

HUBUNGAN KONSEP DIRI DENGAN PERFORMANSI KERJA PADA POLISI DI POLRES SAMOSIR

SKRIPSI

Dijadikan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

FUTRI LESTARI
16.8601353



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/6/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)13/6/23

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KONSEP DIRI DENGAN
PERFORMANSI KERJA PADA POLISI DI POLRES
SAMOSIR

NAMA MAHASISWA : FUTRI LESTARI

NO. STAMBUK : 16.460.0353

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI

Pembimbing I

Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II

Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Mengetahui

Kepala Bagian



Dekan



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

Pada tanggal:

11 Mei 2023



Dewan Penguji

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Hasanuddin, Ph.D
3. Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
4. Maqfirah DR, S.Psi, M.Psi., Psikolog

Tanda-tangan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/6/23

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 11 Mei 2023



Futri Lestari

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

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

Nama : Putri Lestari

NPM : 16.860.0535

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“HUBUNGAN KONSEP DIRI DENGAN PERFORMANSI KERJA PADA
POLISI DI POLRES SAMOSIR”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penciptaan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 11 Mei 2023

Yang menyatakan


10000
METRAI
TEMPEL
DEBE3AJX792855990
(Putri Lestari)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 13/6/23

Access From (repository.uma.ac.id)13/6/23

RIWAYAT HIDUP

Futri Lestari dilahirkan di Kabupaten Karo tepatnya di Dusun Sempajaya Desa Kampung Tempel Kecamatan Berastagi pada tanggal 26 Juni 1997. Anak kedua dari tiga bersaudara pasangan dari Y Ginting dan I Br. Sembiring depari. Penulis menyelesaikan pendidikannya di Sekolah Dasar SDN 040461 Berastagi di Kabupaten Karo. Kemudian melanjutkan pendidikannya di SMPN 3 Berastagi kemudian penulis melanjutkan di SMA Swasta Bersama Berastagi di desa simpang uji aji Berastagi dan tahun yang sama penulis mendaftar sebagai Mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Psikologi.

Alasan saya ingin kuliah di jurusan keguruan ini adalah sebagai langkah pertama untuk bisa memberikan dampak kepada keluarga, masyarakat terdekat demi literasi yang baik. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih kepada orang tua dan teman-teman yang membantu menyukseskan proses yang berat ini.

Medan, 11 Mei 2023


Fitri Lestari Ginting

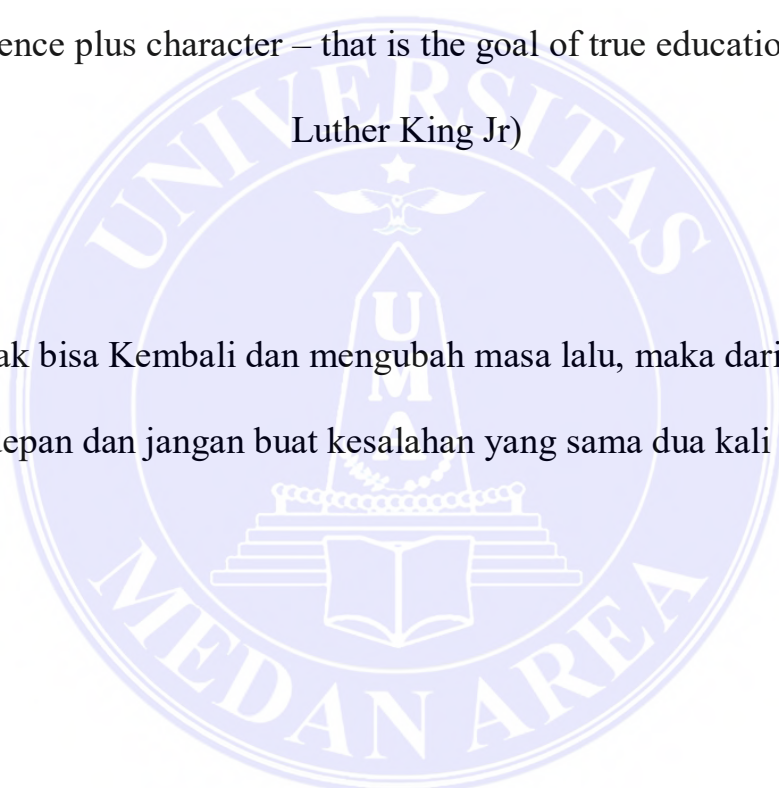
MOTTO

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan, karna itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah. (Q.S

Al Insyirah : 68)

Intelligence plus character – that is the goal of true education (Martin Luther King Jr)

Kamu tidak bisa Kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama dua kali (Penulis)



HUBUNGAN KONSEP DIRI DENGAN PERFORMANSI KERJA PADA POLISI DI POLRES SAMOSIR

Futri Lestari
168600535

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dengan performansi kerja pada polisi di Polres Samosir. Konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi lingkungan. Performansi kerja merupakan pola perilaku karyawan yang dilakukan di tempat kerja untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara konsep diri dengan performansi kerja pada anggota polisi di Polres Samosir. Teknik sampling menggunakan total sampling dimana sampel berjumlah 50 anggota polisi. Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala konsep diri dan pengambilan data dari penilaian atasan terhadap kinerja bawahan. Analisis data dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara konsep diri dengan performansi kerja dimana $r_{xy} = 0,531$ dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan *r product moment*, maka diperoleh sumbangan efektif X terhadap Y sebesar 28,2%, berarti masih ada 71,8% faktor lain yang mempengaruhinya. Berdasarkan hasil perhitungan empirik, menunjukkan bahwa anggota polisi di Polres Samosir memiliki konsep diri dan performansi kerja tergolong cukup baik.

Kata kunci: konsep diri, performansi kerja, polisi

*CORRELATIONS OF SELF-CONCEPT WITH WORK PERFORMANCE IN
POLICE AT SAMOSIR*

*Futri Lestari
168600535*

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between self-concept and work performance at the Samosir Police Station with a research sample of 50 people. Methods of collecting data with self-concept scale and taking data from the assessment of the performance of subordinates. Data analysis using product moment correlation. The results of data analysis show that there is a positive relationship between self-concept and work performance where $r_{xy} = 0.531$ with a significance of $p = 0.000 < 0.05$. so that the proposed hypothesis is accepted. The results of the calculation of the hypothetical and empirical mean values obtained are that the concept variable is known to have an empirical value of 154.00 with a hypothetical value of 115 and a standard deviation of 25.280 which is included in the quite positive category. Meanwhile, the work performance variable based on data from superiors is in the sufficient category. Based on the calculation of r product moment, the effective contribution of X to Y is 28.2%, meaning that there are 71.8% of other factors that influence it. Results Based on empirical calculations, it shows that members of the police in Samosir Police have a fairly good self-concept and work performance.

Keywords: self concept, work performance, police

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara Konsep Diri dengan Performansi Kerja pada Polisi di Polres Samosir”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

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

- a. Terima kasih kepada Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
- b. Terima kasih kepada Prof. Dr. Dadan Ramadan, M. Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
- c. Terima kasih kepada Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

- d. Terima kasih kepada Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan terkait perkuliahan.
- e. Terima kasih kepada Arief Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua bagian membantu menyelesaikan penelitian sehingga peneliti dapat Psikologi Industri dan Organisasi.
- f. Terima kasih kepada Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku Pembimbing I atas keikhlasan, kesabaran, dan selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi nasehat, dukungan, serta kepercayaan dalam penulisan skripsi ini, yang selalu meluangkan waktu.
- g. Terima kasih kepada Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II atas keikhlasan, kesabaran serta bimbingan dalam membantu peneliti menyusun skripsi ini, yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing, dan memberi nasehat serta dukungan dalam penelitian skripsi ini.
- h. Seluruh dosen psikologi yang telah mengajarkan pengalaman berharga selama perkuliahan, tak pernah berhenti memberikan semangat dan motivasi, yang selalu menuntun mahasiswanya dalam hal kebaikan, serta staf fakultas psikologi yang telah banyak membantu peneliti dalam menyusun administrasi.
- i. Terima kasih kepada seluruh anggota Polres Samosir yang telah bersedia dan memberi izin kepada peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

- j. Terima kasih kepada kedua orang tua saya yang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini.
- k. Terimakasih kepada suami dan anak saya yang menjadi motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
- l. Terima kasih kepada Geng Semangka Kuning; Yasmine, Pristi Hapsari Hasugian, Prawati, Cyntia, dan teman-teman lainnya yang sudah membantu saya selama kuliah dalam mengerjakan tugas dan mendukung saya selalu dalam menyelesaikan skripsi.
- m. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak baik yang tersebut maupun yang lupa tersebut dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Tuhan ku, memberikan balasan dariku untukmu dengan balasan terbaik di dunia maupun diakhirat.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
RIWAYAT HIDUP	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR KURVA.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Performansi Kerja.....	8
1. Definisi Performansi Kerja.....	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Performansi Kerja.....	9
3. Dimensi Performansi Kerja	11
4. Indikator Performansi Kerja	14

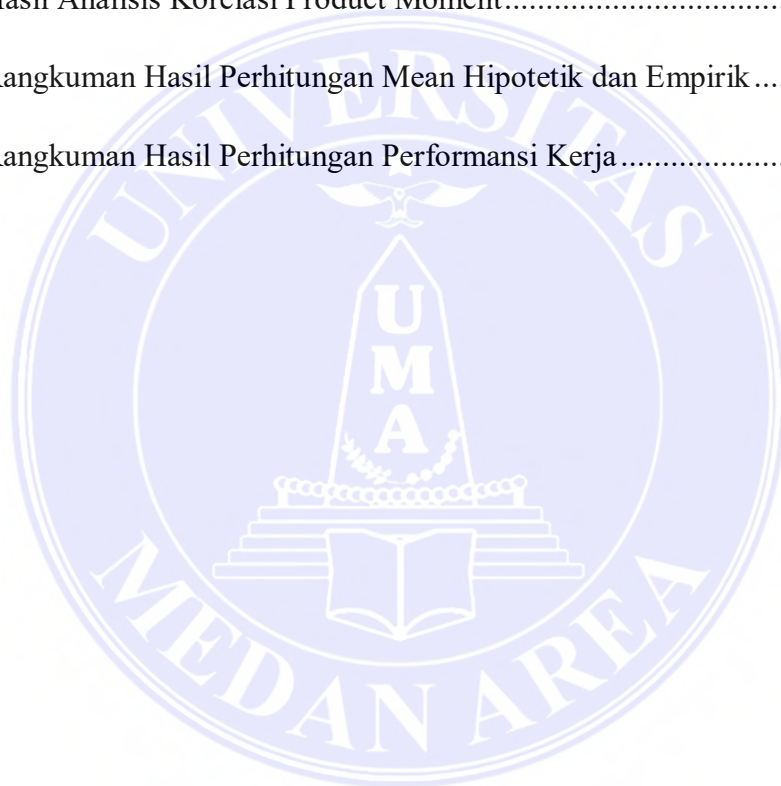
5. Metode Penilaian Performansi Kerja	16
6. Dampak Performansi Kerja	18
B. Konsep Diri	18
1. Definisi Konsep Diri	18
2. Jenis-Jenis Konsep Diri	20
3. Aspek Konsep Diri	21
4. Dampak Konsep Diri	22
C. Hubungan antara Konsep Diri dan Performansi Kerja Polisi	23
D. Kerangka Konseptual	25
E. Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Tipe Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian	26
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	27
E. Metode Pengumpulan Data	28
F. Validitas dan Reabilitas Alat ukur	29
G. Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Orientasi Kancan Penelitian	32
B. Persiapan Penelitian	36
1. Persiapan Administrasi	37
2. Persiapan Alat Ukur	37
C. Pelaksanaan Penelitian	38
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	39
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	40
1. Uji Asumsi	40

2. Uji Hipotesis	42
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	43
E. Pembahasan.....	45
BAB V KESIMPULAN & SARAN	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran	49



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Butir-butir Item Skala Konsep diri Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 4. 2 Distribusi Item Konsep Diri Sesudah Uji Coba.....	39
Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas Skala Konsep Diri.....	40
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	41
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	41
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Korelasi Product Moment.....	43
Tabel 4. 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	44
Tabel 4. 8 Rangkuman Hasil Perhitungan Performansi Kerja.....	45



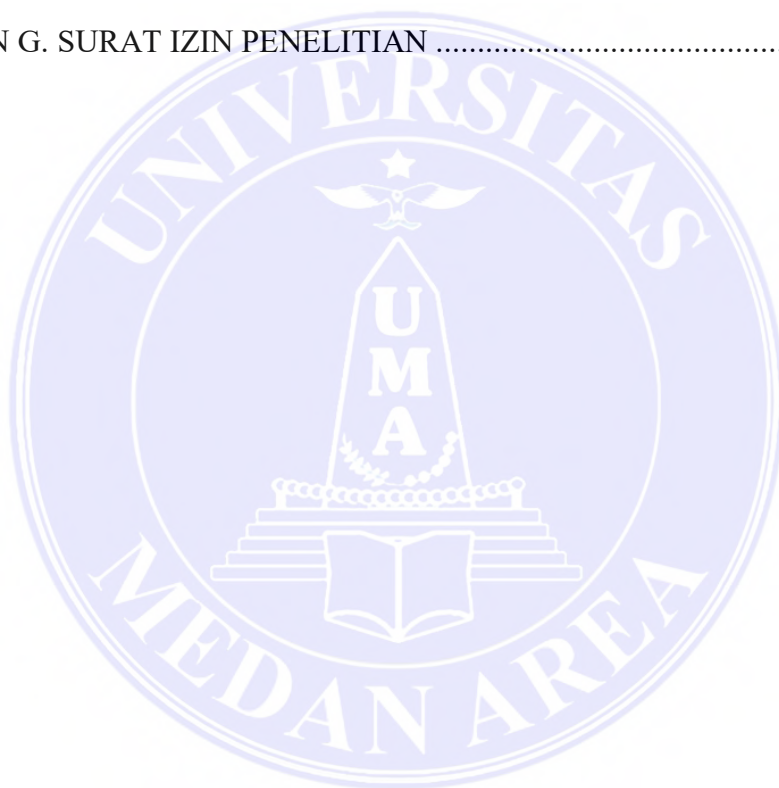
DAFTAR KURVA

Kurva 1.1 Kurva Distribusi Normal Skala Konsep Diri.....	45
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. DATA PENELITIAN	53
LAMPIRAN B. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	58
LAMPIRAN C. UJI NORMALITAS.....	63
LAMPIRAN D. UJI LINIERITAS	66
LAMPIRAN E. UJI HIPOTESIS.....	70
LAMPIRAN F. SKALA PENELITIAN	73
LAMPIRAN G. SURAT IZIN PENELITIAN	79



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu bentuk organisasi nasional yang mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Polri selama lebih dari tiga dasawarsa berada dibawah ABRI (Angkatan Bersenjata Republik Indonesia). Namun sejak 1 April 1999, dimulailah suatu masa kemandirian Polri, Polri secara resmi lepas dari ABRI. Polisi adalah anggota badan pemerintahan yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum. Arti polisi sebagai fungsi atau sebagai “kata kerja” berasal dari bahasa Inggris “*to police*”, yaitu pekerjaan mengamati, memantau, mengawasi segala sesuatu untuk menangkap gejala yang terjadi (Yulihastin, 2008).

Polri mempunyai tanggung jawab khusus memelihara ketertiban dan keamanan Negara. Sesuai dengan Pasal 2 Undang-undang nomor 2 tahun 2002 yang menandakan bahwa, fungsi Polri sebagai salah satu alat pemerintahan Negara bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Demi terlaksananya fungsi tersebut, Polri dituntut untuk mewujudkan suatu tindakan nyata. Bukan hanya dalam upaya pemberantasan tindak kriminalitas, namun juga dalam bentuk upaya pencegahan tindak kriminalitas. Sehingga tercipta kehidupan masyarakat yang adil, damai, dan tentram.

Pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian

bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Marliani, 2015). Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2004) aktivitas dan hasil kerja karyawan yang berkontribusi pada tujuan organisasi disebut dengan performansi kerja. Sejalan dengan pendapat, Hertanto Putra (2017), performansi kerja merupakan efektivitas karyawan yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi mengatakan bahwa performansi kerja merupakan semua perilaku karyawan yang dilakukan ketika bekerja di dalam tempat kerja.

Menurut Motowidlo (2010), performansi kerja didefinisikan sebagai suatu konsep nilai yang diharapkan organisasi menjadi sebuah perilaku individu agar menjalankan tugas sesuai dengan standar. Pertama, ide penting dari definisi ini bahwa performansi adalah sifat perilaku. Kedua ide penting dari sifat perilaku merupakan kinerja yang mengacu pada nilai-nilai organisasi. Saat ini masih banyak perilaku anggota polisi yang belum mencerminkan bahwa mereka memiliki performansi kerja yang baik. Di antaranya terdapat anggota yang tidak menyelesaikan tugas laporan masyarakat ataupun tugas-tugas lainnya yang sudah ditetapkan.

Dalam penelitian Andira, dkk (2022) juga mengatakan bahwa berbagai keluhan masyarakat mengenai kinerja anggota Polri dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme Polri yang masih rendah sehingga menimbulkan dampak ketidakpuasan masyarakat. Kinerja Polisi Republik Indonesia yang belum maksimal merugikan masyarakat di mana implikasinya bermuara pada citra kepolisian yang negatif.

Demikian pula dengan dinamika performansi kerja di Polres Samosir yang menunjukkan penurunan. Kapolres Samosir di sana mengatakan bahwa beberapa

anggota polisi menunjukkan rendahnya kedisiplinan seperti perilaku lalai dalam bekerja, dimana mereka datang terlambat, tidak menggunakan atribut seragam yang lengkap, tidak masuk kerja, dan sikap tampang (panjang rambut sudah tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku). Hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena performansi kerja tidak hanya dapat dijadikan sebagai patokan dalam evaluasi tetapi juga pengembangan diri khususnya anggota polisi. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan kapolres, beberapa anggota polisi tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan. Hal ini lah yang menunjukkan bahwa beberapa perilaku anggota belum mendukung performansi kerja yang kurang baik.

Berdasarkan observasi di kondisi lapangan, peneliti juga menemukan beberapa polisi yang masih terlihat santai-santai di saat jam kerja dan tidak melakukan apa-apa. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa anggota polisi yang terlihat duduk-duduk dan hanya memegang handphone. Berikut salah satu wawancara yang dilakukan terhadap Kapolres Samosir tentang performansi kerja para anggota polisi.

“Beberapa dari anggota yang ada disini menunjukkan kinerja yang tidak sesuai. Maksud saya disini yaitu ada yang terlambat saat harus apel pagi dan ada juga yang tidak mengenakan atribut yang lengkap saat sedang bekerja. Disini kami melakukan penilaian kinerja untuk para anggota polisi untuk melihat apakah performa mereka meningkat atau malah menurun. Hal ini kami lakukan agar mereka sadar dan memperbaiki diri agar citra polisi juga tidak ikut menurun akibat dari kinerja mereka. Tentu pelanggaran seperti itu diberi sanksi, hanya saja sikap-sikap yang seperti ini tidak boleh menjadi suatu kebiasaan. Anggota polisi kan harus menjadi cerminan bagi masyarakat juga, jika masyarakat melihat kinerja polisi yang masih kurang disiplin begini sangatlah tidak pantas. Sebenarnya tidak hanya itu yang kami temukan, beberapa anggota tidak mengerjakan laporannya ataupun tugas-tugas yang sudah ditargetkan untuk mereka. Maka dari itu saya sendiripun mulai turun tangan untuk melakukan yang terbaik agar semuanya tetap menunjukkan performa kerja yang baik. Sehingga kinerja para polisi disini membaik pula.”
(AKBP M.S)

Performansi kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni komitmen dari karyawan itu sendiri, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi diri dan yang

terpenting yaitu konsep diri. Konsep diri merupakan modal dasar yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang dapat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja (As'ad, 2010). Kepribadian seseorang terdiri dari beberapa aspek salah satunya adalah konsep diri. Konsep diri merupakan inti kepribadian individu. Konsep diri adalah pandangan dan sikap individu terhadap diri sendiri. Pandangan diri terkait dengan dimensi fisik, karakteristik individual, dan motivasi diri. Pandangan diri tidak hanya meliputi kekuatan-kekuatan individual, tetapi juga kegagalan diri individu (Wanei, 2006).

Individu yang memiliki konsep diri positif akan merancang tujuan-tujuan yang sesuai dengan realitas, yaitu tujuan yang memiliki kemungkinan besar untuk dapat dicapai, mampu menghadapi kehidupan di depannya serta menganggap bahwa hidup adalah suatu proses penemuan. Individu yang memiliki konsep diri negatif tidak memiliki perasaan kestabilan dan keutuhan diri. Individu tersebut benar-benar tidak tahu siapa dirinya, kekuatan dan kelemahannya atau yang dihargai dalam kehidupannya (Prasetyanti, 2012). Maka dari itu ketika seseorang memiliki konsep diri yang baik maka ia akan memiliki pandangan untuk dirinya dan melakukan yang terbaik seperti bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh sehingga menciptakan performansi kerja yang baik di tempat kerja. Sedangkan pada seseorang yang memiliki konsep diri yang buruk maka ia akan kesulitan dalam mencapai tujuan maupun menghadapi suatu masalah sehingga menimbulkan hal negatif di lingkungan kerja seperti performansi yang buruk.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa anggota polres di Polres Samosir performansi kerja diketahui bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan konsep diri. Beberapa polisi disana mengemukakan bahwa sulit melakukan

evaluasi diri karena kurang mengetahui kelebihan dan kekurangan diri serta kurang yakin pada kemampuannya. Hal ini dibenarkan oleh Kapolres Samosir yang menjelaskan bahwa anggotanya sering fokus pada kelemahan yang dimiliki dan cenderung tidak yakin pada diri sendiri namun hal ini hanya dialami oleh beberapa anggota polisi saja.

Didukung dengan salah satu wawancara yang dilakukan terhadap salah satu anggota kepolisian Samosir tentang konsep dirinya.

“Ya begitulah dek, ada beberapa masa dimana sulit untuk mengevaluasi diri ini. Kadang kita bisa bingung sendiri ya apa itu kelebihan maupun kekurangan kita. Tapi ya namanya bekerja harus selalu improve ya. Ada kalanya seperti waktu itu saya jadi kesulitan dalam menyelesaikan masalah seperti pekerja sampai jadi nya harus kena teguran lah bahasanya. Yah itu kadang terjadi karena saya ngerasa gak bisa mengerjakannya, kurang pede lah. Walaupun saya polisi tapi juga bisa ngerasa begitu la dek, kan kita semua manusia. Cuma harus bisa ditutupin dan diperbaiki lah. Kita sebagai polisi kan juga harus mencerminkan yang baik apalagi di mata masyarakat.” (Inisial AS, 2022)

Permasalahan konsep diri merupakan hal yang penting karena setiap perilaku yang dilakukan sesuai dengan konsep diri yang dimilikinya. Ketika seseorang memiliki konsep diri yang positif maka ia akan memahami dan menerima diri dengan baik. Ia juga akan menyadari kelebihan serta kekurangan. Ketika memiliki konsep diri yang positif, anggota polisi tidak akan takut dalam menghadapi segala hambatan yang dialami saat bekerja. Seorang anggota polisi haruslah memiliki konsep diri yang positif agar dapat menerima dan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan perasaan suka cita. Konsep diri yang positif akan membuat anggota polisi merasa yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, rendah hati dengan kemampuan yang dimiliki dan berusaha menunjukkan kemampuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik (Rakhmat, 2010).

Sehingga apabila seorang polisi yang tidak memiliki konsep diri yang baik akan menghasilkan performansi kerja yang baik pula. Hal ini disebabkan ketika anggota polisi yang yakin terhadap kemampuan dirinya dan mampu menyelesaikan tugasnya maka dia juga akan melakukan yang terbaik pula untuk pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang, “Hubungan Konsep Diri dengan Performansi Kerja Polisi di Polres Samosir”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi. Adapun beberapa permasalahan yang diidentifikasi yaitu saat ini masih banyak perilaku anggota polisi menunjukkan performansi kerja buruk seperti anggota yang terlambat bekerja, tidak mengenakan atribut seragam yang lengkap, dan tidak menyelesaikan tugas laporan masyarakat ataupun tugas-tugas lainnya yang sudah ditetapkan. Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang dapat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja. Konsep diri merupakan inti kepribadian individu. Sehingga seseorang yang memiliki konsep diri yang buruk maka ia akan kesulitan dalam mencapai tujuan maupun menghadapi suatu masalah sehingga menimbulkan hal negatif di lingkungan kerja seperti performansi yang buruk.

Oleh karena itu, setelah mengidentifikasi permasalahan pada masalah yang ada, maka peneliti tertarik untuk mencari tahu sejauh mana hubungan konsep diri dengan performansi kerja pada polisi di Polres Samosir.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian tidak menyimpang dari sasaran yang dikehendaki dan supaya lebih terarah, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Adapun pembatasan

masalahnya adalah hubungan konsep diri dengan performansi kerja pada polisi di Polres Samosir.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan konsep diri dengan performansi kerja polisi di Polres Samosir?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dengan performansi kerja polisi di Polres Samosir.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan khususnya dalam bidang psikologi organisasi dan industry yang berkaitan dengan performansi kerja dan konsep diri yang terjadi di lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan mampu menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai masalah yang akan diteliti terutama berkaitan dengan konsep diri dengan performansi kerja pada polisi di Polres Samosir dan juga dapat digunakan sebagai masukan dalam pengembangan performansi, dalam bekerja agar terus meningkatkan kinerja selama menjadi anggota polisi di Polres Samosir.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Performansi Kerja

1. Definisi Performansi Kerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pada umumnya, kinerja karyawan digunakan oleh organisasi/perusahaan sebagai tolak ukur yang digunakan dalam melakukan penilaian terhadap pekerjanya. Sehingga, pekerja yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melibehinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya sedangkan bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi (Widjaja, 2021).

Menurut Bangun (dalam Widjaja, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Menurut Handoko (dalam Fatmawati, dkk, 2020) menyatakan kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan/organisasi dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pekerjanya. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk

kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan (Damayanti, dkk, 2018).

Menurut Hertanto Putra (2017), performansi kerja merupakan efektivitas karyawan yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi mengatakan bahwa performansi kerja merupakan semua perilaku karyawan yang dilakukan ketika bekerja di dalam tempat kerja. Selain itu ia mengatakan bahwa performansi kerja merupakan pola perilaku yang bertujuan untuk memenuhi tujuan atau ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Lidia Lustri (2017) menyatakan bahwa performansi kerja merupakan pola perilaku yang nyata untuk meneruskan tujuan dari perusahaan atau organisasi yang didalamnya terdapat fungsi pengetahuan keterampilan, kemampuan dan mengatakan bahwa performansi kerja merupakan perilaku efektif yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat diukur dengan kriteria kesuksesan tertentu seperti kuantitas atau kualitas output atau berbagai macam dimensi kriteria lainnya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa performansi kerja merupakan pola perilaku karyawan yang dilakukan di tempat kerja untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Performansi Kerja

Menurut Prawirosentono (dalam Putra & Wikansari, 2017) ada 4 faktor yang mempengaruhi performansi kerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan

tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang). Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dan motivasi dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dalam Conte & Landy (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi performansi kerja, antara lain:

- a. *Declarative knowledge*. *Declarative knowledge* (DK) merupakan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas, seperti memahami informasi tentang suatu pekerjaan atau tugas.
- b. *Procedural knowledge and skill*. Pengetahuan dan keterampilan procedural ialah mengenai bagaimana cara individu melakukan pekerjaan atau tugas yang diperoleh dan mengembangkannya melalui latihan dan pengalaman individu.
- c. *Motivation*. Motivasi berkaitan dengan kondisi yang bertanggung jawab pada variasi intensitas, ketekunan, kualitas dan arah perilaku yang sedang berlangsung.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap performansi kerja individu menurut Landy dan Conte (2004) adalah kepribadian (*personality*). Kepribadian berupa kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya dan meliputi konsep diri.

Menurut Rioko (2012) terdapat beberapa faktor yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan, seperti:

1. Komitmen dari karyawan itu sendiri. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan mendedikasikan dirinya demi kemajuan perusahaan yang menaunginya.
2. Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan untuk mengikuti segala peraturan yang ada dalam perusahaan.
3. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan akan pekerjaannya.
4. Konsep diri. Konsep diri merupakan cerminan diri seseorang atau persepsi seseorang akan dirinya. Konsep diri merupakan modal dasar yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja.
5. Motivasi diri. Motivasi merupakan faktor utama yang mendorong segala bentuk aktifitas seorang karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi performansi kerja meliputi motivasi, inisiatif, disiplin, konsep diri.

3. Dimensi Performansi Kerja

Menurut Bernardin & Russel (2003), dimensi performansi kerja antara lain:

1. *Quantity* merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. *Quality* merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Timeliness* merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness* merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. *Interpersonal impact* merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut Hasibuan (2017) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.

5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menadapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, daran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi performansi kerja meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dan hubungan antar perseorangan.

4. Indikator Performansi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur performansi kerja/ kinerja, namun hampir seluruhnya mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sebagai cara pengukurannya:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

2) Kualitas kerja

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

Menurut Edwin Flippo dalam Sunyoto (2012) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Mutu kerja.

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan

dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

4. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

Indikator performansi kerja anggota polisi di Polres Samosir diambil dari pendapat Robbins (2006), yaitu:

- a. Tingkat kehadiran meliputi ketepatan waktu hadir, ketidakhadiran karyawan dan ketepatan waktu pulang yang berlaku sesuai dengan prosedur perusahaan. Ini menjadi indikator yang penting untuk mengetahui performansi kerja karyawan.
- b. Kuantitas hasil kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
- c. Kualitas Kerja, dapat menyelesaikan masalah dan bekerja sama.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari performansi kerja dapat meliputi kuantitas dan kualitas kerja.

5. Metode Penilaian Performansi Kerja

Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya, metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
4. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurvanormal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu melakukan observasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan.
5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan

tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

6. *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk

Teknik-teknik yang digunakan untuk mengevaluasi performansi kerja karyawan didasarkan pada tiga hal, yaitu hasil kerja, perilaku, dan karakteristik pribadi (Marliani, 2015), menyarankan metode teknik penilaian performansi kerja berikut:

1. *Management By Objective* (MBO)

Teknik *management by objective* (MBO) didasarkan pada adanya sasaran atau tujuan yang secara objektif dapat diukur dan disepakati bersama oleh karyawan dan atasannya. Karena secara aktif berpartisipasi dalam menentukan sasaran, karyawan memiliki arah yang lebih jelas dan lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

2. *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS)

Skala ini merupakan gabungan kejadian kritis yang diuraikan secara naratif dengan peringkat kuantitatif, yang setiap angka kuantitatif berkaitan dengan perilaku kerja yang baik dan buruk. Penilaian performansi kerja berdasarkan perilaku dapat menjadi pendekatan yang paling efektif karena memberikan arahan dan umpan balik yang spesifik bagi karyawan mengenai performansi yang diharapkan.

3. *Grafic Rating Scale*

Pada teknik ini setiap karakteristik dinilai berdasarkan skala tertentu, misalnya skala 1 sampai dengan 5.

Berdasarkan penjelasan diatas maka untuk mengevaluasi performansi kerja dapat didasarkan pada hasil kerja, perilaku dan karakteristik karyawan.

6. Dampak Performansi Kerja

Prasetyanti (2016) mengatakan bahwa penampilan kerja menghasilkan akibat produktivitas bagi organisasi dan ganjaran individu dalam bentuk gaji, keamanan kerja, kebaikan, pengakuan dari dasar dan kesempatan promosi untuk karyawan. Seseorang mungkin memperoleh kepuasan kerja dari rasa prestasi individu melalui kerja dan juga umpan balik (fasilitas kerja) tentang performansi kerja mereka.

Dampak performansi kerja yang rendah dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan. Selain itu, performansi yang rendah berdampak pada penyelesaian tugas yang melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dampak dari performansi kerja dapat meliputi gaji, kesempatan promosi, penyelesaian tugas, prestasi individu dalam bekerja.

B. Konsep Diri

1. Definisi Konsep Diri

Konsep diri merupakan pemahaman individu tentang dirinya sendiri yang timbul akibat interaksi dengan orang lain. Menurut Caihoun dan Acocella (dalam Amelia dan Zulkarnain, 2005), konsep diri adalah pandangan pribadi individu terhadap dirinya yang meliputi tiga dimensi, yaitu pengetahuan tentang diri, pengharapan mengenai diri dan penilaian tentang diri sendiri.

Konsep diri adalah cara individu dalam melihat dirinya secara utuh, menyangkut fisik, emosi, intelektual, sosial dan spiritual. Termasuk dalam hal ini, menurut Suryano (2004) konsep diri adalah persepsi individu tentang sifat dan potensi yang dimiliki, interaksi dengan orang lain maupun lingkungan, serta nilai-nilai yang berkaitan dengan pengalaman dan objek, serta tujuan dan harapan individu tersebut.

Selanjutnya, Snygg dan Combs (dalam Burns, 1993) mengartikan konsep diri sebagai sebuah organisasi yang stabil dan berkarakter yang disusun dari persepsi-persepsi yang tampaknya bagi individu yang bersangkutan sebagai hal yang mendasar baginya.

Menurut Ramdani dan Sopian (2021), konsep diri merupakan sebuah keyakinan dalam diri karyawan yang dapat memicu motivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal, motivasi karyawan dalam bekerja selalu didorong oleh keinginan kuat dari dalam diri karyawan itu sendiri, sehingga jika karyawan mampu berpikir mengenai mempersepsikan dirinya bahwa dirinya mampu bekerja dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai karena karyawannya mampu bekerja dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa konsep diri mencakupi pemahaman pribadi individu tentang dirinya sendiri berdasarkan segala aspek dalam diri individu.

2. Jenis-Jenis Konsep Diri

Menurut Purmadani (2013), dalam perkembangannya konsep diri terbagi menjadi dua, yaitu konsep diri positif dan konsep diri negatif.

- a. Konsep Diri Positif. Konsep diri positif lebih kepada penerimaan diri bukan sebagai suatu kebanggaan yang besar tentang diri. Konsep diri yang positif bersifat stabil dan bervariasi.
- b. Konsep Diri Negatif. Purmadani (2013) membagi konsep diri negatif menjadi dua jenis, yaitu:
 - a) 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 atau yang dihargai dalam kehidupannya.
 - b) Pandangan tentang dirinya sendiri terlalu stabil dan teratur. Hal ini bisa terjadi karena individu dididik dengan cara yang sangat keras, sehingga menciptakan citra diri yang tidak mengizinkan adanya penyimpangan dari seperangkat hukum yang dalam pikirannya merupakan cara hidup yang tepat.

Ada dua jenis konsep diri yang dimiliki seseorang, yaitu konsep diri positif dan konsep diri negatif. Konsep diri positif merupakan penerimaan diri. Seseorang dengan konsep diri positif akan mengetahui siapa dirinya, dapat memahami dan menerima fakta positif maupun negatif tentang dirinya. Evaluasi terhadap dirinya menjadi positif dan dapat menerima keberadaan orang lain. Berikut karakteristik seseorang dengan konsep diri positif maupun konsep diri negatif yang diidentifikasi oleh Brooks dan Emmert (dalam Rakhmat, 2005):

a. Konsep Diri Positif

Beberapa ciri seseorang dengan konsep diri positif, yaitu:

- 1) Yakin akan kemampuannya dalam mengatasi masalah.
- 2) Merasa setara dengan orang lain.
- 3) Menerima pujian dengan tanpa rasa malu.
- 4) Menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan, dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui masyarakat.
- 5) Mampu memperbaiki dirinya karena setiap orang sanggup menggunakan aspek kepribadian yang tidak disenangi dan berusaha mengubahnya.

b. Konsep Diri Negatif

Beberapa ciri seseorang dengan konsep diri negatif, yaitu:

- 1) Peka terhadap kritik.
- 2) Responsif terhadap pujian.
- 3) Bersikap hiperkritis terhadap orang lain.
- 4) Cenderung tidak disukai orang.
- 5) Bersikap pesimis terhadap kompetisi.

3. Aspek Konsep Diri

Menurut Berzonsky (dalam Nurhaini, 2018) mengemukakan aspek-aspek konsep diri yaitu:

- a) Aspek fisik. Merupakan penilaian seseorang terhadap kondisi fisiknya.
- b) Aspek sosial. Merupakan bagaimana peranan sosial yang dimainkan oleh seseorang dan sejauh mana penilaian terhadap kerjanya.
- c) Aspek moral. Merupakan nilai-nilai etika dan prinsip yang memberi arti dan arah bagi kehidupan seseorang.

- d) Aspek psikis. Merupakan pikiran, perasaan, dan sikap individu terhadap dirinya.

Menurut Calhoun dan Acocella (1995) yang mengatakan konsep diri terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- a. Pengetahuan. Pengetahuan adalah apa yang kita ketahui tentang diri sendiri.
- b. Harapan. Seseorang memiliki suatu pandangan ataupun satu set pandangan mengenai dirinya yaitu tentang kemungkinan menjadi apa individu di masa mendatang.
- c. Penilaian. Penilaian individu terhadap dirinya sendiri. Evaluasi tentang diri sendiri ini merupakan komponen konsep diri yang sangat kuat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek konsep diri dapat meliputi aspek fisik, sosial, moral dan psikis.

4. Dampak Konsep Diri

Individu yang memiliki konsep diri positif adalah individu yang tahu betul tentang dirinya, dapat memahami dan menerima sejumlah fakta yang sangat bermacam-macam terhadap dirinya sendiri, evaluasi terhadap dirinya sendiri menjadi positif dan dapat menerima keberadaan orang lain. Individu yang memiliki konsep diri positif akan merancang tujuan-tujuan yang sesuai dengan realitas, yaitu tujuan yang memiliki kemungkinan besar untuk dapat dicapai, mampu menghadapi kehidupan di depannya serta menganggap bahwa hidup adalah suatu proses penemuan. Individu yang memiliki konsep diri negatif tidak memiliki perasaan kestabilan dan keutuhan diri. Individu tersebut benar-benar tidak tahu siapa dirinya, kekuatan dan kelemahannya atau yang dihargai dalam kehidupannya (Prasetyanti 2012).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa konsep diri dapat memberikan dampak positif maupun negatif dimana jika seorang individu memiliki konsep diri positif maka ia akan memiliki perasaan kestabilan dan keutuhan diri begitupun sebaliknya.

C. Hubungan antara Konsep Diri dan Performansi Kerja Polisi

Konsep diri merupakan cara pandang individu terhadap dirinya sehingga dapat menentukan bagaimana individu bertindak dalam berbagai situasi. Terdapat tiga dimensi konsep diri yaitu pengetahuan, harapan, dan penilaian. Pengetahuan yang dimaksud merupakan apa yang kita ketahui tentang diri sendiri. Harapan merupakan pemikiran yang muncul tentang kemungkinan kita menjadi apa di masa mendatang. Penilaian lebih menjelaskan seberapa besar kita menyukai diri sendiri (Calhoun & Acocella, 2010). Terdapat dua jenis konsep diri, yaitu konsep diri positif dan konsep diri negatif. Seseorang yang memiliki konsep diri positif adalah individu yang tahu betul tentang dirinya, dapat memahami dan menerima sejumlah fakta yang sangat bermacam-macam terhadap dirinya sendiri, serta evaluasi terhadap dirinya sendiri menjadi positif dan dapat menerima keberadaan orang lain. Sebaliknya, individu yang memiliki konsep diri negatif benar-benar tidak mengetahui siapa dirinya, apa kekuatan dan kelemahannya, atau apa yang dia hargai dalam hidupnya (Calhoun & Acocella, 2010).

Menurut As'ad (2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepribadian yaitu konsep diri. Orang dengan konsep diri positif merancang tujuan-tujuan yang sesuai dan realistis. Artinya, memiliki kemungkinan besar untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Sebaliknya, orang dengan konsep diri negatif tidak memiliki perasaan kestabilan dan keutuhan diri. Individu tersebut mungkin mengalami kecemasan secara ajeg, karena menghadapi informasi tentang

dirinya sendiri yang tidak dapat diterimanya dengan baik, dan yang mengancam konsep dirinya (Calhoun & Acocella, 2010).

Untuk dapat meningkatkan performansi kerja diperlukan pengenalan dan pandangan terhadap diri secara baik. Ketika seorang polisi memiliki konsep diri yang positif maka diharapkan polisi tersebut mampu melaksanakan tugas pokok, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tanpa melakukan kesalahan yang berarti, serta mampu memahami tugas dan mampu menyelesaikannya dengan baik dan benar. Polisi juga diharapkan mampu mengendalikan emosi dalam berbagai situasi, mampu bekerjasama dalam tim dan secara sadar mampu memenuhi tanggung jawab dan memiliki ide-ide baru yang dapat diterima untuk mengatasi masalah dalam proses pemenuhan tanggung jawab.

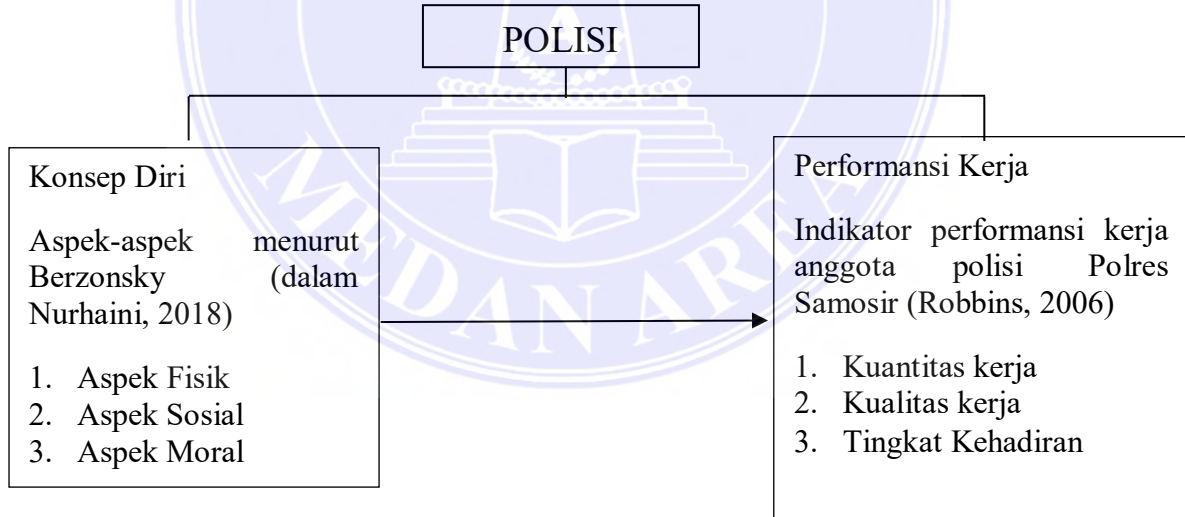
Namun sebaliknya, ketika polisi memiliki konsep diri negatif kemungkinan polisi tersebut tidak mampu melaksanakan tugas pokok, ataupun menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan melakukan kesalahan yang berarti. Polisi tersebut juga kurang mampu memahami tugas dan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, kurang mampu mengendalikan emosi dalam berbagai situasi, serta kurang mampu bekerjasama dalam tim dan kurang memiliki ide-ide baru yang dapat diterima untuk mengatasi masalah dalam proses pemenuhan tanggung jawab. Maka dari itu jika performansi baik maka konsep diri positif dan jika performansi kerja buruk maka konsep diri negatif (Calhoun & Acocella, 2010).

Seperti yang ditunjukkan dalam hasil penelitian Prasetyanti (2017) berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara konsep diri dengan performansi kerja pada polisi. Sehingga semakin positif konsep diri yang dimiliki polis, maka semakin tinggi performansi kerja yang dimilikinya.

Selain itu, pada hasil penelitian terdahulu oleh Komalasari (2011) berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* diperoleh r sebesar 0,646 dengan $p \leq 0,01$, yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara variable konsep diri dengan performansi kerja. Begitu pula dengan hasil penelitian Tabara & Azriya (2022) yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konsep diri terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel (T-statistik 3,909 > T-tabel 1,680) pada taraf signifikansi 5% (0,05).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa ada hubungan konsep diri dengan performansi kerja yang mana semakin positif konsep diri maka performansi kerja semakin baik dan sebaliknya apabila knsep diri negatif maka performansi kerja semakin buruk.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara konsep diri dengan performansi kerja pada Polisi. Asumsinya semakin positif konsep diri maka performansi kerja semakin baik begitupula sebaliknya semakin negatif konsep diri maka semakin rendah performansi kerjanya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian yang dilakukan termasuk jenis penelitian korelasi. Penelitian korelasional mempelajari dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain (Noor, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan positif antara konsep diri dengan performansi kerja polisi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- A. Variabel Terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008). Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah performansi kerja Polisi.
- B. Variabel Bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel tergantung (Sugiyono, 2008). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah konsep diri.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Konsep diri

Konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi lingkungan. Konsep diri dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan alat yang berupa skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Berzonsky (dalam Nurhaini, 2018) yaitu aspek fisik, aspek sosial, aspek moral dan aspek psikis.

2. Performansi Kerja

Performansi kerja merupakan pola perilaku karyawan yang dilakukan di tempat kerja untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Performansi kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator kinerja karyawan Polres Samosir yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan kehadiran (Robbins, 2006).

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan anggota polisi yang berada di Polres Samosir sejumlah 200 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Karena sampel merupakan bagian dari populasi maka ia harus memiliki karakteristik yang dimiliki oleh populasi

(Azwar, 2013). Mengingat keterbatasan penulis dalam menjangkau keseluruhan populasi, maka penulis hanya meneliti sebagian dari keseluruhan yang dijadikan sebagai subjek peneliti yaitu lebih dikenal *Total Sampling*. Maka sampel dari penelitian ini yaitu anggota polisi Polres Samosir berpangkat Bribda-Bribtu yang berjumlah 50 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini *Total Sampling* yaitu dengan menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian, yaitu seluruh anggota polisi Polres Samosir berpangkat Bribda-Bribtu. Dimana dalam penelitian ini jumlah populasi tidak lebih dari 100, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel (Arikunto, 2002) yaitu seluruh anggota polisi Polres Samosir berpangkat Bribda-Bribtu yang berjumlah 50 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ukur psikologi yaitu dengan cara menyebarkan skala dengan menggunakan daftar pernyataan yang telah diciptakan dan disusun dengan sedemikian rupa sehingga dapat mengisi dengan mudah. Penelitian ini menggunakan jenis skala sikap model Likert dimana terdapat dua bentuk pernyataan yaitu pernyataan positif untuk mengukur sikap positif dan pernyataan negatif untuk mengukur sikap negatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala konsep diri.

1. Skala Konsep Diri

Skala konsep diri disusun oleh peneliti berdasarkan aspek konsep diri yang dikemukakan oleh Berzonsky (dalam Nurhaini, 2018) yaitu: aspek fisik, aspek

sosial, aspek moral dan aspek psikis. Skala sikap model Likert menggunakan 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*) penilaian yang diberikan masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favorable* 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 pertanyaan *unfavorable* 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.

Selain skala, metode pengumpulan data penelitian ini juga menggunakan dokumentasi.

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono, (2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi kinerja yang dapat ditulis oleh penulis adalah penilaian kinerja Polres Samosir yang dimana anggotanya ditentukan melalui penilaian dimana setiap 1 tahun sekali atasan menilai keseluruhan anggota.

Dilihat dari interval nilai yang diberi nilai kategori (A) amat baik (91-100), (B) (80-90) dan kategori (C) (61-79) penilaian ini di nilai berdasarkan 3 indikator KPI (*key performance indicator*) yang di terapkan oleh Polres Samosir.

F. Validitas dan Reabilitas Alat ukur

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2002).

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel konsep diri dan variabel performansi kerja. Arikunto (2002) menyatakan bahwa rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen adalah rumus yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{XY} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar tiap butir dengan skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor seluruh subjek untuk tiap butir
- $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
- N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002). Untuk menguji reabilitas instrumen dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reabilitas Alpha (Arikunto, 2002) yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
- σ_1^2 = varians total

G. Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah konsep diri memiliki hubungan linear dengan performansi kerja pada anggota polisi.

Metode yang paling dasar digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu korelasi linear sederhana atau korelasi *Pearson product moment*. Korelasi linear sederhana merupakan metode korelasi yang digunakan untuk mengukur arah dan kekuatan hubungan 2 variabel. Memiliki nilai antara -1 dan 1, maka akan diuji dengan rumus korelasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor seluruh subjek untuk tiap butir

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

N = Jumlah subjek

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *product moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara konsep diri dengan performansi kerja dimana $r_{xy} = 0,531$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,2282$. Ini menunjukkan bahwa performansi kerja dibentuk oleh konsep diri sebesar 28,2%. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 71,8% pengaruh dari faktor lain performansi kerja. Faktor-faktor lain tersebut antara lain adalah motivasi, disiplin, inisiatif.
2. Berdasarkan hasil uji deskriptif yang dilakukan, variabel konsep diri memperoleh nilai mean empirik (154,00) > dibandingkan nilai mean hipotetik (115). Sehingga variabel konsep diri dikategorikan cukup positif. Begitupula dengan variabel performansi kerja yang diperoleh langsung dari penilaian atasan dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 78,76 dan dikategorikan cukup.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Saran kepada subjek penelitian

Sesuai dengan penelitian, subjek di Polres Samosir yaitu kepada para anggota polisi yang terlibat untuk tetap mempertahankan dan terus *improve* performansi kerja yang sudah baik dengan konsep diri yang sudah baik pula, dimana polisi sebagai penegak hukum serta memelihara keamanan dan ketertiban kepada masyarakat sehingga menunjukkan kinerja terbaiknya sebagai pedoman terhadap masyarakat sekitar.

2. Saran kepada pihak Polres

Sebagai suatu lembaga atau instansi yang berkewajiban untuk menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Maka harus terus menjaga dan memelihara performa kerja dan juga pribadi para polisi yang berada disana karena mereka lah yang akan menjadi panutan bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R & Zulkarnain. 2005. Konsep Diri dan Tingkat Burnout pada Karyawan yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat. *Jurnal PSIKOLOGIKA*. No.19.
- Andira, Ayu., Rosdianti, R., & Tahir, N. 2022. *Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar*. Vol. 3 No 2. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: PT Asdi Mohasatya.
- As'ad, M, 2010. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, Edisi 2. Liberty: Yogyakarta.
- Azwar S. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc: Singapore.
- Calhoun, J.F., and Acocella, J.R. 2010. *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan (Terjemahan oleh Satmoko, R.S.) edisi ketiga*. Semarang: Penerbit IKIP Semarang.
- Fatmawati, F.M., dkk. 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. Vol 4 No1.
- Komalasari, Dian. 2011. Hubungan antara Konsep Diri dengan Performansi Kerja Karyawan Pribumi pada Perusahaan Asing. *Jurnal Psikologi*. Vol 2 No 1.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (4th ed.)*. John Wiley & Sons, Inc.
- Lidia, Lustri (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima*. Surabaya.

- Mangkunegara, P. Anwar. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. PT Remaja Rasdakarya, Bandung.
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Motowidlo, S. J., & Beier, M. E. (2010). Differentiating specific job knowledge from implicit trait policies in procedural knowledge measured by a situational judgment test. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 321–333.
- Nawawi Hadari. (2006). *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. 2008. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. New York: McGraw Hill.
- Nurhaini, D. 2018. *Pengaruh Konsep Diri dan Kontrol Diri dengan Perilaku Konsumtif Gadget*. Psikoborneo, Vol 6, No 1, 2018:92-100. ISSN: 2477-2666/ E-ISSN: 2477-2674.
- Prasetyanti, M. S. 2016. Hubungan antara Konsep Diri dan Performansi Kerja Polisi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. No 20.
- Putra, M. H. & Wikansari, R. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1, No. 2, April 2017. ISSN 2541-1438; E-ISSN 2550-0783. Published by STIM Lasharan Jaya.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Tabiya, R. & Azriya, N. 2022. Konsep Diri dan Kinerja Pegawai: Studi Empirik pada Distrik Salawati Kabupaten Sorong. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5, No.1.
- Wanei, G. K. (2006). *Konsep Diri Positif Menentukan Prestasi Anak*. Yogyakarta: Kanisius.

Widjaja, W. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X*. Vol. 19, No.1. Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.

Yulihastin, Erma. 2008. *Bekerja sebaga Polisi*. Jakarta: Erlangga Group.





LAMPIRAN A. DATA PENELITIAN

Skala Konsep Diri

1	1	2	1	3	4	3	1	1	3	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	3	1	4	2	4
2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
4	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
7	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2
9	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	3	1	4	4	4	4	1	3	2	1	4	1	3	1	2	3	2	4	3	1	3	3	4	4
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	4
12	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3
13	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3
14	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	4	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3
15	4	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4
16	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
17	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	3	4
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
20	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3	2	4
21	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
23	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2
24	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
26	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
28	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4

Skala Performansi Kerja

DATA MENTAH KINERJA di POLRES SAMOSIR

No	Inisial	Pengukuran Kinerja Anggota			Nilai	Kriteria
		kuantitas	kualitas	kehadiran		
1	S	75,5	75,5	73	74	Cukup
2	E B S	80,5	80	80	81	Baik
3	H M	80	80	80	80	Baik
4	E B B	87	85	80	84	Baik
5	A H H	72	73	71	72	Cukup
6	F Y	85	85	80	83	Baik
7	F H	89	88	85	87	Baik
8	H L	72	70	70	71	Cukup
9	H D	73	72	71	72	Cukup
10	F H	89	88	85	87	Baik
11	H S P	85	85	79	83	Baik
12	H A	85	81	80	82	Baik
13	J	80	75,5	75	77	Cukup
14	K	80	80	80	80	Baik
15	R O A	72	73	71	72	Cukup
16	Y R B	80	80	80	80	Baik
17	H S	80	80	80	80	Baik
18	I H	75	75	70	73	Cukup

19	M H	88	88	88	88	Baik
20	R S	70	70	70	70	Cukup
21	A H L	89	88	85	87	Baik
22	M H	75,5	80	75	77	Cukup
23	M F L	73	72	71	72	Cukup
24	M L	71	71	70	71	Cukup
25	M R H	80	80	80	80	Baik
26	T B W	89	88	85	87	Baik
27	M P	89	88	85	87	Baik
28	P E	85	81	80	82	Baik
29	R S	85	85	79	83	Baik
30	R S	85	85	82	84	Baik
31	Y P L	88	88	88	88	Baik
32	A A	80	76	76	78	Cukup
33	A F D	88	88	88	88	Baik
34	A S	85	85	85	85	Baik
35	B I	82	80	78	81	Baik
36	M	80	80	80	80	Baik
37	S N	85	85	82	84	Baik
38	R S	72	73	71	72	Cukup
39	S	73	72	71	72	Cukup
40	B C	89	88	85	87	Baik
41	K H	80	80	80	80	Baik
42	M F	80	80	78	79	Cukup
43	M	89	88	85	87	Baik

44	R	89	88	85	87	Baik
45	A S	85	85	85	85	Baik
46	A S	85	85	85	85	Baik
47	G F	80	80	80	80	Baik
48	P I B	80	80	80	80	Baik
49	D M	85	81	80	82	Baik
50	T S	85	81	80	82	Baik

Interval Nilai	Predikat	Keterangan
91-100	A	Amat baik
80-90	B	Baik
61-79	C	Cukup
<61	D	Kurang



LAMPIRAN B. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

[DataSet0]

Scale: KONSEP DIRI

Case Processing Summary

		N	%
Valid		50	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
Total		50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,12	1,023	50
aitem_2	3,40	,833	50
aitem_3	3,34	,823	50
aitem_4	3,18	,962	50
aitem_5	3,22	,975	50
aitem_6	3,04	,856	50
aitem_7	3,34	,745	50
aitem_8	3,28	,757	50
aitem_9	3,20	,670	50
aitem_10	3,26	,944	50
aitem_11	3,18	,941	50
aitem_12	3,32	,844	50
aitem_13	3,34	,798	50

aitem_14	3,52	,762	50
aitem_15	3,36	,851	50
aitem_16	3,20	,782	50
aitem_17	3,30	,707	50
aitem_18	3,20	,808	50
aitem_19	3,20	,857	50
aitem_20	3,32	,741	50
aitem_21	3,00	,948	50
aitem_22	2,82	,983	50
aitem_23	3,04	,807	50
aitem_24	1,96	1,087	50
aitem_25	2,70	1,055	50
aitem_26	3,08	1,027	50
aitem_27	3,12	1,003	50
aitem_28	3,52	,762	50
aitem_29	3,24	1,001	50
aitem_30	3,46	,762	50
aitem_31	3,46	,788	50
aitem_32	3,40	,808	50
aitem_33	3,28	,904	50
aitem_34	3,36	,921	50
aitem_35	3,24	,938	50
aitem_36	2,74	1,006	50
aitem_37	3,74	,664	50
aitem_38	3,48	,789	50
aitem_39	3,54	,838	50
aitem_40	3,40	1,010	50
aitem_41	3,54	,813	50
aitem_42	3,40	,833	50
aitem_43	3,30	,909	50
aitem_44	3,56	,760	50

aitem_45	3,36	,985	50
aitem_46	3,14	1,069	50
aitem_47	3,16	1,095	50
aitem_48	1,58	,642	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	150,82	574,681	,398	,957
aitem_2	150,54	573,070	,539	,957
aitem_3	150,60	571,347	,590	,956
aitem_4	150,76	569,002	,551	,957
aitem_5	150,72	572,247	,473	,957
aitem_6	150,90	568,010	,649	,956
aitem_7	150,60	573,265	,600	,956
aitem_8	150,66	569,576	,694	,956
aitem_9	150,74	575,829	,590	,956
aitem_10	150,68	566,344	,624	,956
aitem_11	150,76	565,125	,653	,956
aitem_12	150,62	569,383	,625	,956
aitem_13	150,60	572,694	,574	,956
aitem_14	150,42	577,024	,482	,957
aitem_15	150,58	566,698	,686	,956
aitem_16	150,74	569,992	,659	,956
aitem_17	150,64	571,949	,674	,956
aitem_18	150,74	568,604	,674	,956
aitem_19	150,74	566,482	,687	,956
aitem_20	150,62	570,485	,684	,956
aitem_21	150,94	572,384	,484	,957
aitem_22	151,12	569,006	,539	,957

aitem_23	150,90	571,724	,592	,956
aitem_24	151,98	620,428	-,487	,962
aitem_25	151,24	567,166	,537	,957
aitem_26	150,86	568,694	,520	,957
aitem_27	150,82	565,498	,603	,956
aitem_28	150,42	575,351	,528	,957
aitem_29	150,70	564,051	,635	,956
aitem_30	150,48	571,765	,629	,956
aitem_31	150,48	569,765	,661	,956
aitem_32	150,54	565,192	,765	,956
aitem_33	150,66	561,045	,779	,955
aitem_34	150,58	568,493	,590	,956
aitem_35	150,70	567,480	,601	,956
aitem_36	151,20	560,571	,706	,956
aitem_37	150,20	579,551	,477	,957
aitem_38	150,46	570,662	,636	,956
aitem_39	150,40	567,878	,667	,956
aitem_40	150,54	564,662	,616	,956
aitem_41	150,40	569,633	,643	,956
aitem_42	150,54	566,213	,715	,956
aitem_43	150,64	568,725	,592	,956
aitem_44	150,38	573,996	,567	,957
aitem_45	150,58	565,473	,615	,956
aitem_46	150,80	564,857	,575	,956
aitem_47	150,78	562,216	,613	,956
aitem_48	152,36	614,031	-,604	,960

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
153,94	595,241	24,398	48



LAMPIRAN C. UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	03-OCT-2022 19:04:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
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	NPAP TESTS	
	/K-S(NORMAL)=x y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	/MISSING ANALYSIS.	
	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Konsep Diri	50	150,4000	25,28047	105,00	184,00
Kinerja	50	78,7600	5,60361	70,00	88,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Konsep Diri	Kinerja
N	50	50
Mean	150,4000	78,7600
Normal Parameters ^{a,b} Std. Deviation	25,28047	5,60361
Absolute	,123	,168
Most Extreme Differences Positive	,092	,162
Negative	-,123	-,168
Kolmogorov-Smirnov Z	,866	1,185
Asymp. Sig. (2-tailed)	,441	,121

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN D. UJI
LINIERITAS**

MEANS TABLES=y BY x

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	03-OCT-2022 19:05:10	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,07

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Konsep Diri	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Report

Kinerja

Konsep Diri	Mean	N	Std. Deviation
105,00	72,8333	3	3,68556
111,00	81,0000	1	.
112,00	73,7500	2	3,18198
114,00	70,5000	2	,70711
122,00	70,5000	1	.
124,00	71,5000	2	,00000
135,00	76,0000	1	.
136,00	83,0000	2	4,24264
140,00	71,5000	1	.
141,00	79,5000	4	6,77003
143,00	77,0000	3	7,85812
144,00	81,0000	2	,00000
149,00	83,5000	2	2,12132
150,00	81,0000	1	.
161,00	78,0000	2	2,82843
162,00	85,5000	2	,70711

163,00	76,0000	1	.
164,00	82,0000	2	1,41421
166,00	80,0000	1	.
168,00	86,0000	1	.
173,00	75,0000	2	7,07107
174,00	75,5000	2	5,65685
181,00	83,2500	2	3,88909
183,00	83,1667	3	4,25245
184,00	82,8000	5	2,77489
Total	78,7600	50	5,60361

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Konsep Diri	(Combined)		1042,737	24	43,447	2,190	,028
	Between Groups	Linearity	434,396	1	434,396	21,900	,000
		Deviation from Linearity	608,340	23	26,450	1,333	,241
	Within Groups		495,883	25	19,835		
	Total		1538,620	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Konsep Diri	,531	,282	,823	,678



CORRELATIONS

/VARIABLES=x y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

Correlations

Notes

Output Created	03-OCT-2022 19:06:37	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
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	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=x y</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Konsep Diri	150,4000	25,28047	50
Kinerja	78,7600	5,60361	50

Correlations

		Konsep Diri	Kinerja
Konsep Diri	Pearson Correlation	1	,531**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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



LAMPIRAN F. SKALA PENELITIAN

IDENTITAS

NAMA	
USIA	

Petunjuk Pengisian Skala

- Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan teliti.
- Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara/i sesungguhnya.
- Berilah tanda (x) pada salah satu alternatif jawaban:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
- Saudara/i hanya diperbolehkan memilih salah satu alternatif jawaban pada setiap pernyataan.
- Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang saudara/i berikan adalah benar. Jadi saudara/i tidak perlu takut dalam memberi jawaban.
- Berikan tanda X (silang) pada kolom jawaban yang Anda anggap paling sesuai.

Contoh Pengisian Skala:

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Keluarga saya selalu memberikan semangat kepada saya		X		

Jika Anda ingin mengganti jawaban Anda, berikan tanda = pada jawaban yang salah dan berikan tanda silang pada kolom jawaban yang Anda anggap paling sesuai.

Contoh Koreksi Jawaban:

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Keluarga saya selalu memberikan semangat kepada saya		✗	X	

SKALA KD

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa fisik saya mendukung untuk menjadi polisi	SS	S	TS	STS
2.	Saya selalu siap siaga untuk bertugas	SS	S	TS	STS
3.	Saya menjamin kondisi yang fit saat bertugas	SS	S	TS	STS
4.	Saya akan menjaga bentuk tubuh saya agar tetap ideal	SS	S	TS	STS
5.	Jika saya sering berolahraga maka tubuh saya akan bugar	SS	S	TS	STS
6.	Saya mendapat pujian berkat kondisi fisik saya	SS	S	TS	STS
7.	Saya sangat senang ketika harus bertugas	SS	S	TS	STS
8.	Lingkungan kerja saya sangat menyenangkan	SS	S	TS	STS
9.	Saya dapat bereksplorasi di lingkungan kerja	SS	S	TS	STS
10.	Saya memiliki banyak teman di lingkungan kerja	SS	S	TS	STS
11.	Saya dikenal ramah di lingkungan kerja	SS	S	TS	STS
12.	Saya senang bersosialisasi dengan siapa saja	SS	S	TS	STS
13.	Saya selalu mematuhi peraturan baik tertulis maupun tidak	SS	S	TS	STS
14.	Peraturan yang ada bentuk dari kedisiplinan	SS	S	TS	STS
15.	Saya akan mengerjakan tanggung jawab saat bekerja	SS	S	TS	STS
16.	Saya bekerja dengan sangat giat	SS	S	TS	STS
17.	Saya sangat senang untuk berkontribusi dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
18.	Saya memiliki kepribadian yang baik	SS	S	TS	STS
19.	Saya mendapat pujian berkat perilaku yang baik	SS	S	TS	STS
20.	Saya selalu memperbaiki perilaku saya jika menyimpang	SS	S	TS	STS
21.	Saya selalu menilai diri saya dengan baik	SS	S	TS	STS
22.	Saya merasa diri saya sama baiknya dengan orang lain	SS	S	TS	STS
23.	Saya adalah orang yang percaya diri	SS	S	TS	STS
24.	Saya memiliki fisik yang tidak cocok sebagai polisi	SS	S	TS	STS

25.	Saya merasa lelah ketika selesai bertugas	SS	S	TS	STS
26.	Saya menemukan diri saya selalu lesu saat bertugas	SS	S	TS	STS
27.	Saya tidak peduli dengan bentuk tubuh saya	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak pernah berolahraga	SS	S	TS	STS
29.	Saya memiliki kondisi fisi yang kalah jauh dari orang lain	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak suka berada di lingkungan kerja saya	SS	S	TS	STS
31.	Lingkungan kerja saya terlalu monoton	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak dapat berkembang di lingkungan kerja sekarang	SS	S	TS	STS
33.	Saya kesulitan bergaul dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
34.	Saya termasuk orang yang tidak suka bersosialisasi	SS	S	TS	STS
35.	Saya akan menutup diri dari orang lain	SS	S	TS	STS
36.	Saya pernah melanggar peraturan yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
37.	Peraturan dibuat untuk dilanggar	SS	S	TS	STS
38.	Saya tidak terlalu memikirkan prinsip dalam bekerja	SS	S	TS	STS
39.	Saya sering lalai saat sedang bertugas	SS	S	TS	STS
40.	Saya merasa tidak bersemangat setiap kali bekerja	SS	S	TS	STS
41.	Saya tidak peduli pada perkembangan di tempat kerja	SS	S	TS	STS
42.	Saya memiliki kepribadian yang buruk	SS	S	TS	STS
43.	Saya sering mendapat teguran akibat perilaku saya	SS	S	TS	STS
44.	Saya tidak peduli apabila perilaku saya sedikit menyimpang	SS	S	TS	STS
45.	Saya merasa diri saya tidak baik	SS	S	TS	STS
46.	Saya selalu membandingkan diri saya dengan orang lain	SS	S	TS	STS
47.	Saya tidak percaya dengan kemampuan saya	SS	S	TS	STS

Skala Performansi Kerja

DATA MENTAH KINERJA di POLRES SAMOSIR

No	Inisial	Pengukuran Kinerja Anggota			Nilai	Kriteria
		kuantitas	kualitas	kehadiran		
1	S	75,5	75,5	73	74	Cukup
2	E B S	80,5	80	80	81	Baik
3	H M	80	80	80	80	Baik
4	E B B	87	85	80	84	Baik
5	A H H	72	73	71	72	Cukup
6	F Y	85	85	80	83	Baik
7	F H	89	88	85	87	Baik
8	H L	72	70	70	71	Cukup
9	H D	73	72	71	72	Cukup
10	F H	89	88	85	87	Baik
11	H S P	85	85	79	83	Baik
12	H A	85	81	80	82	Baik
13	J	80	75,5	75	77	Cukup
14	K	80	80	80	80	Baik
15	R O A	72	73	71	72	Cukup
16	Y R B	80	80	80	80	Baik
17	H S	80	80	80	80	Baik
18	I H	75	75	70	73	Cukup
19	M H	88	88	88	88	Baik
20	R S	70	70	70	70	Cukup
21	A H L	89	88	85	87	Baik
22	M H	75,5	80	75	77	Cukup
23	M F L	73	72	71	72	Cukup
24	M L	71	71	70	71	Cukup
25	M R H	80	80	80	80	Baik
26	T B W	89	88	85	87	Baik
27	M P	89	88	85	87	Baik
28	P E	85	81	80	82	Baik
29	R S	85	85	79	83	Baik
30	R S	85	85	82	84	Baik
31	Y P L	88	88	88	88	Baik
32	A A	80	76	76	78	Cukup
33	A F D	88	88	88	88	Baik
34	A S	85	85	85	85	Baik
35	B I	82	80	78	81	Baik

36	M	80	80	80	80	Baik
37	S N	85	85	82	84	Baik
38	R S	72	73	71	72	Cukup
39	S	73	72	71	72	Cukup
40	B C	89	88	85	87	Baik
41	K H	80	80	80	80	Baik
42	M F	80	80	78	79	Cukup
43	M	89	88	85	87	Baik
44	R	89	88	85	87	Baik
45	A S	85	85	85	85	Baik
46	A S	85	85	85	85	Baik
47	G F	80	80	80	80	Baik
48	P I B	80	80	80	80	Baik
49	D M	85	81	80	82	Baik
50	T S	85	81	80	82	Baik

Interval Nilai	Predikat	Keterangan
91-100	A	Amat baik
80-90	B	Baik
61-79	C	Cukup
<61	D	Kurang



LAMPIRAN G. SURAT IZIN PENELITIAN

