) membagi konsep diri negatif menjadi dua tipe yaitu:

1. Pandangan individu tentang dirinya sendiri benar-benar tidak teratur, tidak memiliki perasaan, kestabilan dan keutuhan diri. Individu tersebut benar-benar tidak tahu siapa dirinya, kekuatan dan kelemahannya yang dihargai dalam kehidupannya.
2. Pandangan tentang dirinya sendiri terlalu stabil dan teratur. Hal ini bisa terjadi karena individu di didik secara sangat keras, sehingga menciptakan citra diri yang tidak mengizinkan adanya penyimpangan dari seperangkat hukum yang dalam pikirannya merupakan cara hidup yang tepat.

Konsep diri yang negatif akan muncul jika seseorang mengembangkan perasaan:

- Rendah diri
- Merasa ragu

- Kurang pasti
- Kurang percaya diri

Berdasarkan penjelasan diatas, secara garis besar konsep diri terbagi menjadi dua yaitu konsep diri positif dan konsep diri negatif. Konsep diri positif adalah adanya penerimaan diri dimana individu dengan konsep diri positif mengenal dirinya dengan baik sekali konsep diri yang positif bersifat stabil dan bervariasi. Konsep diri positif memiliki ciri-ciri yaitu ; meyakini betul nilai-nilai, mampu bertindak, tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu, memiliki keyakinan mengatasi masalah, merasa sama dengan orang lain, sanggup menerima dirinya, dapat menerima pujian tanpa pura-pura, cenderung menolak usaha orang lain, sanggup mengaku kepada orang lain bahwa ia mampu, mampu menikmati dirinya dan peka pada kebutuhan orang lain. Sedangkan konsep diri negatif ialah Pandangan individu tentang dirinya sendiri benar-benar tidak teratur, tidak memiliki perasaan, kestabilan dan keutuhan diri. Individu tersebut benar-benar tidak tahu siapa dirinya, kekuatan dan kelemahannya yang dihargai dalam kehidupannya.

2.3. Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Semangat Kerja Karyawan

Dalam rangka menguatkan penelitian ini tentang Konsep diri. Konsep diri adalah persepsi keseluruhan yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri. Menurut Arikunto (1993), konsep diri atau *self concept* adalah gambaran tentang dirinya sendiri dalam bandingannya dengan orang lain. Ada orang yang merasa dirinya lebih tinggi dari orang lain dan ada pula yang menganggap dirinya berada di bawah orang lain.

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi (dalam Moekijat (1997).

Semangat kerja juga dipengaruhi oleh konsep diri (*self concept*) yang dimiliki oleh seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki konsep diri yang positif maka akan mempunyai semangat kerja dan produktivitas kerja yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya jika seorang karyawan yang memiliki konsep diri yang rendah akan mempunyai semangat kerja yang rendah.

Penelitian dari Anggia Rizcky Ramadhania (2017) dengan judul “HUBUNGAN KONSEP DIRI DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. GARAM (PERSERO) SUMENEP”. Adapun hipotesa dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara konsep diri dengan semangat kerja karyawan, yang berarti apabila konsep dirinya positif maka semangat kerjanya tinggi, atau sebaliknya apabila konsep dirinya negatif maka semangat kerjanya rendah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara konsep diri dengan semangat kerja pada karyawan PT. Garam (Persero) Sumenep. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah konsep diri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garam (Persero), dengan sampel berpedoman pada teknik random sampling yang berjumlah 200 orang karyawan. Sedangkan tehnik pengambilan data yang digunakan adalah dengan skala, yaitu skala konsep diri dan skala semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep diri dengan semangat kerja ($r = 0,816$ dan $p = 0,000$), artinya semakin tinggi tingkat konsep diri karyawan, semakin tinggi pula tingkat semangat kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat konsep diri karyawan, semakin rendah pula tingkat semangat kerja karyawan. Konsep diri memberikan sumbangan efektif sebesar 66,6% terhadap semangat kerja, sedangkan sisanya 33,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dalam skripsi dari Junita Ruvi (2020) dengan judul “PENGARUH KONSEP DIRI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR”. hasil penelitian maka ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh konsep diri terhadap semangat kerja. Berdasarkan dengan uji hipotesis (uji t) maka nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,129 > 1,673$) yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan pengaruh konsep diri terhadap semangat kerja. Dengan kata lain semakin karyawan memahami konsep diri maka semakin baik pula semangat kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Selain itu, besarnya pengaruh konsep diri terhadap semangat kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 atau R square sebesar 0,541 atau 54,1%. Hal tersebut berarti presentase sumbangan/kontribusi variabel konsep diri terhadap

semangat kerja sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.4. Kerangka Konseptual

Judul : Hubungan Konsep Diri Dengan Semangat Kerja Karyawan Di Perusahaan X.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka diasumsikan hipotesis yang berbunyi ada hubungan konsep diri dengan semangat kerja. Semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi semangat kerjanya sebaliknya semakin rendah konsep diri maka semakin rendah pula semangat kerjanya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu konsep diri dengan semangat kerja. dalam penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk kedua variabel tersebut. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif karena ingin melihat hubungan antara variabel bebas (konsep diri) dengan satu variabel terikat (semangat kerja).

Menurut Sugiyono (2015) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu variabel-variabel:

1. Variabel Bebas : Konsep Diri
2. Variabel Terikat : Semangat Kerja

3.3. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Semangat kerja

Semangat kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan yang dimana seseorang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, baik dan

tepat. Aspek-aspek semangat kerja ialah disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu bersemangat dalam bekerja, kekuatan untuk melawan frustrasi, semangat berkelompok.

2. Konsep diri

Konsep diri adalah gambaran tentang dirinya sendiri secara utuh dan mempersepsikan dirinya baik fisik, emosional, intelektual, sosial maupun spiritual. Konsep diri di bagi dalam dua dimensi yaitu; (1) Dimensi internal atau yang di sebut juga kerangka acuan internal (*internal frame of reference*) adalah penilaian yang dilakukan individu terhadap dirinya.

3.4. Populasi, sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga bisa organisasi, binatang, hasil karya manusia, dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di Perusahaan X berjumlah 68 karyawan.

2. Sampel dan teknik pengambilan sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Analisis data sampel secara kuantitatif menghasilkan statistik sampel (sample statistics) yang digunakan untuk mengestimasi parameter populasinya (population parameters). Mengingat populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan maka keseluruhannya di jadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yang artinya keseluruhan populasi digunakan menjadi sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Hal yang mendasari peneliti menggunakan teknik ini karena jumlah populasi tidak mencapai 100 orang (Sugiyono, 2014).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan dan penganalisisa data ialah peringkat penting untuk menjamin kejayaan atau kegagalan sesuatu kajian (Jainabee, 2005). Sebelum data dianalisis menjadi sebuah temuan, terlebih dahulu data harus dikumpulkan menggunakan teknik tertentu, yang dalam hal ini lazimnya dilakukan dengan metode atau pengumpulan data.

Dalam setiap penelitian di kenal adanya beberapa metode pengumpulan data, yaitu cara-cara yang ditempuh oleh peneliti untuk mengumpulkan data secara

objektif. Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner berasal dari bahasa latin *Questionnaire*, yang berarti suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud memperoleh data.

Kedua skala (konsep diri dan semangat kerja), disusun menggunakan skala Likert 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 4, jawaban sesuai (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak sesuai (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 1, jawaban sesuai (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak sesuai (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 4.

3.6. Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan

untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono, (2016), untuk menguji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, dimana jika nilai korelasi lebih besar dari 0,30 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Menurut Arikunto (2010) sebuah tes dikatakan memiliki validitas isi apabila mengukur tujuan khusus tertentu yang sejajar dengan materi atau isi pelajaran yang diberikan. Sebuah butir soal mempunyai validitas yang tinggi apabila skor butir soal mempunyai kesejajaran dengan skor total. Kesejajaran ini dapat diartikan dengan korelasi, sehingga untuk mengetahui validitas butir soal digunakan rumus korelasi product moment Pearson. Selanjutnya, hasil yang diperoleh tersebut dikonsultasikan dengan tabel r product moment pada taraf signifikansi 0,05. Instrumen dinyatakan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah Rumus product moment pearson.

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Nilai masing-masing item

Y = Nilai total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

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

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

N = Jumlah subjek

3.6.2. Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen penelitian dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang relatif tetap (konsisten). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Dalam penelitian ini uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan *alphacronbach* (dengan bantuan SPSS versi 20) untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen penelitian.

Setelah instrumen penelitian tersusun serta diuji validitas dan reliabilitasnya, langkah selanjutnya adalah penyebaran kuesioner / angket. Penyebaran kuesioner / angket dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain; secara langsung tatap muka, melalui surat atau email.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Menurut Sugiyono (2017:53) rumusnya sebagai berikut:

$$R_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left[1 - \frac{\sum ab^2}{\alpha bt^2} \right]$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \alpha bt^2$ = Varians total.

3.7. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah keseluruhan data penelitian terkumpul. Kegiatan dalam analisis data antara lain; (1) mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, (2) melakukan tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, (3) menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, (4) melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, (5) melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data, menjadi informasi sehingga karakteristik atau sifat-sifat data dapat dengan mudah dipahami dan dimanfaatkan untuk menjawab rumusan masalah. Tujuan analisis data yaitu mendeskripsikan data atau menggambarkan data dan membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data sampel.

Untuk menguji data yang diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20 for windows. Karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (konsep diri) yang ingin dilihat hubungannya dengan variabel terikat (semangat kerja).

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum X$ = jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum Y$ = jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor y

N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan uji data analisis data dengan menggunakan teknik korelasi product moment karl pearson, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian.

1. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing
2. Uji linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan.

BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1. Simpulan

Simpulan yang dapat di peroleh dalam penelitian ini adalah:

1. Diketahui ada hubungan positif antara konsep diri dan semangat kerja, itu di lihat dari hasil perhitungan analisis korelasinya. Dan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,974$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$ sudah terbukti dengan analisis data.
2. Hubungan variabel bebas & variabel terikat adalah $r^2 = 0,948$ merupakan Koefisien determinan (r^2). Berdasarkan uraian diatas di peroleh Konsep diri berdistribusi sebesar 94.80% terhadap Semangat kerja.
3. kesimpulan nilai rata-rata hipotetik & empirik, di ketahui bahwa konsep diri sangat rendah dan semangat kerja rendah.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Kepada Karyawan

Uraian diatas telah, di peroleh nilai rata-rata empirik dan hipotetik, untuk itu kesimpulannya ialah semangat kerja tergolong sedang. Untuk itu peneliti menyarankan supaya karyawan lebih meningkatkan semangat kerjanya lagi dan bisa melakukan pekerjaan dengan tepat dan cepat.

5.2.2. Saran Di Tempat Penelitian

Pentingnya mengetahui hubungan konsep diri dengan semangat kerja. Jadi, saran peneliti di tempat penelitian yaitu, karyawan harus memperhatikan konsep diri yang ada pada dirinya karena variabel tersebut sangat mempengaruhi semangat kerja. Pimpinan atau kabag umumnya, hendaknya harus saling memberi semangat kepada teman kerjanya, karyawan yang semangat kerjanya tinggi akan di beri penghargaan kepada karyawan yang bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, tepat dan cepat.

5.2.3. Saran Untuk Peneliti Seterusnya

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini, banyak kekurangan. Untuk itu peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya, agar bisa mempertimbangkan dan menemukan teori-teori yang baru serta menemukan referensi yang banyak untuk di jadikan bahan penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Acocella, C. d. (1995). *Psychology Of Assessmen and Human Relationship (Third Edition)*. New York: Mc Graw Hill.
- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif : Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (cetakan pertama : 2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Agustiani. (2006). *Psikologi perkembangan pendekatan ekologi kaitannya dengan konsep diri dan penyesuaian diri pada remaja*. Bandung: PT Refika aditama.
- Anoraga, P. (1998). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (1993). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, D. M. (2017). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta : Prenamedia Grup.
- Darmawan. (2007). *Teori motivasi*. Surabaya, indonesia: :Metromedia Education.
- Deaux, D. &. (1993). *Social Psychology in the 90's. (2nd)*. California: : Wadsworth Publishing Company, Inc. .
- Drs.Syahrum, M. D. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: Badan penerbit univesitas diponegoro.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hutagalung, I. (2007). *Pengembangan kepribadian tinjauan praktis menuju pribadi positif*. Jakarta: PT Indeks.
- Kaswan, M. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cimahi: Alfabeta.
- Manullang. (2001). *Aspek-aspek semangat kerja*. jakarta: prenadamedia group.
- Matutina. (2020). *Faktor-faktor yang memengaruhi semangat keja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pamungkas, A. (2012). *Pengertian Konsep Diri dan Faktor yang Mempengaruhinya*. <http://www.diwarta.com/2012/06/25>.

- Purwanto. (2015). Pengaruh Displin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado . *Journal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*, Vol 3 : 639-649.
- Purwanto. (2015). Pengertian semangat kerja. *PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH MANADO*, 641.
- Rahmat. (2002). *Psikologi*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Ramadhania, A. R. (2007). *Hubungan Konsep Diri Dengan Semangat Kerja Karyawan Di PT. Garam (Persero) Sumenep*. Makalah.
- Rizki, M. R. (2009). *Konsep diri*. <http://www.pmi-ciputat.or.id/sosial-politik/187-konsep-diri.html>.
- Ruvi, J. (2020). *Pengaruh Konsep Diri Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara V Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*. Univeritas Islam Negeri Sultan Kasim Riau Pekan Baru: Skripsi.
- Siswanto. (2007). *Ilmu sosial dasar* . Ikip Malang: Tim dosen Ikip Malang.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suryabrata, S. (1998). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



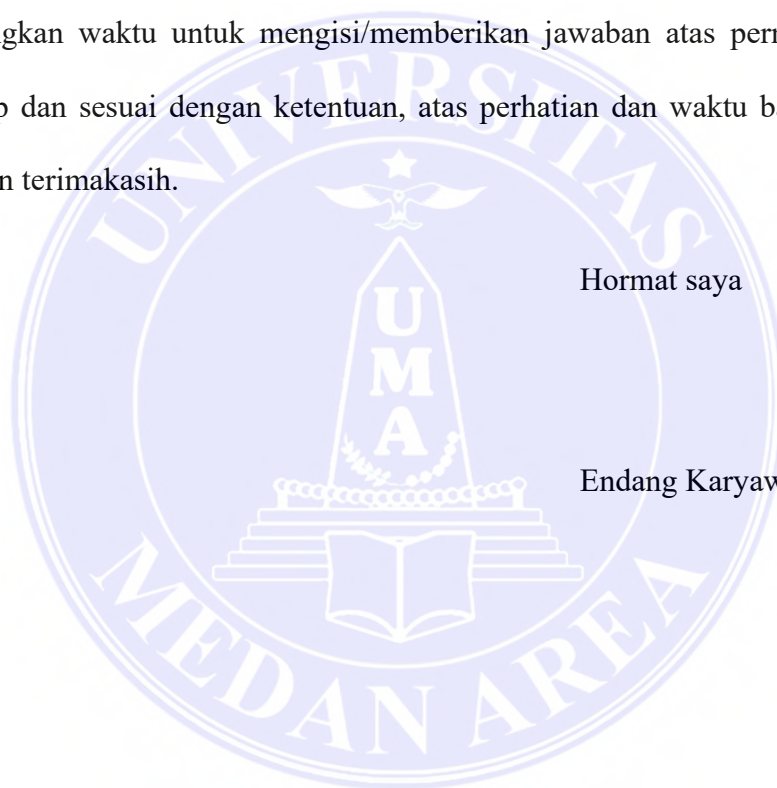
KATA PENGANTAR

Dengan hormat,

Responden yang terhormat, saya adalah mahasiswa Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang mengadakan penelitian “Hubungan Konsep Diri Dengan Semangat Kerja Di Perusahaan X. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Oleh karena itu, saya mohon bantuan bapak, ibu untuk berkenan meluangkan waktu untuk mengisi/memberikan jawaban atas pernyataan secara lengkap dan sesuai dengan ketentuan, atas perhatian dan waktu bapak ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Endang Karyawati Hulu



Petunjuk pengerjaan

1. Sebelum mengisi survey ini, saya akan menjelaskan terlebih dahulu bagaimana cara pengerjaannya. Skala ini terdiri dari beberapa pernyataan beserta 4 pilihan jawaban yang terdiri dari:

Sangat sesuai : SS

Sesuai : S

Tidak sesuai : TS

Sangat tidak sesuai : STS

2. Pilih salah satu jawaban yang menurut bapak, ibu anggap paling tepat dengan cara menyilang (×) jawaban yang benar dari setiap pernyataan

Identitas diri

1. Nama inisial :

2. No. hp :

3. Umur :

4. Jenis kelamin :

SKALA SEMANGAT KERJA

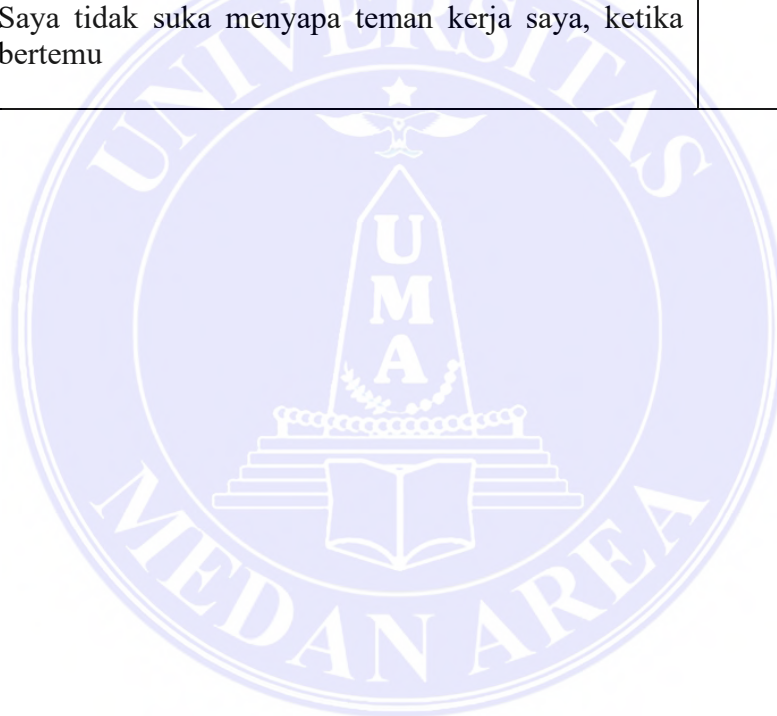
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu				
2	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh hati-hati				
3	Saya berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan saya				
4	Ketika saya melakukan pekerjaan saya percaya bahwa hasilnya akan memuaskan				
5	Saya menikmati pekerjaan dengan sepeuh hati dan melakukan dengan ikhlas.				
6	Dalam hal mengerjakan tugas saya selalu mengerjakannya dengan sepenuh hati				
7	Menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
8	Mampu menyelesaikan masalah dengan baik untuk mencapai visi misi bersama				
9	Saya senang memberikan tanggapan dalam setiap pertemuan				
10	Hubungan saya dengan pimpinan sangat bagus				
11	Saya mampu melakukan persuasif terhadap teman kerja saya				
12	Saya tidak datang tepat waktu				
13	Saya tidak mengerjakan tugas dengan baik				
14	Saya tidak berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan				
15	Saya tidak beranggapan bawasanya yang saya kerjakan akan bagus				
16	Saya tidak menikmati pekerjaan yang sedang saya kerjakan				
17	Saya tidak mengerjakan tugas dengan sepenuh hati				
18	Tidak mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh				

19	Saya tidak mampu menyelesaikan masalah dengan baik, dalam menuju visi bersama				
20	Hubungan saya tidak bagus dengan pimpinan				
21	Saya tidak suka memberi tanggapan dalam setiap pertemuan				
22	Saya tidak melakukan persuasif terhadap teman kerja saya				

SKALA KONSEP DIRI

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menerima jika di perusahaan , saya termasuk orang pendek				
2	Ketika saya pergi kerja saya selalu berpakaian rapi				
3	Saya tidak menerima kekurangan saya				
4	Saya berinisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan				
5	Ketika saya pergi kerja, saya tidak berpenampilan rapi				
6	Saya tidak berinisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan				
7	Saya mengendalikan perasaan saya dengan baik				
8	Saya mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain				
9	Saya tidak bisa mengendalikan perasaan saya				
10	Saya tidak mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain				
11	Saya mematuhi aturan yang telah dibuat oleh perusahaan				
12	Saya memiliki teman kerja baik, ramah dan sayang kepada saya				
13	Saya selalu menanyakan kabar rekan kerja saya, ketika dia tidak masuk				
14	Saya menceritakan sesuatu dengan benar dan selalu menepati janji				

15	Saya tidak mematuhi aturan yang telah di buat oleh perusahaan				
16	Saya tidak memiliki teman kerja yang baik, ramah dan sayang kepada saya				
17	Saya tidak peduli jika teman kerja saya tidak masuk kerja				
18	Saya tidak menceritakan sesuatu dengan benar dan tidak menepati janji				
19	Saya tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu				
20	Saya selalu menyapa teman kerja saya ketika ketemu				
21	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu				
22	Saya tidak suka menyapa teman kerja saya, ketika bertemu				



LAMPIRAN SEBARAN DATA
DISTRIBUSI SKALA SEMANGAT KERJA

N o	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2
4	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2
5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
6	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
7	2	1	2	3	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
9	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3
10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
11	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
12	1	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
15	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
18	3	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
22	2	1	2	3	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2

25	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
28	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1
29	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
30	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
31	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1
33	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
34	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2
35	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
36	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
37	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2
38	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
39	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
40	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
41	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
42	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
43	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1
44	4	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
45	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
46	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

47	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1
48	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
49	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2
50	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3
52	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
53	3	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1
55	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
56	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
57	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
58	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
59	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3
60	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
62	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
63	1	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
65	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
66	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
67	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1
68	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2

DISTRIBUSI SKALA KONSEP DIRI

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
o	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3
5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
6	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
7	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1
8	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3
10	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
12	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
14	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
15	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
18	3	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
22	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2

25	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
26	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
28	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2
29	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
30	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
31	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2
33	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
34	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2
35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
37	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2
38	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1
39	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
40	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
41	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
42	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
43	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2
44	4	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
45	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
46	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

47	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2		
48	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
49	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
52	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
53	3	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	
55	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
56	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
57	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
58	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
59	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2
60	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
62	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
63	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
66	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
67	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1
68	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2

**LAMPIRAN UJI
VALIDITAS DAN REALIBILITAS**



```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022
/SCALE('KONSEP DIRI') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
```

Reliability

Notes	
Output Created	06-SEP-2022 09:50:17
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 68 File Matrix Input Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 /SCALE('KONSEP DIRI') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.01

Scale: KONSEP DIRI**Case Processing Summary**

UMMARY=TOTAL

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	40.6324	31.788	.525	.869
VAR00002	40.7059	31.584	.587	.867
VAR00003	40.6765	31.147	.553	.868
VAR00004	40.7206	32.533	.360	.874
VAR00005	40.7353	32.496	.382	.873
VAR00006	40.6176	31.434	.479	.870
VAR00007	40.6324	33.460	.215	.878
VAR00008	40.7206	31.757	.534	.869
VAR00009	40.8676	31.878	.524	.869
VAR00010	40.9118	31.246	.611	.866
VAR00011	40.8824	31.658	.555	.868
VAR00012	40.9118	32.112	.450	.871
VAR00013	40.8235	32.565	.361	.874
VAR00014	40.6912	31.291	.488	.870
VAR00015	40.6029	31.407	.472	.871
VAR00016	40.5735	32.965	.288	.876
VAR00017	40.5294	32.074	.512	.870
VAR00018	40.6765	31.446	.569	.868
VAR00019	40.7206	32.503	.393	.873
VAR00020	40.7206	31.458	.519	.869
VAR00021	40.7647	32.183	.481	.870
VAR00022	40.7794	33.010	.308	.875

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.6618	34.914	5.90878	22

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013

```
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022
  /SCALE('semangat kerja') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes	
Output Created	06-SEP-2022 09:53:45
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 68 File Matrix Input Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. Cases Used RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 /SCALE('semangat kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax	
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.01

[DataSet1]

Scale: semangat kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	40.6618	32.914	.574	.865
VAR00002	40.7647	33.317	.525	.867
VAR00003	40.6618	31.899	.580	.864
VAR00004	40.7794	34.772	.263	.874
VAR00005	40.7353	33.332	.449	.869
VAR00006	40.7500	34.160	.347	.872
VAR00007	40.6176	32.568	.496	.867
VAR00008	40.6912	34.873	.217	.876
VAR00009	40.7794	32.980	.533	.866
VAR00010	40.8676	32.863	.585	.865
VAR00011	40.9559	33.177	.502	.867
VAR00012	40.8824	32.792	.548	.866
VAR00013	40.8971	33.198	.468	.868
VAR00014	40.8382	34.108	.347	.872
VAR00015	40.7206	33.219	.427	.870
VAR00016	40.6176	32.299	.537	.866
VAR00017	40.5882	34.873	.198	.877
VAR00018	40.5735	33.353	.553	.866

VAR00019	40.7353	33.063	.529	.866
VAR00020	40.7500	32.608	.527	.866
VAR00021	40.7941	33.270	.468	.868
VAR00022	40.8529	33.709	.381	.871

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.6912	36.366	6.03041	22





LAMPIRAN
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=x y
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		06-SEP-2022 10:02:19
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
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 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		konsep diri	semangat kerja
N		68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.5441	36.6765
	Std. Deviation	5.61297	5.63423
	Absolute	.162	.165
Most Extreme Differences	Positive	.162	.165
	Negative	-.112	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.339	1.364
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055	.054

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```
EXAMINE VARIABLES=x y
/PLOT BOXPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explore

Notes	
Output Created	06-SEP-2022 10:02:47
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 68 Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used User-defined missing values for dependent variables are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used. EXAMINE VARIABLES=x y /PLOT BOXPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Syntax	
Resources	Processor Time 00:00:01.36 Elapsed Time 00:00:01.10

[DataSet2]

Case Processing Summary

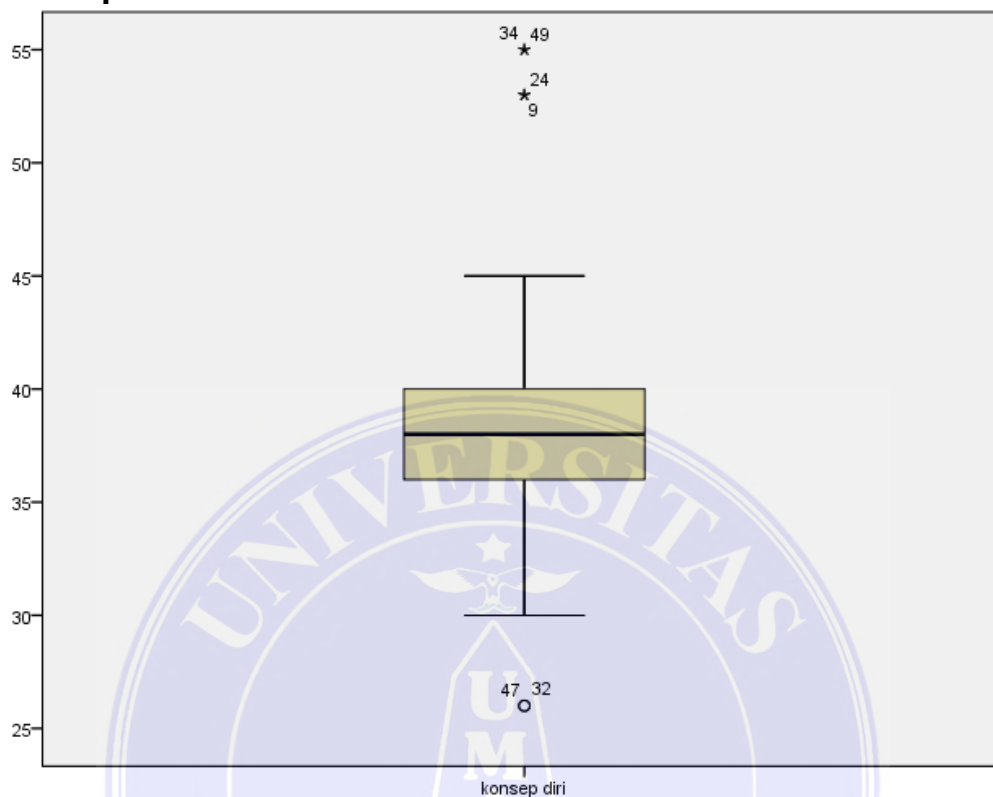
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
konsep diri	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

semangat kerja	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
----------------	----	--------	---	------	----	--------

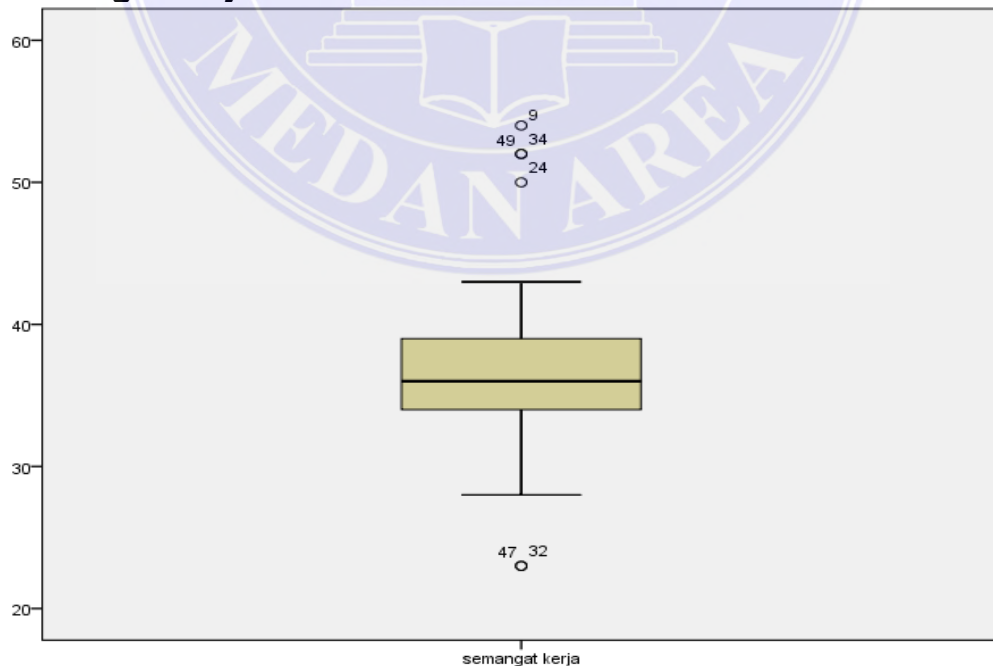
Descriptives

		Statistic	Std. Error
konsep diri	Mean	38.5441	.68067
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	37.1855	
	Upper Bound	39.9027	
	5% Trimmed Mean	38.2810	
	Median	38.0000	
	Variance	31.505	
	Std. Deviation	5.61297	
	Minimum	26.00	
	Maximum	55.00	
	Range	29.00	
	Interquartile Range	4.00	
	Skewness	.844	.291
	Kurtosis	2.021	.574
semangat kerja	Mean	36.6765	.68325
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	35.3127	
	Upper Bound	38.0402	
	5% Trimmed Mean	36.4510	
	Median	36.0000	
	Variance	31.745	
	Std. Deviation	5.63423	
	Minimum	23.00	
	Maximum	54.00	
	Range	31.00	
	Interquartile Range	5.00	
	Skewness	.723	.291
	Kurtosis	2.204	.574

konsep diri



semangat kerja





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

Means

Notes	
Output Created	06-SEP-2022 10:00:41
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 68
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. 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 LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.00

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
semangat kerja * konsep diri	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Report

semangat kerja

konsep diri	Mean	N	Std. Deviation
26.00	23.0000	2	.00000
30.00	28.0000	2	.00000
32.00	31.0000	3	.00000
33.00	31.0000	3	1.00000
34.00	33.0000	2	.00000
35.00	35.6667	3	2.08167
36.00	34.2500	4	.95743
37.00	34.9286	14	1.26881
38.00	36.0000	7	1.00000
39.00	36.4000	5	.54772
40.00	38.8571	7	1.46385
41.00	37.5000	2	2.12132
43.00	40.5000	2	.70711
44.00	42.0000	6	.00000
45.00	42.5000	2	.70711
53.00	52.0000	2	2.82843
55.00	52.0000	2	.00000
Total	36.6765	68	5.63423

ANOVA Table

	Sum of Squares	df
(Combined)	2058.980	16
Between Groups	2016.160	1
Linearity	42.820	15
semangat kerja * konsep diri	67.902	51
Deviation from Linearity	2126.882	67
Within Groups		
Total		

ANOVA Table

	Mean Square	F
(Combined)	128.686	96.653
Between Groups	2016.160	1514.294
Linearity	2.855	1.244
semangat kerja * konsep diri	1.331	
Deviation from Linearity		
Within Groups		
Total		

ANOVA Table

			Sig.
		(Combined)	.000
	Between Groups	Linearity	.000
semangat kerja * konsep diri		Deviation from Linearity	.062
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
semangat kerja * konsep diri	.974	.948	.984	.968





```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Notes	
Output Created			06-SEP-2022 10:03:31
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		68
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=ONETAILED NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.01

[DataSet2]

		Correlations	
		konsep diri	semangat kerja
konsep diri	Pearson Correlation	1	.974**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	68	68
semangat kerja	Pearson Correlation	.974**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi 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 : 897/FPSI/01.10/VII/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

11 Juli 2022

Yth. Bapak/Ibu Direktur
 PDAM Tirta Uumbu Kabupaten Nias
 di
 Tempat

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

Nama : Endang Karyawati Hulu
 NPM : 188600277
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PDAM Tirta Uumbu Kabupaten Nias, JL. Tirta Ilir Kabupaten Nias Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Konsep Diri Dengan Semangat Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Uumbu Kabupaten Nias”.

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 pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Liaut Alifia S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





PEMERINTAH KABUPATEN NIAS
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
TIRTA UMBU

Jalan Tirta No. 37 Gunungsitoli - Telp. (0639) 21973 Email : pdamtirtaumbu@gmail.com
GUNUNGSITOLI

SURAT KETERANGAN

Nomor : 690/1529/PERUMDA-2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ABDI JAYA BATE'E., S.Sos.,M.I.Kom
Jabatan : Pjs Direktur PERUMDA Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias
Alamat : Jln. Tirta No. 37, Gunungsitoli

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswi :

Nama : Endang Karyawati Hulu
NPM : 188600277
Univeritas : Universitas Medan Area
Program Study : Psikologi

Adalah benar telah melaksanakan riset/penelitian di PERUMDA Tirta Umbu Kabupaten Nias sejak tanggal 11 Juli 2022 s/d 29 Juli 2022 guna penyusunan Skripsi yang berjudul Hubungan Konsep Diri Dengan Semangat Kerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Tirta Umbu Kabupaten Nias.

Demikian surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, 1 Agustus 2022
Perusahaan Umum Daerah Air Minum
Tirta Umbu Kabupaten Nias
Pjs. Direktur



ABDI JAYA BATE'E., S.Sos.,M.I.Kom

Tembusan :

Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/23