

**HUBUNGAN KONSEP DIRI DAN INTERAKSI SOSIAL  
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PUSAT KULINER  
SIANTAR *SQUARE* KOTA PEMATANG SIANTAR**

**TESIS**

**OLEH:**

**SURYA DARMA  
NPM. 201804060**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**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 2/8/23

Access From (repository.uma.ac.id)2/8/23

**HUBUNGAN KONSEP DIRI DAN INTERAKSI SOSIAL  
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PUSAT KULINER  
SIANTAR *SQUARE* KOTA PEMATANG SIANTAR**

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Magister Psikologi Pada Program Pasca Sarjana Universitas Medan  
Area

**OLEH**

**SURYA DARMA  
NPM. 201804060**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

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 2/8/23

Access From ([repository.uma.ac.id](https://repository.uma.ac.id))2/8/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul** : Hubungan Konsep Diri dan Interaksi Sosial dengan Kinerja  
Karyawan di Pusat Kuliner Siantar *Square* Kota Pematang Siantar

**Nama** : SURYA DARMA

**NPM** : 201804060

**Menyetujui :**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog) (Yudhistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D)**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**

**Direktur  
Pascasarjana**



**(Dr. Rahmi Lubis, M.Psi)**



**(Prof. Dr. Ir. RetnaAstuti, K. M.S)**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis**

**Program Pascasarjana Magister Psikologi**

**Universitas Medan Area**

Pada Hari : Senin

Tanggal : 10 April 2023

Tempat : Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

**PANITIA PENGUJI**

Ketua : Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH

Sekretaris : Dr. Siti Aisyah, M.Psi

Anggota I : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Anggota II : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D

Penguji Tamu : Dr. Kaiman Turnip, M.Si

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/8/23

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)2/8/23

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 10 April 2023



(Surya Darma)

(NMP. 201804060)

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

---

---

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

Nama : Surya Darma  
NPM : 201804060  
Program Studi : Magister Psikologi  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis Karya : Tesis

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

**HUBUNGAN KONSEP DIRI DAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN KINERJA KARYAWAN  
DI PUSAT KULINER SIANTAR *SQUARE* KOTA PEMATANG SIANTAR**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal 10 April 2023

Yang menyatakan



Surya Darma

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa Saya Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini:

Nama : Surya Darma  
Tempat/Tgl Lahir : Pematang Siantar, 6 Juni 1995  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Pendidikan : S2 (Strata-2)  
Kebangsaan : Indonesia  
Alamat : JL. Raya. No 6. Kelurahan Simarito. Kecamatan Siantar Barat. Kota Pematang Siantar  
Menerangkan Dengan Sebenarnya:

### PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 122341 Kota Pematang Siantar pada tahun 2009
2. Tamatan SMP Negeri 2 Kota Pematang Siantar pada tahun 2012
3. Tamatan SMA Swasta Yayasan Perguruan Keluarga Kota Pematang Siantar pada tahun 2015
4. Tamatan S1 Universitas Medan Area Fakultas Psikologi pada tahun 2019
5. Tamatan S2 Universitas Medan Area Fakultas Psikologi pada tahun 2023

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi. Wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala karena atas limpah rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Hubungan Konsep Diri dan Interaksi Sosial dengan Kinerja Karyawan di Pusat Kuliner Siantar *Square* Kota Pematang Siantar”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaanya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dunia pendidikan, pemerintah dan masyarakat luas.

Medan, 10 April 2023

Peneliti

Surya Darma

201804060



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Hubungan Konsep Diri dan Interaksi Sosial dengan Kinerja Karyawan di Pusat Kuliner Siantar *Square* Kota Pematang Siantar”**.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar selaku ketua Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S selaku Direktur Program Pascasarjana
4. Dr. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi.
5. Komisi Pembimbing Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog dan Bapak Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D. terima kasih untuk semua arahan dan dukungan selama penulisan tesis ini.
6. Bapak Dr. Kaiman Turnip, M.Si selaku penguji tamu, beserta Ibu Dr. Siti Aisyah, M.Psi. Psikolog. Selaku sekretaris, dan Bapak Dr. Sjahril Effendy Pasaribu. M.Si, MA, MH, M.Psi. Selaku ketua dalam sidang ini yang memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti dalam penyelesaian tesis ini.

7. Seluruh dosen program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
8. Untuk seluruh pegawai tata usaha program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas tesis.
9. Kepada pimpinan dan semua pengurus pusat kuliner siantar *square* kota pematang siantar
10. Kepada seluruh karyawan pusat kuliner siantar *square* kota pematang siantar yang telah meluangkan waktunya guna membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
11. Yang teristimewa untuk almarhum Ibundaku tersayang Sri Iriana Sirait dan Ayahandaku tercinta Muhamad Sueb, terimakasih untuk segala hal yang telah kalian berikan. Untuk melahirkan dan membesarkanku, dukungan dan limpahan kasih sayang tanpa henti yang kalian berikan kepadaku, tidak lelah menghadapiku yang terkadang sering membuat kalian marah, untuk semua nasehat, segala doa dan dukungan moril dan materi yang tak terhitung jumlahnya untuk peneliti kalian adalah Orangtua nomor 1 diduniaku.
12. Untuk abang, kakak dan adik-adikku Fiki, Baroh, Fitri, Feri, Rika, Elvi dan Yoga yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.

13. Untuk Tulangku, tulang Ramses Hutabarat, terimakasih yang tidak terhingga peneliti ucapkan untuk segala motivasi, nasehat serta arahan yang selama ini diberikan, semoga Allah membalas kebaikan tulang.
14. Untuk para sahabat seperjuangan kelas A Program Pascasarjana Psikologi angkatan 2020. Terimakasih untuk suka duka, cerita dan pengalaman yang selama ini kita jalanin bersama, kalian semua terbaik buat aku.

Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, 10 April 2023

Peneliti

Surya Darma

201804060

## ABSTRAK

### HUBUNGAN KONSEP DIRI DAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PUSAT KULINER SIANTAR *SQUARE* KOTA PEMATANG SIANTAR

SURYA DARMA  
201804060

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konsep diri dan interaksi sosial dengan kinerja karyawan di pusat kuliner siantar *square* kota pematang siantar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Alat ukur yang digunakan adalah skala likert untuk konsep diri dan interaksi sosial serta data dokumentasi kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 96 orang dengan sampel 96 diambil semua populasi atau disebut total sampling. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan hasil (1) ada hubungan positif yang signifikan antara konsep diri dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien  $r_{xy} = 0,594$  dengan kontribusi sebesar 35,3%. (2) ada hubungan positif yang signifikan antara interaksi sosial dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien  $r_{xy} = 0,556$  dengan kontribusi sebesar 31%. (3) ada hubungan positif yang signifikan antara konsep diri dan interaksi sosial dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien  $r_{xy} = 0,684$  dengan kontribusi sebesar 46,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konsep diri dan interaksi sosial dengan kinerja karyawan di pusat kuliner siantar *square* kota pematang siantar. Maka dari itu hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

**Kata Kunci :** Konsep Diri, Interaksi Sosial, kinerja karyawan

**ABSTRACT**

***THE CORRELATION BETWEEN SELF-CONCEPT AND SOCIAL INTERACTION WITH EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SIANTAR SQUARE CULINARY CENTER, PEMATANG SIANTAR CITY***

**SURYA DARMA  
201804060**

*This study aims to determine the correlation between self-concept and social interaction with employee performance at the Siantar Square Culinary Center in Pematang Siantar City. This type of research is quantitative research with data analysis methods using multiple regression analysis. The measuring tool used is the Likert scale for self-concept and social interaction as well as employee performance documentation data. The population in this study were 96 people with a sample of 96 taken from the entire population or called total sampling. The subjects in this study were all employees with the results (1) there was a significant positive correlation between self-concept and employee performance as indicated by the coefficient  $r_{xy} = 0.594$  with a contribution of 35.3%. (2) there is a significant positive correlation between social interaction and employee performance as indicated by the coefficient  $r_{xy} = 0.556$  with a contribution of 31%. (3) there is a significant positive correlation between self-concept and social interaction with employee performance as indicated by the coefficient  $r_{xy} = 0.684$  with a contribution of 46.7%. Thus it can be concluded that there is a significant correlation between self-concept and social interaction with employee performance at the Siantar Square Culinary Center in Pematang Siantar City. Therefore the proposed hypothesis is declared accepted.*

*Keywords: Self-Concept, Social Interaction, employee performance*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah.....	12
1.5. Tujuan Penelitian.....	12
1.6. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1. Karyawan/Pegawai.....	14

2.2. Kinerja Karyawan.....	15
A. Definisi Kinerja Karyawan .....	15
B. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	17
C. Tujuan Penilaian Kinerja .....	19
D. Manfaat Penilaian Kinerja .....	20
E. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan .....	21
2.3. Konsep Diri .....	24
A. Pengertian Konsep Diri.....	24
B. Pembentukan dan Pengembangan Konsep Diri .....	26
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri.....	27
D. Ciri-Ciri Konsep Diri .....	30
E. Aspek-Aspek Dalam Konsep Diri .....	31
2.4. Interaksi Sosial .....	33
A. Pengertian Interaksi Sosial.....	33
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Interaksi Sosial.....	35
C. Ciri-Ciri Interaksi Sosial .....	37
D. Aspek-Aspek Interaksi Sosial .....	39
2.5. Hubungan Konsep Diri Dengan Kinerja Karyawan .....	42
2.6. Hubungan Interaksi Sosial Dengan Kinerja Karyawan .....	44
2.7. Hubungan Konsep Diri dan Interaksi Sosial Dengan Kinerja Karyawan.....	47
2.8. Kerangka Konseptual .....	52
2.9. Hipotesis .....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>53</b>
<b>3.1. Tipe Penelitian.....</b>	<b>53</b>

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian .....	54
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	54
3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	55
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	56
3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	64
3.7. Metode Analisis Data .....	67
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>69</b>
5.1. Orientasi Kanchah Penelitian .....	69
a. Profil Tempat Penelitian.....	69
5.2. Persiapan Penelitian.....	70
a. Persiapan Administrasi.....	70
b. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	71
5.3. Pelaksanaan Penelitian .....	75
a. Pelaksanaan Uji Coba.....	75
b. Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	76
c. Pelaksanaan Pengambilan Data Penelitian.....	78
5.4. Analisis Data Dan Hasil Penelitian .....	79
a. Uji Asumsi.....	80
b. Hasil Uji Hipotesis .....	81
c. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	83
5.5. Pembahasan .....	84
a. Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kinerja Karyawan.....	84
b. Hubungan Interaksi Sosial Dengan Kinerja Karyawan.....	86
c. Hubungan Konsep Diri dan Interaksi Sosial Dengan Kinerja	



Siantar.....	88
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>91</b>
5.1. Simpulan.....	91
5.2. Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>



## DAFTAR TABEL

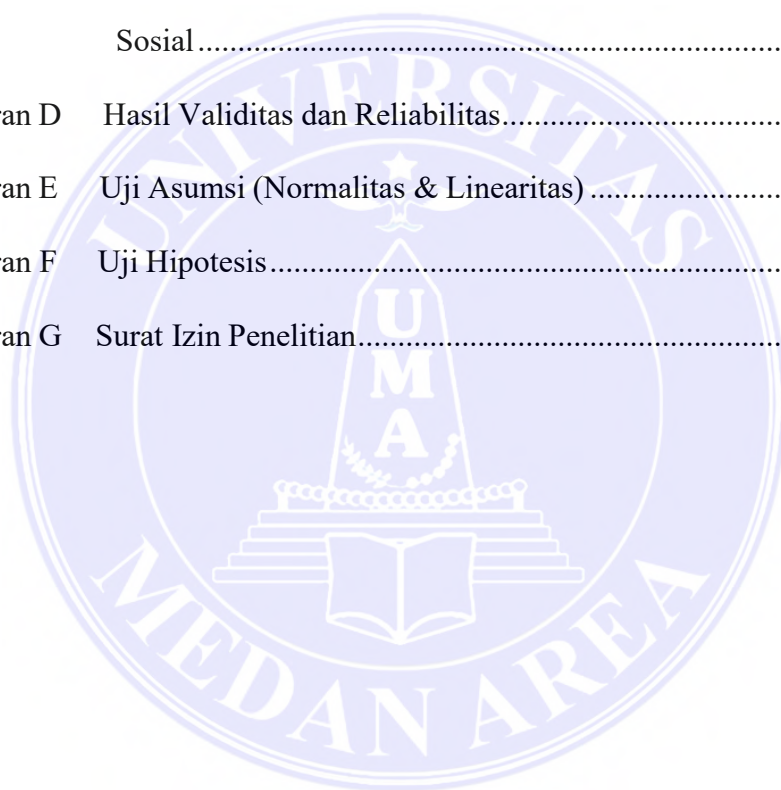
	Halaman
1.1. Indeks Perhitungan Kinerja karyawan Pusat Kuliner Siantar <i>Square</i> Kota	
Pematang Siantar.....	61
1.2. Kategori Penilaian Kinerja.....	62
1.3. Data Penilaian Kinerja Pusat Kuliner Siantar <i>Square</i> Kota Pematang	
Siantar .....	62
1.4. Rentang Skor Skala Variabel Konsep Diri.....	72
1.5. Distribusi Aitem Konsep Diri Sebelum Uji Coba.....	72
1.6. Rentang Skor Skala Interaksi Sosial .....	73
1.7. Distribusi Aitem Interaksi Sosial Sebelum Uji Coba.....	74
1.8. KPI Pusat Kuliner Siantar Square Kota Pematang Siantar .....	74
1.9. Klasifikasi Penilaian KPI .....	75
1.10. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Konsep Diri Setelah Uji Coba	
Validitas .....	77
1.11. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Interaksi Sosial Setelah Uji Coba	
Validitas .....	78
1.12. Hasil Uji Coba Reliabilitas Skala .....	78
1.13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran .....	80
1.14. Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	81
1.15. Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Berganda .....	82
1.16. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata	

Empirik .....84



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Skala Konsep Diri dan Interaksi Sosial .....	99
Lampiran B KPI Pusat Kuliner Siantar <i>Square</i> Kota Pematang Siantar .....	108
Lampiran C Data Mentah Hasil Skoring Konsep Diri dan Interaksi Sosial .....	113
Lampiran D Hasil Validitas dan Reliabilitas.....	118
Lampiran E Uji Asumsi (Normalitas & Linearitas) .....	128
Lampiran F Uji Hipotesis .....	137
Lampiran G Surat Izin Penelitian.....	154



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Didalam suatu perusahaan terdapat aspek yang sangat berharga, yaitu karyawan. Menurut pengertian yang dikemukakan oleh (Mardiasmo, 2018) karyawan ialah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang peribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik Negara atau badan milik daerah.

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga didalam suatu perusahaan atau tempat usaha. Karyawan memainkan peran yang sangat penting untuk kemajuan atau kemunduran suatu usaha. Karyawan juga kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Namun untuk memberdayakan karyawan agar mampu menunjukkan hasil kerjanya yang maksimal bukanlah suatu perkara yang mudah dilakukan, dikarenakan sangat banyak aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri diantaranya konsep diri dan interaksi sosial.

Didalam pengertiannya, kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu

tertentu guna mencapai suatu tujuan Robbins (2015), Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2014), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sebegitu pentingnya kinerja terhadap kemajuan suatu perusahaan sehingga membuat perusahaan atau tempat usaha pada saat ini selalu berbenah untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Pada kasus yang peneliti jumpai di tempat penelitian dilakukan terdapat keluhan dikarenakan menurunnya laba pendapatan. Penurunan laba pendapatan tersebut sudah berlangsung beberapa bulan terakhir akibat berkurangnya karyawan yang masih berusia muda.

Menurunnya laba pendapatan ini tentu saja sangat mempengaruhi keberlangsungan dan perkembangan bisnis yang dijalankan. Menurut keterangan yang peneliti dapatkan dari sumber, penurunan laba pendapatan dikarenakan turunya kinerja pegawai yang ada. Bentuk turunya kinerja pegawai ini, dicirikan pegawai sering datang terlambat, sering absen, kurang menjaga kebersihan serta kenyamanan tempat usaha, tidak percaya diri dalam melayani tamu, tidak adanya interaksi atau saling membantu antara rekan kerja, males-malesan dan kurang

bersemangat dalam bekerja. Menurut A. Dale Timple (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan terbagi atas dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu berhubungan dengan sifat-sifat karyawan itu sendiri, sementara faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari lingkungan kerja itu sendiri seperti interaksi antar sesama karyawan maupun interaksi terhadap konsumen.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, diperlukan adanya interaksi atau saling berbagi ilmu dan pengalaman sesama rekan kerja atau orang lain yang memiliki keahlian yang lebih mengenai pekerjaan itu sendiri. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2017) yaitu dimana proses komunikasi dan interaksi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama akan menghasilkan kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan akan saling mempengaruhi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dimana terjadinya proses komunikasi dan interaksi antar karyawan yang akan berdampak terhadap tercapainya suatu tujuan bersama. Hal ini tentu saja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, dimana karyawan yang memiliki interaksi serta komunikasi yang baik dengan rekan sesama karyawan, ia akan lebih banyak mendapatkan ilmu dan pemahaman yang selama ini belum ia miliki, begitu juga sebaliknya terhadap karyawan yang memiliki interaksi yang rendah terhadap sesama rekan kerja maupun lingkungan dimana ia bekerja, maka secara otomatis ia akan mendapatkan sedikit informasi dari pekerjaannya tersebut.

Proses interaksi yang dilakukan dengan sesama rekan kerja berupa kontak sosial dan komunikasi berupa pembahasan mengenai masalah-masalah yang memunculkan solusi-solusi meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja berupa interaksi yang efektif akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan bersama.

Manusia sebagai makhluk sosial sangat membutuhkan orang lain maupun suatu wadah bentuk organisasi untuk dimana ia bernaung agar dapat mewujudkan hasrat dan keinginan yang ada dalam hidupnya, maka tidak akan mungkin seseorang dapat menjalani kehidupan tanpa bantuan campur tangan orang lain. Agar seseorang bisa mengenal orang lain diperlukan adanya interaksi sosial yang terjadi antar individu, namun kerap kali minimnya interaksi sosial yang terjadi membuat seseorang menjadi tidak mengenal lingkungannya dan tidak di kenal oleh lingkungan sekitarnya.

Kasus inilah yang peneliti jumpai di pusat kuliner Siantar *Square* Kota Pematang Siantar. Dimana antara karyawan saling acuh tak acuh, bekerja dengan sendirinya tanpa memperdulikan sesama rekan kerja serta minimnya interaksi komunikasi yang terjalin diantara mereka. Hal ini juga peneliti lihat ketika mereka melayani tamu, sikap cuek/tidak peduli serta terkesan sangat tidak ramah terhadap konsumen membuat beberapa konsumen sering mengeluhkan pelayanan yang ada di tempat itu.

Interaksi sosial yang dikemukakan Vera (2014) adalah suatu hubungan antara dua individu atau dimana kelakuan individu yang sangat mempengaruhi,



mengubah atau memperbaiki kelakuan individu lain atau sebaliknya. Demikian juga yang disampaikan oleh Sargen (dalam Vera, 2014) bahwa interaksi sosial pada pokoknya memandang pada tingkah laku sosial yang ada pada kelompok seperti struktur dan fungsi dalam kelompok.

Menurut Ali dan Asrori (2016) mengemukakan bahwasannya interaksi sosial juga dapat di artikan sebagai suatu cara individu dapat bereaksi terhadap lingkungan sekitarnya dan seperti apa pengaruhnya terhadap diri dari individu tersebut. Interaksi sosial pertama kali dilakukan oleh seorang individu dimulai didalam lingkungan keluarganya, berhasil atau tidaknya seseorang dalam berinteraksi sosial dengan lingkungannya tergantung pada pengalaman yang ia dapatkan dari lingkungan keluarganya. Keluarga memiliki nilai-nilai serta sikap-sikap yang di anut serta harapan tuntutan nantinya dapat di kembangkan dan di terapkan di dalam lingkungan sosialnya, menurut Gunarsa (2017).

Interaksi sosial dapat terjadi bila antara dua individu atau kelompok terdapat kontak sosial dan komunikasi. Kontak sosial merupakan tahap pertama dari terjadinya hubungan sosial sementara itu komunikasi merupakan penyampaian suatu informasi dan pemberian tafsiran dan reaksi terhadap informasi yang di sampaikan Setiawan (2012).

Namun minimnya interaksi yang terjadi serta konsep diri yang negatif terdapat pada individu seperti yang peneliti jumpai pada karyawan di pusat kuliner Siantar *Square*, minimnya interaksi sosial pada beberapa karyawan tersebut terhadap lingkungan tempat kerjanya maupun lingkungan sosial lainnya membuat mereka jarang berkomunikasi terhadap sesama karyawan. interaksi sosial

merupakan syarat utama terjadinya aktivitas sosial. Menurut pendapat Ali dan Asrori (2016) menjelaskan ciri-ciri seseorang dikatakan memiliki interaksi sosial yang rendah ialah bersikap menyendiri, tidak percaya diri, minder, serta menarik diri dari lingkungan sosialnya. Perilaku menyendiri ini dapat dilihat dimana seseorang lebih banyak menghabiskan waktunya sendiri dari pada dengan orang lain serta tampak seperti sangat pendiam.

Interaksi seorang individu menurut Ali dan Asrori (2016) sangat di pengaruhi oleh konsep diri yang ada pada dirinya dikarenakan konsep diri merupakan pandangan tentang dirinya yang sangat mempengaruhi seorang individu dalam berperilaku. Rendahnya interaksi sosial seseorang akan berdampak buruk terhadap dirinya, hal ini akibat terhambatnya informasi yang ia terima dari lingkungan sekitarnya serta menimbulkan perilaku egois dan empati yang rendah. Hal ini juga sangat berdampak buruk apabila interaksi sosial yang rendah dialami oleh seorang karyawan dimana hal ini akan berdampak terhadap proses berbagi ilmu dan pengalaman yang mana akan mengakibatkan rendahnya kinerja seorang karyawan tersebut.

Seseorang yang memiliki interaksi sosial yang tinggi akan berdampak positif bagi dirinya, dimana dia akan mampu lebih berempati terhadap orang lain, lebih dapat menerima pendapat orang lain, serta memperoleh lebih banyak informasi dari lingkungan sekitar Santosa (2009). Hal ini juga berdampak positif bagi seorang karyawan, dimana ia akan lebih banyak mendapatkan informasi mengenai pekerjaannya, menambah pengetahuan yang ada pada dirinya melalui

cara berdiskusi tentang pengalaman kerja, membangkitkan semangat kerja, menguatkan dirinya, serta lebih bisa menerima keadaanya.

Interaksi sosial yang tinggi dan didukung dengan konsep diri yang positif pada diri seorang karyawan, sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini juga terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Sumarni dan Chairul Anwar yang diterbitkan dalam jurnal dengan judul *Indonesian Journal of Hospital Administration* mengatakan dari 106 sampel karyawan yang diteliti, terdapat 28 karyawan yang memiliki konsep diri negatif dan didapat juga dari ke 28 orang tersebut sekaligus memiliki kinerja yang rendah.

Dalam mendapatkan data awal Peneliti melakukan observasi yang dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di pusat kuliner Siantar *Square*, karyawan tersebut belum memiliki konsep diri yang tinggi/positif dimana mereka mengatakan kurang percaya diri, minder untuk berinteraksi terhadap masyarakat baik lingkungan tempat kerja maupun yang lainnya. Mereka menganggap diri mereka berbeda dengan karyawan lain dan khawatir tidak diterima oleh orang lain. Dalam kesehariannya dari proses observasi yang peneliti lakukan, para karyawan sering menyendiri serta merasa enggan untuk melakukan interaksi dengan orang lain.

Berikut ini beberapa kutipan wawancara yang peneliti dapatkan dari kariawan di pusat kuliner Siantar *Square*.

*“saya sudah tua bang, tidak menarik lagi, tidak seperti yang lain bang. Itulah yang membuat saya agak sedikit malu sebenarnya bang bekerja di posisi ini.”*(wawancara tanggal 15 Januari 2022).

*“saya kebanyakan diam bang kalau lagi ditempat kerja seperti ini, dikarenakan disini lingkunganya tempat anak muda, sangat berbeda*

*dengan saya yang sudah tua ini, makanya saya jarang berinteraksi dengan mereka.....”* (wawancara tanggal 15 Januari 2022)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam berinteraksi sosial menurut Gerungan (2010) salah satunya ialah konsep diri. Terjadinya interaksi sosial yang baik dapat membantu individu dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Agar dapat mencapai kepercayaan diri dalam berinteraksi sosial dengan orang lain maka perlu adanya Konsep diri yang positif di dalam diri seorang individu. Konsep diri positif akan membuat seseorang semakin percaya diri dalam berinteraksi sosial begitu pun sebaliknya konsep diri yang negatif akan membuat seseorang menarik diri dari lingkungannya.

Brooks (2013) mendefinisikan konsep diri sebagai “*those physical, Sosial, and psychological perceptions of our selves that we have derived from experiences and our interaction with others*”. Konsep diri memiliki dua komponen yang berpengaruh besar dalam pola komunikasi interpersonal, yaitu komponen kognitif, dan komponen afektif yang disebut dengan istilah citra diri. Sementara itu menurut Centi (2005) mengemukakan bahwasanya konsep diri adalah gagasan tentang diri sendiri yang terdiri dari bagaimana kita melihat diri kita sendiri sebagai pribadi, bagaimana kita merasa tentang diri kita sendiri menjadi manusia yang kita harapkan dan seperti apa kita mempersepsikan diri kita. Namun menurut Hurlock (2017) konsep diri adalah gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya .

Menurut Burns (2013) konsep diri merupakan pandangan, penilaian, dan perasaan individu mengenai dirinya yang timbul sebagai hasil dari suatu proses interaksi sosial. Sementara menurut Stuart (2016) konsep diri adalah semua ide,

kepercayaan, pikiran, dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain.

Cooley (2013) mengemukakan bahwasannya konsep diri terbentuk dari hasil proses belajar tentang nilai-nilai, peran, sikap, dan identitas dalam hubungan interaksi simbolis antar diri individu dan berbagai kelompok primer misalkan keluarga. Konsep diri adalah pandangan individu, pemahaman terhadap diri, atau persepsi tentang dirinya bisa bersifat psikologis, sosial, dan fisik.

Seseorang yang berbeda dengan kelompoknya dikarenakan faktor usia, warna kulit maupun penyakit menurut Fits, dkk (2003) akan berdampak terhadap konsep dirinya, yaitu dimana seseorang yang berbeda usia di kelompoknya akan menarik dirinya dari lingkungan sosial yang membuat seseorang yang berbeda dari segi usia memiliki kecenderungan untuk memiliki konsep diri yang negatif. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sastra (2016) dalam jurnalnya yang mengatakan karyawan yang berusia tua yang ditempatkan lebih banyak berhadapan dengan konsumen sangat berpengaruh terhadap kepercayaan dirinya. Hal ini tentu saja akan menimbulkan konsep diri yang negatif dikarenakan kondisi fisiknya yang berubah, tidak menarik lagi, serta kecemasan-kecemasan yang ada pada dirinya. Hal ini tentu saja sangat berdampak terhadap interaksi sosialnya dimana salah satu faktor yang mempengaruhi interaksi sosial menurut Gerungan (2010) adalah konsep diri. Menurut penelitian yang dilakukan Sumarni dan Chairul Anwar yang diterbitkan didalam jurnal mengatakan konsep diri yang negatif sangat mempengaruhi tinggih rendahnya kinerja seorang karyawan.

Melihat kondisi konsep diri yang negatif dari beberapa karyawan tersebut, peneliti tertarik untuk melihat interaksi sosialnya dimana karyawan yang berbeda pada umumnya mengalami tekanan-tekanan psikologis maupun stres terhadap keadaanya yang dialaminya yang membuat ia minder dan tidak percaya diri untuk berinteraksi dengan orang lain dikarenakan ia merasa berbeda dengan karyawan lain. Pada awalnya peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dikarenakan peneliti melihat langsung fenomena ini terjadi ditempat peneliti bekerja, hal inilah yang membuat peneliti menjadi sangat tertarik untuk mendalami penelitian ini.

Berdasarkan pandangan-pandangan yang peneliti kemukakan di atas dan pendapat ahli yang peneliti jelaskan mengenai interaksi sosial yang dipengaruhi oleh konsep diri pada karyawan dimana konsep diri yang positif akan berdampak terhadap tingginya interaksi sosial begitu juga sebaliknya konsep diri yang negatif juga akan berdampak pada rendahnya interaksi sosial. Pandangan orang lain sangat mempengaruhi kita dalam memandang diri sendiri seperti apa yang akan berdampak terhadap baik buruknya seseorang memandang dirinya sendiri. Sementara didalam kehidupan kita senantiasa harus dapat berinteraksi dengan orang lain untuk menunjang kebutuhan-kebutuhan dalam hidup kita dikarenakan manusia merupakan makhluk sosial dimana tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain maka dibutuhkanlah interaksi sosial.

Atas dasar kasus yang peneliti jumpain di lapangan, tepatnya di pusat kuliner Siantar *Square*, peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Konsep Diri dan Intereraksi Sosial dengan Kinerja Karyawan di Pusat Kuliner Siantar *Square*.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah peneliti jabarkan dapat diidentifikasi beberapa masalah diantaranya ialah konsep diri yang negatif yang dimiliki karyawan pusat kuliner Siantar *Square* mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan itu sendiri. Rendahnya interaksi sosial yang dimiliki karyawan pusat kuliner Siantar *Square* sangat berdampak terhadap kinerja mereka dikarenakan minimnya interaksi antar sesama karyawan maupun konsumen mengakibatkan kurangnya informasi dan pengetahuan serta kedekatan diantara mereka. Apabila kedua hal ini yaitu konsep diri dan interaksi sosial memiliki permasalahan tentu saja akan berdampak terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

Keunikan dan ciri khas dari penelitian yang peneliti lakukan ini ialah terdapat pada sampel penelitian yang merupakan karyawan yang tidak cocok penempatannya sesuai dengan usianya, serta tempat penelitiannya yang umumnya permasalahan kinerja di teliti di perusahaan-perusahaan besar, namun kali ini peneliti melakukan penelitian kinerja di perusahaan menengah ke bawah.

## 1.3. Batasan Masalah

Mengingat pembahasan mengenai penyebab dan dampak dari hubungan konsep diri dengan interaksi sosial yang mempengaruhi kinerja pegawai terlalu luas, maka peneliti memberikan batasan-batasan yang sesuai dengan keinginan dan yang peneliti butuhkan yaitu hanya seputar permasalahan tinggi rendahnya kinerja pegawai yang di sebabkan oleh interaksi sosial dan konsep dirinya baik positif maupun negatif dengan sampel yang akan di teliti yaitu karyawan yang bekerja di pusat kuliner Siantar *Square* kota Pematang Siantar. Adapun batasan

masalah ini bertujuan supaya dalam pembahasan materi lebih mudah untuk di pahami.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan konsep diri dengan kinerja karyawan ?
2. Apakah ada hubungan interaksi sosial dengan kinerja karyawan ?
3. Apakah ada hubungan konsep diri dan interaksi sosial dengan kinerja karyawan ?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan konsep diri dengan kinerja karyawan.
2. Hubungan interaksi sosial dengan kinerja karyawan.
3. Hubungan konsep diri dan interaksi sosial dengan kinerja karyawan.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini ialah. Peneliti berharap mampu memberikan sumbangsinya dan memperkaya Teori-Teori yang berkaitan dengan konsep diri, interaksi sosial dan kinerja karyawan serta teori-teori Psikologi Industri dan Organisasi lainnya serta mampu menambah ilmu pengetahuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terkait dengan kinerja karyawan demi memajukan ilmu psikologi.



## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini ialah memberikan wawasan terhadap masyarakat luas terkhususnya untuk karyawan pusat kuliner Siantar *Square* mengenai dampak akibat dari rendahnya kinerja yang berpengaruh terhadap keberlangsungan usaha itu sendiri.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Karyawan/Pegawai

Definisi karyawan/pegawai menurut Mardiasmo (2018) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

Para pegawai adalah aset organisasi yang paling berharga. Pengetahuan dan keahlian mereka mempengaruhi kualitas barang dan jasa yang diberikan ke para pelanggan. Di dalam perusahaan manufaktur, dimana tenaga kerja biasanya hanya mencerminkan sebagian dari total biaya langsung, para pegawai adalah penggerak biaya dalam hal kualitas kerja mereka mempengaruhi baik produktivitas keseluruhan maupun tingkat kecacatan produk. (Romney & Steinbart, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya karyawan/pegawai adalah seseorang yang bekerja, memberikan tenaga, pikiran dan keahliannya pada sebuah perusahaan atau tempat usaha yang dimana dari pekerjaannya itu ia menerima imbalan dari perusahaan.

## 2.2. Kinerja Karyawan

### A. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Kusuma, dkk (2015) kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan sangatlah dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan untuk mencapai suatu prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan.

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2015), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Keban (2014) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu organisasi. Kinerja keuangan berarti suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja pada bidang koperasi. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2016), “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2019) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berperngendalian diri, (d) kompetensi.

Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2014), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Kusuma, dkk (2015) ada beberapa metode-metode menilai pekerjaan:

- a. *Essay appraisal* (penilaian percobaan)
- b. *Graphic rating scale* (grafik)
- c. *Forced-choice rating* – penilaian pilihan terpaksa
- d. *Work – standards approach* (pendekatan ukuran–ukuran kerja)
- e. *Ranking methods* (metode–metode menurut tingkatan)

Berdasarkan uraian di atas kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan yang ditetapkan.

## **B. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Henry Simamora (2015), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari:
  - a) Kemampuan dan keahlian, b) Latar belakang, c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a) Persepsi, b) *Attitude*, c) *Personality*, d) Pembelajaran, e) Motivasi, f) Konsep Diri
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - a) Sumber daya, b) Kepemimpinan, c) Penghargaan, d) Struktur, e) *Job design*, f) Interaksi Sosial

Menurut Mangkunegara (2017), faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan

sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal).

Pada akhirnya, Mangkunegara (2017) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah:

#### 1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ), kecerdasan emosi (EQ) dan Konsep Diri

#### 2) Faktor lingkungan kerja organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pembagian faktor-faktor ini sejalan dengan Timple (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor

internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya faktor internal yaitu berhubungan dengan sifat-sifat dari karyawan itu sendiri seperti kepribadian dan konsep dirinya dalam mempersepsikan keadaan dirinya dan faktor eksternal yaitu faktor interaksi seorang karyawan terhadap lingkungannya, yang dimana kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja.

### **C. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja perusahaan menurut Munawir (2014) adalah sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memperoleh kewajiban keuangannya yang harus segera dipenuhi atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi keuangannya pada saat ditagih. 2. Untuk mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun jangka panjang. 3. Untuk mengetahui tingkat rentabilitas atau profitabilitas, yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu. 4. Untuk mengetahui tingkat stabilitas usaha, yaitu kemampuan perusahaan untuk

melakukan usahanya dengan stabil, yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar beban bunga atas hutang-hutangnya termasuk membayar kembali pokok hutangnya tepat pada waktunya serta kemampuan membayar deviden secara teratur kepada para pemegang saham tanpa mengalami hambatan atau krisis keuangan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan tujuan penilaian kinerja ialah untuk mengetahui tingkat likuiditas, untuk mengetahui tingkat solvabilitas, untuk mengetahui tingkat rentabilitas atau profitabilitas dan yang terakhir untuk mengetahui tingkat stabilitas usaha.

#### **D. Manfaat Penilaian Kinerja**

Adapun manfaat dari penilaian kinerja perusahaan adalah sebagai berikut: 1. Untuk mengukur prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatannya. 2. Selain digunakan untuk melihat kinerja organisasi secara keseluruhan, maka pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai kontribusi suatu bagian dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. 3. Dapat digunakan sebagai dasar penentuan strategi perusahaan untuk masa yang akan datang. 4. Memberi petunjuk dalam pembuatan keputusan dan kegiatan organisasi pada umumnya dan divisi atau bagian organisasi pada khususnya. 5. Sebagai dasar penentuan kebijaksanaan penanaman modal agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan manfaat penilaian kinerja karyawan ialah untuk mengukur prestasi yang dicapai suatu organisasi dalam



suatu periode tertentu, untuk menilai kontribusi suatu bagian, dapat digunakan sebagai dasar suatu strategi perusahaan untuk dimasa yang akan datang, memberi petunjuk dalam membuat suatu keputusan kegiatan dan yang terakhir sebagai dasar penentu kebijakan penanaman modal agar dapat meningkatkan efisiensi serta produktivitas perusahaan.

### **E. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017) menjelaskan pengukuran kinerja menggunakan aspek sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas, Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

Beberapa indikator lain yang berkaitan terhadap penelitian ini antara lain menurut Robbins (2015), mengemukakan bahwa aspek untuk mengukur kinerja pegawai secara individu sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.

b. Kualitas

Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.

c. Waktu

Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.

d. Biaya

Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Pada penelitian tesis ini, tempat penelitian sudah memiliki pengukuran kinerja karyawan yang dirancang sendiri untuk memenuhi kebutuhan tempat usaha yang ada. KPI (*key performance indicator*) yang ada di tempat usaha ini mencakup tiga kriteria aspek yaitu pencapaian kerja, kemampuan dan loyalitas, berikut penjelasannya:

a. Pencapaian kerja (target pekerjaan)

Yaitu target beban pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, untuk dikerjakan

b. Kemampuan

Yaitu sejauh mana karyawan mampu memahami pekerjaannya

c. Loyalitas

Yaitu sejauh mana karyawan berkorban demi perusahaan

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja, pencapaian kerja, kemampuan dan loyalitas.

### 2.3. Konsep Diri

#### A. Pengertian Konsep Diri

Brooks (2013) mendefinisikan konsep diri sebagai *“those phsycal. Sosial, and phsychological perceptions of our selves tha we have derived from experiences and aur interaction with others”*. Konsep diri memiliki dua komponen yang berpengaruh besar dalam pola komunikasi interpersonal, yaitu komponen kognitif, dan komponen afektif yang disebut dengan istilah citra diri. Sementara itu menurut Centi (2005) mengemukakan bahwasanya konsep diri adalah gagasan tentang diri sendiri yang terdiri dari bagaimana kita melihat diri kita sendiri sebagai pribadi, bagaimana kita merasa tentang diri kita sendiri menjadi manusia yang kita harapkan dan seperti apa kita mempersepsikan diri kita. Namun menurut Hurlock (2017) konsep diri adalah gambaran yang dimiliki oleh seseorang tentang dirinya .

Cooley (2013) mengemukakan bahwasanya konsep diri terbentuk dari hasil proses belajar tentang nilai-nilai, peran, sikap, dan identitas dalam hubungan interaksi simbolis antar diri individu dan berbagai kelompok primer misalkan keluarga. Konsep diri adalah pandangan individu terhadap pemahaman diri, atau persepsi tentang dirinya bisa bersifat psikologis, sosial, dan fisik.

Menurut Burns (2013) konsep diri merupakan pandangan, penilaian, dan perasaan individu mengenai dirinya yang timbul sebagai hasil dari suatu proses

interaksi sosial. Sementara menurut Stuart (2016) konsep diri adalah semua ide, kepercayaan, pikiran, dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. Sementara Keliat (2016) menjelaskan bahwasanya konsep diri merupakan cara individu memandang dirinya secara utuh yaitu, fisik, emosional, intelektual, sosial, dan spiritual.

Konsep diri itu sendiri adalah evaluasi dari individu mengenai dirinya sendiri. Perilaku atau penafsiran mengenai dirinya sendiri oleh individu yang bersangkutan (Chaplin, 2014). Sementara itu menurut Secord dan Backman (2008) mengatakan bahwa konsep diri merupakan suatu rangkaian pemikiran dan perasaan terhadap diri sendiri yang meliputi tubuh, penampilan perilaku.

Menurut Brehm dan Kasiin (2002) mengatakan bahwa konsep diri merupakan keyakinan yang dimiliki individu tentang ciri-ciri sifat yang dimilikinya. Konsep diri merupakan pengetahuan dan keyakinan yang dimiliki individu tentang karakteristik atau ciri-ciri pribadinya. Konsep diri sebagai konseptualisasi oleh individu mengenai pribadi dirinya sendiri. Konseptualisasi ini terwujud dalam bentuk pandangan dan perasaan individu terhadap dirinya sendiri.

Cooley (2013) memberikan gambaran mengenai konsep diri yakni individu membayangkan dirinya sebagai orang lain, seakan-akan individu menaruh cermin di depannya. Dalam hal ini, individu membayangkan bagaimana ia dilihat oleh orang lain, bagaimana orang lain menilai penampilannya, individu

mengalami perasaan bangga atau kecewa dan orang lain mungkin merasa sedih atau malu.

Menurut Agustiani (2018) konsep diri adalah konsep dasar tentang diri sendiri, pikiran dan opini pribadi, kesadaran tentang apa dan siapa dirinya, dan bagaimana perbandingan antara dirinya dan orang lain. Konsep diri merupakan persepsi terhadap diri sendiri baik yang bersifat fisik, sosial dan psikologis yang diperoleh melalui pengalaman dari interaksi individu dengan orang lain.

Fits, dkk (2003) mengatakan konsep diri adalah bagaimana diri diamati, dipersepsi, dan dialami oleh individu tersebut. Didalam konsep diri juga mengandung unsur penilaian yang akan mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Selanjutnya Brooks (2013) mengatakan bahwasanya konsep diri merupakan pandangan dan perasaan kita tentang diri kita sendiri.

Berdasarkan pandangan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwasanya konsep diri merupakan pandangan dan kesadaran individu terhadap dirinya sendiri mengenai penilaian orang lain terhadap dirinya, pendapat, persepsi, sikap seseorang, terhadap dirinya yang meliputi fisik, sosial, pribadi, tingkah laku, emosional, dan psikologis.

## **B. Pembentukan dan Pengembangan Konsep Diri**

Konsep diri merupakan faktor bentukan dan pegalaman individu selama proses perkembangan dirinya menjadi dewasa. Proses pembentukan tidak melalui waktu yang sinngkat melainkan melalui proses interaksi secara berkesinambungan dan memakan waktu. Menurut Burns (2013) mengatakan bahwasanya konsep diri

berkembang terus menerus sepanjang hidup manusia, namun pada tahap tertentu perkembangan konsep diri berjalan dalam tempo yang lebih lambat. Sependapat dengan pernyataan Fitri (2009) mengatakan perkembangan konsep diri mengalami kemajuan pesat pada waktu anak mulai mampu menggunakan bahasa pada usia satu tahun. Namun pada tahap ini perkembangan konsep diri anak masih dalam bentuk sketsa kasar yang akan menentukan tahap perkembangan berikutnya sampai berkembang menjadi dewasa.

Cooley (2013) menyatakan bahwa konsep diri terbentuk berdasarkan proses belajar tentang nilai-nilai, sikap, peran, dan identitas dalam interaksi hubungan simbolis antara dirinya dan berbagai kelompok primer, misalkan keluarga. Hubungan tatap muka antara kelompok primer tersebut mampu memberikan umpan balik kepada individu tentang bagaimana penilaian orang lain terhadap dirinya, dan dalam proses perkembangan, konsep diri individu dipengaruhi dan didistorsi oleh penilaian dari orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya proses pengembangan dan pembentukan konsep diri dilakukan secara terus menerus secara berkesinambungan. Dimana dalam proses pembentukannya melalui proses interaksi yang dilakukan oleh individu ke keluarga maupun lingkungan sekitarnya dan melalui proses belajar serta dipengaruhi oleh persepsi terhadap diri sendiri.

### **C. Faktor-faktor yang Memengaruhi Konsep diri**

Menurut Sullivan (dalam Ulfa, 2009) faktor-faktor yang memengaruhi konsep diri adalah :

### 1. Orang lain

Menurut Sulifan (dalam Jaenudin, 2015) bahwa jika individu diterima orang lain, dihormati dan disenangin karena keadaan dirinya, individu tersebut akan cenderung bersikap menghormati dan menerima dirinya. Sebaliknya jika orang lain selalu meremehkan, mengalahkan, menolak individu maka individu tersebut tidak akan mengenali dirinya sendiri.

### 2. Kelompok rujukan

Setiap kelompok memiliki norma-norma tertentu. Ada kelompok yang secara emosional mengikat individu dan berpengaruh terhadap pembentukan konsep diri. Dengan melihat kelompok ini dengan ciri-ciri kelompok tersebut.

Hurlock (2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri adalah :

#### 1. Usia kematangan

Individu yang matang lebih awal, yang diberlakukan seperti orang dewasa, mengembangkan konsep diri yang menyenangkan. Individu yang matang terlambat, diberlakukan seperti anak-anak, mengembangkan konsep diri yang kurang menyenangkan.

#### 2. Penampilan diri

Penampilan yang berbeda membuat individu menjadi rendah diri meskipun perbedaan yang menambah daya tarik fisik. Tapi cacat fisik menyebabkan hal yang mengakibatkan perasaan rendah diri, sebaliknya daya tarik fisik menimbulkan penilaian yang sangat menyenangkan tentang ciri kepribadian dan menambah dukungan sosial.



### 3. Bentuk tubuh

Individu yang terlalu gemuk atau terlalu kurus menurut usianya tidak mampu mengikuti teman-temenya yang mengakibatkan rasa rendah diri.

### 4. Nama dan julukan

Individu akan merasa malu dan peka apabila teman-teman sekelompoknya menilai namanya buruk bila mereka memberi julukan yang bernada cemoohan.

### 5. Hubungan keluarga

Seseorang yang memiliki hubungan yang erat dengan anggota keluarga mengidentifikasikan diri dengan orang lain dan ingin mengembangkan pola kepribadian yang sama.

### 6. Jenis kelamin

Jenis kelamin dalam penampilan diri, minat dan perilaku membantu individu untuk mencapai konsep diri yang baik.

### 7. Teman sebaya

Teman sebaya memengaruhi pola kepribadian individu dalam dua cara. Pertama, konsep diri merupakan anggapan tentang dirinya, dan kedua, ia berada dalam tekanan untuk mengembangkan ciri-ciri kepribadian yang diakui oleh kelompok.

### 8. Kreativitas

Individu sejak kanak-kanak didorong agar kreatif dalam melaksanakan tugas akademik.

### 9. Cita-cita

Individu memiliki cita-cita yang realistis yang akan menimbulkan kepercayaan diri yang besar yang memberikan konsep diri yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasannya konsep diri adalah sesuatu yang dipikirkan, dirasakan oleh individu itu sendiri terhadap dirinya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi konsep diri itu sendiri diantaranya ialah faktor orang lain, kelompok rujukan, usia kematangan, penampilan diri, bentuk tubuh, julukan, hubungan keluarga, jenis kelamin, teman sebaya, kreativitas, serta cita-cita

#### D. Ciri-ciri Konsep Diri

Menurut Brooks dan Emmert (2013) ada dua ciri-ciri konsep diri, yaitu :

##### a. Konsep diri positif

Individu dengan konsep diri positif memiliki ciri-ciri :

1. Yakin akan kemampuan mengatasi masalah.
2. Merasa setara dengan orang lain.
3. Menerima pujian tanpa rasa malu.
4. Menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan, dan perilaku yang seluruhnya disetujui oleh masyarakat.
5. Mampu memperbaiki dirinya.

##### b. Konsep diri negatif

Individu dengan konsep diri negatif memiliki ciri-ciri

1. Peka terhadap kritik.
2. Responsif sekali terhadap pujian.

3. Hiperkritis.
4. Cenderung merasa tidak disenangi orang lain.
5. Pesimis terhadap kompetisi.
6. Tidak dapat menerima kondisi dirinya.

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwasannya konsep diri dibagi menjadi dua bagian, yaitu : konsep diri positif, dimana individu yakin akan kemampuannya dalam mengatasi masalah, merasa setara dengan orang lain, menerima pujian tanpa rasa malu, menyadari bahwasanya setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan dan perilaku yang seluruhnya disetujui oleh masyarakat. Konsep diri negatif, yaitu individu individu yang peka terhadap kritik, responsif sekali terhadap pujian, hiperkritis, cenderung merasa tidak disenangi orang lain, pesimis terhadap kompetisi, dan tidak dapat menerima kondisi dirinya.

### **E. Aspek-aspek Dalam Konsep Diri**

Menurut Fitts, dkk (2003) konsep diri merupakan suatu gambaran dan penilaian terhadap diri sendiri dan terdiri dari beberapa aspek, antara lain :

#### *1. Aspek diri fisik (physical self)*

Aspek diri fisik merupakan pandangan individu terhadap keadaan fisik, kesehatan, penampilan dari luar gerak motoriknya. Hal ini menunjukkan persepsi individu mengenai kesehatan dirinya, penampilan dirinya (cantik, jelek, tidak menarik) dan keadaan tubuhnya (tinggi, pendek, gemuk, kurus).

## 2. Aspek diri keluarga (*family self*)

Aspek diri keluarga berkaitan dengan persepsi, perasaan, pikiran dan penilaian seseorang terhadap keluarganya sendiri, dan keberadaan dirinya sendiri sebagai bagian integrasi dari sebuah keluarga.

## 3. Aspek diri pribadi (*personal self*)

Aspek diri pribadi merupakan bagaimana individu menilai dirinya sendiri, hal ini tidak dipengaruhi oleh kondisi fisik ataupun hubungan dengan orang lain tetapi dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasa dirinya sebagai pribadi yang tepat.

## 4. Aspek diri etik moral (*moral-ethical self*)

Aspek diri etik moral merupakan persepsi individu terhadap dirinya dilihat dari standar pertimbangan nilai moral dan etika. Perasaan individu mengenai hubungannya dengan tuhan dan penilaiannya mengenai hal-hal yang dianggap baik atau tidak baik.

## 5. Aspek diri sosial

Aspek diri sosial merupakan nilai dari individu dalam melakukan interaksi dirinya dengan orang lain maupun lingkungan disekitarnya.

Berdasarkan teori Maslow (2010), dalam konsep diri terdapat beberapa aspek yang meliputi :

1. Aspek fisik, meliputi penilaian individu terhadap segala sesuatu yang dimilikinya, seperti tubuh, pakaian dan sebagainya.
2. Aspek psikis, meliputi pikiran, perasaan dan sikap yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri

3. Aspek sosial, meliputi peran sosial yang dimainkan oleh individu dan penilaian individu terhadap peran tersebut
4. Aspek moral, meliputi nilai dan prinsip yang memberi arti serta arah bagi kehidupan seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwasannya aspek dari konsep diri seseorang adalah aspek diri fisik, aspek diri keluarga, aspek diri pribadi, aspek diri etik moral dan aspek diri sosial.

## **2.4. Interaksi Sosial**

### **A. Pengertian Interaksi Sosial**

Interaksi sosial yang dikemukakan oleh Bonner (dalam Gerungan, 2010) adalah suatu hubungan antara dua individu atau dimana kelakuan individu yang sangat mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki kelakuan individu lain atau sebaliknya. Demikian juga yang disampaikan oleh Sargen (dalam Gerungan, 2010) bahwa interaksi sosial pada pokoknya memandang pada tingkah laku sosial yang ada pada kelompok seperti struktur dan fungsi dalam kelompok.

Sudarianto (2010) menambahkan bahwa hubungan manusia dengan lingkungan meliputi pengertian bahwa individu dapat bertentangan dengan lingkungan, individu dapat menggunakan lingkungan, individu dapat berpartisipasi (ikut serta) dengan lingkungan dan individu dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Sementara Pangaribuan (2002) menyatakan bahwa interaksi sosial merupakan saling pengaruh mempengaruhi secara dinamis antara kekuatan-kekuatan dalam kontak antar pribadi dan kelompok menghasilkan perubahan sikap dan tingkah laku yang di tampilkan partisipan. Soekanto (2013)

mengatakan interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara kelompok-kelompok manusia, maupun antar orang perorangan dengan kelompok manusia.

Menurut Walgito (2010) interaksi sosial ialah hubungan antara individu satu dengan individu lain, individu satu dapat mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya, jadi terdapat adanya hubungan yang saling timbal balik. Hubungan tersebut dapat terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Hal ini senadah dengan pendapat Alyusi (2016) yang mengatakan interaksi sosial adalah suatu hubungan antara dua atau lebih individu manusia, dimana kelakuan individu yang satu memengaruhi, mengubah atau memperbaiki kelakuan individu yang lain, atau sebaliknya.

Menurut Ali dan Asrori (2016) mengemukakan bahwasannya interaksi sosial juga dapat di artikan sebagai suatu cara-cara individu dapat bereaksi terhadap lingkungan sekitarnya dan seperti apa pengaruhnya terhadap diri dari individu tersebut. Interaksi seorang individu sangat di pengaruhi oleh konsep diri yang ada pada dirinya dikarenakan konsep diri merupakan pandangan tentang dirinya yang sangat mempengaruhi seorang individu dalam berperilaku.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia interaksi didefinisikan sebagai hal saling melakukan aksi, saling berhubungan atau saling mempengaruhi. Dengan demikian pengertian interaksi sosial adalah hubungan timbal balik berupa aksi saling mempengaruhi antara individu dengan individu, antara individu dengan kelompok, dan antara kelompok dengan kelompok. Sementara itu menurut Widjaja (2017) mendefinisikan bahwasannya interaksi sebagai peristiwa yang

saling mempengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, mereka menciptakan hasil satu sama lain, atau berkomunikasi satu sama lain. Interaksi sosial dapat terjadi antara individu yang satu dengan individu yang lainnya, antara kelompok yang satu dengan kelompok lainnya, maupun antara kelompok dengan individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya interaksi sosial ialah suatu hubungan antara individu yang satu dengan individu lainnya, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan individu dimana terjadi proses yang saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya.

### **B. Faktor-faktor yang Memengaruhi Interaksi Sosial**

Menurut Gerungan (2010) faktor-faktor yang memengaruhi interaksi sosial adalah:

#### **1. Faktor Imitasi**

Imitasi merupakan suatu dorongan untuk meniru orang lain. Faktor imitasi ini merupakan satu-satunya faktor yang mendasari atau melandasi interaksi sosial. Imitasi tidak berlangsung secara otomatis melainkan dipengaruhi oleh sikap menerima dan mengagumi terhadap apa yang diimitasi. Untuk mengadakan imitasi atau meniru ada faktor psikologis lain yang berperan.

Dengan kata lain imitasi tidak berlangsung secara otomatis, tetapi ada faktor lain yang ikut berperan, sehingga seseorang mengadakan imitasi. bagaimana seseorang dapat mengimitasi sesuatu apabila orang yang bersangkutan tidak memiliki sikap menerima terhadap apa yang ia imitasi itu. Dengan demikian untuk mengimitasi sesuatu diperlukan adanya sikap menerima, adanya sikap

mengagumi terhadap apa yang diimitasi itu, karena itu imitasi tidak berlangsung dengan sendirinya.

## 2. Faktor Sugesti

Faktor sugesti adalah pengaruh psikis yang diterima tanpa adanya kritik. Yang dimaksud dengan sugesti ialah pengaruh psikis, baik yang datang dari diri sendiri, maupun yang datang dari orang lain yang pada umumnya diterima tanpa adanya kritik dari individu yang bersangkutan. Karena itu sugesti dapat dibedakan yaitu (1) auto sugesti, yaitu sugesti terhadap diri sendiri, atau sugesti yang datang dari dalam diri individu yang bersangkutan, dan (2) hetero sugesti, yaitu sugesti yang datang dari orang lain.

## 3. Faktor Identifikasi

Faktor identifikasi adalah suatu dorongan untuk menjadi identik (sama) dengan orang lain. Identifikasi adalah suatu istilah yang dikemukakan oleh Freud, yaitu seorang tokoh dalam dunia psikologi khususnya psikoanalisa. Contohnya anak-anak belajar norma-norma sosial yang didapat dari hasil identifikasi terhadap orang tua mereka.

Didalam identifikasi anak-anak akan mengambil terbuka sikap-sikap ataupun norma-norma orang tuanya yang dijadikan tempat identifikasinya itu. Dalam proses identifikasi ini seluruh norma-norma, cita-cita, sikap dan sebagainya dari orang tua sedapat mungkin dijadikan norma-norma, sikap-sikap dan sebagainya itu dari anak sendiri, dan anak menggunakan hal tersebut dalam perilaku sehari-hari.



#### 4. Faktor Simpati

Faktor simpati ialah merupakan perasaan tertarik kepada orang lain. Oleh karena merupakan perasaan maka timbulnya atas dasar emosi. Dalam simpati orang merasa tertarik dengan orang lain yang seakan-akan berlangsung dengan sendirinya, apa sebabnya tertarik sering tidak dapat memberikan penjelasan lebih lanjut. Lawan dari simpati adalah antipati yaitu merupakan penolakan atau bersifat negatif. Sedangkan empati merupakan kecenderungan untuk ikut merasakan segala sesuatu yang sedang dirasakan orang lain.

#### 5. Faktor Konsep Diri

Interaksi sosial sangat bergantung pada konsep diri, sebab konsep diri merupakan pandangan dari sikap individu terhadap dirinya sendiri dalam berperilaku. Konsep diri merupakan dasar dari perilaku individu. Konsep diri adalah pandangan dan perasaan individu tentang dirinya atau persepsi tentang dirinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya ada 5 macam faktor-faktor yang memengaruhi interaksi sosial antara lain faktor imitasi, sugesti, identifikasi, simpati dan konsep diri. Hal ini juga tidak terlepas dari keadaan fisik, perkembangan, maupun psikologis serta keadaan lingkungan dan kebudayaan yang sangat mempengaruhi seseorang dalam berinteraksi.

### C. Ciri-ciri Interaksi Sosial

Menurut Shaw (dalam Yuna, 2010) membedakan interaksi menjadi tiga, yaitu

### 1. Interaksi Verbal

Interaksi verbal terjadi apabila dua orang atau lebih melakukan kontak satu sama lain dengan menggunakan alat-alat artikulasi. Prosesnya terjadi dalam bentuk percakapan satu sama lain. seseorang yang memiliki interaksi verbal yang rendah memiliki ciri yaitu enggan untuk bersapa atau melakukan percakapan satu sama lain dan berusaha tertutup tidak mau berkomunikasi dengan sekitarnya.

### 2. Interaksi Fisik

Interaksi fisik terjadi manakala dua orang atau lebih melakukan kontak dengan menggunakan bahasa-bahasa tubuh misalnya ekspresi wajah, posisi tubuh, gerak-gerik tubuh serta kontak mata. Adanya kontak fisik seperti ekspresi wajah, gerak tubuh, serta kontak mata terhadap seorang individu dengan individu lainnya menunjukkan adanya interaksi yang dilakukan, namun juga sebaliknya apabila hal ini tidak ada dilakukan menunjukkan interaksi yang rendah.

### 3. Interaksi Emosional

Interaksi emosional terjadi manakala individu melakukan kontak satu sama lain dengan melakukan curahan perasaan, misalkan mengeluarkan air mata sebagai tanda sedih, haru, bahkan terlalu bahagia. Seseorang yang memiliki interaksi emosional yang rendah memiliki ciri cenderung untuk tidak peduli dengan keadaan disekitar, bersikap individu dan tidak mau mengutarakan perasaan yang ada pada dirinya.

Menurut pendapat Baron (2004) menjelaskan ciri-ciri seseorang di katakan memiliki interaksi sosial yang rendah ialah bersikap menyendiri, tidak percaya diri, minder, serta menarik diri dari lingkungan sosial.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri interaksi sosial adalah interaksi verbal, interaksi fisik dan interaksi emosional. Serta ciri interaksi sosial yang rendah ialah bersikap menyendiri, tidak percaya diri, minder, serta menarik diri dari lingkungan sosial.

#### **D. Aspek-aspek Interaksi Sosial**

Santoso (2010) membagi aspek-aspek interaksi sosial sebagai berikut :

1. Adanya motif atau tujuan yang sama, artinya setiap individu yang mengadakan interaksi mempunyai motif dan tujuan tertentu.
2. Adanya suasana emosional yang sama, artinya setiap individu didorong oleh perasaan yang sama dalam interaksi sosial.
3. Adanya hubungan, artinya setiap individu dalam keadaan demikian pasti berhubungan dengan individu lain
4. Adanya sistem internal dan sistem eksternal. Sistem internal artinya untuk menanggulangi pengaruh dari luar, maka masing-masing individu yang berinteraksi sosial semakin memperkuat dirinya masing-masing seperti menciptakan kesamaan pandangan, kesadaran dan perbuatan, sedangkan sistem eksternal artinya ketentuan yang ditentukan oleh lingkungan atau masyarakat di tempat tinggalnya dan sistem ini membuat individu tidak dapat melepaskan diri dari pengaruh luar. Artinya pengaruh dari luar memiliki peran dalam melakukan interaksi sosial.
5. Adanya pimpinan, artinya adanya interaksi, aksi dan sentiment (motif/tujuan dan suasana emosional yang sama dalam suatu kelompok disebut sentiment) ini menimbulkan suatu bentuk pimpinan dan umumnya berlangsung secara

wajar seta merupakan bentuk piramida. Dalam setiap kelompok sosial, langsung atau tidak langsung memiliki orang tertentu yang dianggap sebagai pimpinan dan didalamnya terdapat sentiment antar pribadi.

Sedangkan menurut Sarwono (2010) ada 4 aspek yang mendasari interaksi sosial yaitu :

### 1. Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengiriman berita dari seseorang kepada orang lainnya. Terdapat empat unsur dalam proses komunikasi, yaitu 1) adanya pengiriman dan penerimaan berita; 2) adanya berita yang dikirimkan; 3) adanya media atau alat pengiriman berita; 4) adanya sistem simbol yang digunakan untuk menyatakan berita.

### 2. Sikap

Sikap adalah kesiapan pada diri seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap ini dapat bersifat positif maupun negatif. Dalam sikap positif, kecenderungan tindakan adalah mendekati, menyenangkan, mengharapkan objek tertentu. Sedangkan dalam sikap negatif terdapat kecenderungan untuk menjauhi, menghindari, membenci dan tidak menyukai objek tertentu.

### 3. Tingkah laku

Lewin menyatakan bahwa tingkah laku kelompok adalah fungsi dari kepribadian individu dalam mengadakan interaksi sosial. Tingkah laku kelompok tidak dapat dipisahkan dari tingkah laku individu setiap anggota-anggotanya.

#### 4. Norma sosial

Norma sosial adalah nilai-nilai yang berlaku di dalam suatu kelompok atau masyarakat yang membatasi tingkah laku individu dalam berperilaku di lingkungan kelompok maupun masyarakat.

Sementara itu Gerungan (2010) juga menyatakan ada empat aspek-aspek dalam interaksi sosial, yaitu :

##### 1. Adanya hubungan

Setiap interaksi sudah tentu terjadi dikarenakan adanya hubungan antara individu dengan individu maupun individu dengan kelompok.

##### 2. Adanya individu

Setiap interaksi sosial menuntut adanya tampilan individu yang melakukan hubungan.

##### 3. Adanya tujuan yang ingin dicapai

Setiap interaksi sosial memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai seperti mempengaruhi individu lain.

##### 4. Adanya hubungan dengan struktur dan fungsi kelompok

Interaksi sosial yang ada hubungannya dengan struktur dan fungsi kelompok ini terjadi karena individu dalam hidupnya tidak terpisah dari kelompok. Disamping itu, tiap-tiap individu memiliki fungsi di dalam kelompok.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek interaksi sosial terdiri dari adanya motif dan tujuan, suasana emosional, sikap, tingkah laku, hubungan, sistem internal eksternal, pimpinan, komunikasi, norma sosial, adanya individu, struktur dan fungsi kelompok.

## 2.5. Hubungan Konsep Diri Dengan Kinerja Karyawan

Konsep diri sangat berhubungan dengan kinerja, hal ini terbukti dari hasil penelitian yang dilakukan Sumarni dan Chairul Anwar yang di publish dalam jurnal *Indonesian Journal of Hospital Administration Vol. 3, No. 2, 2020* menyatakan bahwa dari 106 sampel karyawan yang dilakukan penelitian terdapat 28 orang yang memiliki konsep diri yang negatif sementara 78 orang memiliki konsep diri yang positif. Didapat pula dari 28 karyawan tersebut memiliki kinerja yang kurang maksimal. Penelitian ini menjawab bahwasanya konsep diri yang negatif dan positif sangat memengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri, apabila konsep dirinya positif ia akan bisa bersemangat dalam bekerja, menambah motivasinya dalam bekerja yang membuat kinerjanya semakin baik, begitu juga sebaliknya.

Halsey (2009) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu sikap kesediaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang lebih baik tanpa menambah keletihan dan karyawan tetap antusias mengikuti kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kinerja memengaruhi sikap dan keinginan seseorang untuk bekerja dan selanjutnya memengaruhi orang lain. Karyawan dengan kinerja yang tinggi juga akan memiliki rasa percaya diri terhadap dirinya sendiri, terhadap masa depannya dan terhadap orang lain. Karyawan tersebut berpikir bahwa pekerjaannya baik dan memiliki arti, sehingga karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

Dilain pihak, kinerja yang rendah menunjukkan adanya masalah dalam kepribadiannya. Yang mana hal tersebut akan berdampak pada iklim kerja, baik

menyangkut produktivitas kerja maupun hubungannya dengan karyawan lain. Semangat kinerja yang rendah dalam organisasi akan menimbulkan rasa bosan dan malas bekerja. Dalam arti karyawan tidak bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hanya bermalas-malasan. Keadaan tersebut akan menimbulkan performa kerja yang rendah, menciptakan masalah di tempat kerja, cenderung menarik diri dari lingkungan kerja, sering datang terlambat dan pulang lebih awal dan tidak mau bersosialisasi dengan karyawan lain.

Kinerja juga dipengaruhi oleh konsep diri (*self concept*) yang dimiliki oleh seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki konsep diri yang positif maka akan mempunyai semangat kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki konsep diri yang negatif akan dirinya, lingkungannya, masa depannya maka dia tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja hanya tuntutan kewajiban semata, bukan karena dia telah memiliki komitmen dalam pekerjaannya tersebut. Karena pada dasarnya konsep diri merupakan keyakinan dan perasaan seseorang mengenai dirinya

Keyakinan tersebut bisa berkaitan dengan bakat, minat, kemampuan, penampilan fisik, dsb. Konsep diri memegang peranan penting dalam menentukan dan mengarahkan perilaku seseorang, maka sedapat mungkin seseorang harus memiliki konsep diri yang positif sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dan dapat menyelesaikan apa yang menjadi tujuan hidupnya. Dengan seseorang memiliki konsep diri yang positif maka orang tersebut akan selalu berkeinginan maju dan memiliki komitmen untuk masa depannya agar menjadi lebih baik.

Konsep diri seseorang menentukan seseorang tersebut dapat menghadapi tantangan yang ada dihadapannya dengan semangat yang tinggi. Tanpa adanya konsep diri yang positif maka seorang individu tidak akan memiliki semangat dan gairah untuk melakukan hal yang lebih baik lagi. Sehingga konsep diri yang baik perlu juga dimiliki oleh seorang karyawan demi kebaikan dirinya maupun kebaikan perusahaan yang kini menjadi tanggung jawabnya.

Hal ini juga sependapat dengan kasus yang peneliti jumpai di tempat peneliti melakukan penelitian. Disini terlihat mereka manrik dirinya dari lingkungan sosialnya dikarenakan kurangnya percaya diri akibat dampak dari faktor usia dan lainnya sehingga mereka merasa rendah diri, tidak berani terlalu tampil yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi rendah dikarenakan didalam pekerjaannya dituntut untuk berani tampil dalam pemenuhan target kerja untuk mendapatkan konsumen.

## **2.6. Hubungan Interaksi Sosial Dengan Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dengan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi, Wibowo (2017).

Karyawan akan saling mempengaruhi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana akan ada saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan setiap harinya. Dalam segala hal pekerjaan itu terjadi proses komunikasi yang berdampak terhadap terjalinya proses interaksi antar karyawan.proses



interaksi ini sangat mempengaruhi kinerja yang ada pada karyawan tersebut, dikarenakan semakin tinggi interaksi antar karyawan maka semakin terbantu ia dalam menyelesaikan segala pekerjaannya dimana hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ia miliki.

Interaksi sosial merupakan hal yang sangat penting dalam lingkungan sosial karena sebagai manusia yang ditakdirkan sebagai makhluk sosial, setiap individu dituntut mau membangun hubungan dengan orang lain terutama di lingkungan sekitarnya. Menurut Santoso (2010) ada empat aspek penting dalam interaksi sosial yang menjadi patokan untuk mengukur apakah individu tersebut memiliki interaksi sosial yang baik atau tidak. Yang pertama, adanya hubungan yaitu interaksi terjadi karena adanya hubungan baik antara individu dengan individu maupun antara individu dengan kelompok. Yang kedua, adanya individu yaitu dalam interaksi sosial individu dituntut untuk tampil dan melakukan hubungan. Selanjutnya yang ketiga, adanya tujuan yaitu interaksi sosial tercipta karena ada tujuan tertentu yang hendak dicapai oleh individu dan yang terakhir adanya hubungan dengan struktur dan fungsi kelompok.

Santoso (2010) menyebutkan bahwa bentuk hubungan interaksi sosial terbagi atas kerjasama dan persaingan. Teori tersebut menegaskan bahwa interaksi sosial erat kaitannya dengan kinerja sebab dalam mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi dibutuhkan kerjasama yang baik antar karyawannya. Interaksi sosial dan kinerja karyawan memang merupakan hal yang berbeda, namun keduanya memiliki keterkaitan yang erat dalam setiap kegiatan di sebuah perusahaan. Interaksi sosial sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

agar dapat mencapai hasil yang maksimal dan mewujudkan tujuan perusahaan, oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan memerlukan strategi yang tepat yaitu dengan memaksimalkan hubungan interaksi sosial karyawannya agar tercipta suatu hubungan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman.

Taiwo (2010) menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang rendah disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif. 42,63% respondennya berpendapat bahwa mereka bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak baik, 29,51% merasa bahwa kondisi lingkungan kerjanya cukup kondusif, 6,56% justru merasa sebaliknya bahwa mereka bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan 21,31% sisanya merasa bahwa lingkungan kerjanya sangat kondusif dan nyaman. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Sedarmayanti (2009) yang menyebutkan bahwa hubungan antar tenaga kerja dan lingkungan kerja juga merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga individu yang cenderung memiliki interaksi sosial yang baik diasumsikan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Hal ini juga terlihat dari kasus yang peneliti jumpain di tempat penelitian, dimana interaksi sosial sesama rekan kerja maupun terhadap konsumen sangat kurang. Hal ini tentu saja akan menutup informasi yang penting dari pekerja ke pekerja lainnya dimana tidak ada saling tukar informasi dan wawasan untuk menambah pengetahuan. Begitu juga dengan karyawan ke konsumen, rendahnya interaksi yang ada membuat tidak adanya kedekatan serta terkesan pelayanannya

menjadi kurang ramah yang membuat konsumen tidak terpuaskan. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi dari kinerja karyawan tersebut.

## **2.7. Hubungan Konsep Diri dan Interaksi Sosial Dengan Kinerja Karyawan**

Interaksi sosial adalah peristiwa saling mempengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, mereka berkomunikasi satu sama lain. Interaksi sosial dapat terjadi antara individu yang satu dengan individu lainnya, antara kelompok yang satu dengan yang lainnya, maupun antar kelompok dengan individu Alyusi (2016).

Cooley (2013) menyatakan bahwa konsep diri terbentuk berdasarkan proses belajar tentang nilai-nilai, sikap, peranan, dan identitas dalam hubungan interaksi simbolis antara dirinya dan berbagai kelompok primer, misalnya keluarga. Konsep diri adalah pandangan dan perasaan individu tentang dirinya, persepsi tentang diri ini boleh bersifat psikologis, sosial, dan fisik.

Menurut Robert & Byrne (2003) interaksi sosial merupakan fenomena universal umat manusia yang cukup fundamental. Karena dengan interaksi itulah masyarakat dapat terbentuk dan tetap eksis sepanjang masa, tanpa interaksi sosial manusia menjadi elemen-elemen terpisah dan tidak akan pernah melahirkan masyarakat, sebaliknya semakin insentif antar individu di dalam masyarakat semakin kuat pula hubungan-hubungan sosial dan emosional didalam masyarakat.

Pendapat di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vera (2014) yang menyatakan bahwa interaksi sosial erat kaitanya dengan konsep diri karena konsep diri yang ada pada diri juga menentukan penghargaan pada diri.

Penghargaan pada diri ini meliputi penghargaan diri terhadap diri sebagai manusia yang memiliki tempat di lingkungan sosial. Penghargaan diri akan memengaruhi dalam berinteraksi dengan orang lain. hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan Mangkunegara (2017) yaitu konsep diri yang positif akan mampu berkontribusi dalam meningkatkan harga diri seseorang yang dimana akan berdampak terhadap tingginya interaksi sosial yang ada pada diri seorang individu. Fitts, dkk (2003) mengatakan bahwa konsep diri mengandung unsur penilaian dan memengaruhi tingkah laku seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain.

Hal ini didukung oleh Centi (2005) yang menjekaskan bahwa konsep diri akan terbentuk dengan baik jika didukung oleh kemampuan individu dalam mengadakan interaksi sosial. Dimana dalam interaksi sosial terkandung beberapa aspek, di antaranya yaitu a). adanya hubungan (setiap interaksi sudah tentu terjadi karena adanya hubungan antara individu dengan individu maupun antara individu dengan kelompok). b). adanya individu (setiap interaksi sosial menuntut tampilnya individu-individu yang melaksanakan hubungan). c). adanya tujuan yang ingin dicapai (setiap interaksi sosial memiliki tujuan tertentu seperti memengaruhi individu lain). d). adanya hubungan dengan struktur dan fungsi kelompok. Dengan aspek-aspek yang ada dalam interaksi sosial ini, karyawan dapat dengan mudah membentuk konsep dirinya.

Gibson (2013) mendefinisikan kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan

motivasi. Suntoro dalam Ismail (2017) juga mendefinisikan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Hubungan interaksi sosial terbagi atas kerjasama dan persaingan. Teori tersebut memfokuskan bahwa kemampuan interaksi sosial erat kaitannya dengan kinerja sebab dalam mewujudkan kinerja dibutuhkan interaksi sosial yang baik antar karyawan.

Kinerja 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 karyawan memiliki konsep diri yang negatif akan dirinya, lingkungannya, masa depannya maka dia tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja hanya tuntutan kewajiban semata, bukan karena dia telah memiliki komitmen dalam pekerjaannya tersebut. Karena pada dasarnya konsep diri merupakan keyakinan dan perasaan seseorang mengenai dirinya (Deaux, Dane & Wrightsman, 2014). Keyakinan tersebut bisa berkaitan dengan bakat, minat, kemampuan, penampilan fisik, dsb.

Konsep diri memegang peranan penting dalam menentukan dan mengarahkan perilaku seseorang, maka sedapat mungkin seseorang harus memiliki konsep diri yang positif sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dan dapat menyelesaikan apa yang menjadi tujuan hidupnya. Dengan seseorang memiliki konsep diri yang positif maka orang tersebut akan selalu berkeinginan maju dan memiliki komitmen untuk masa depannya agar menjadi lebih baik.

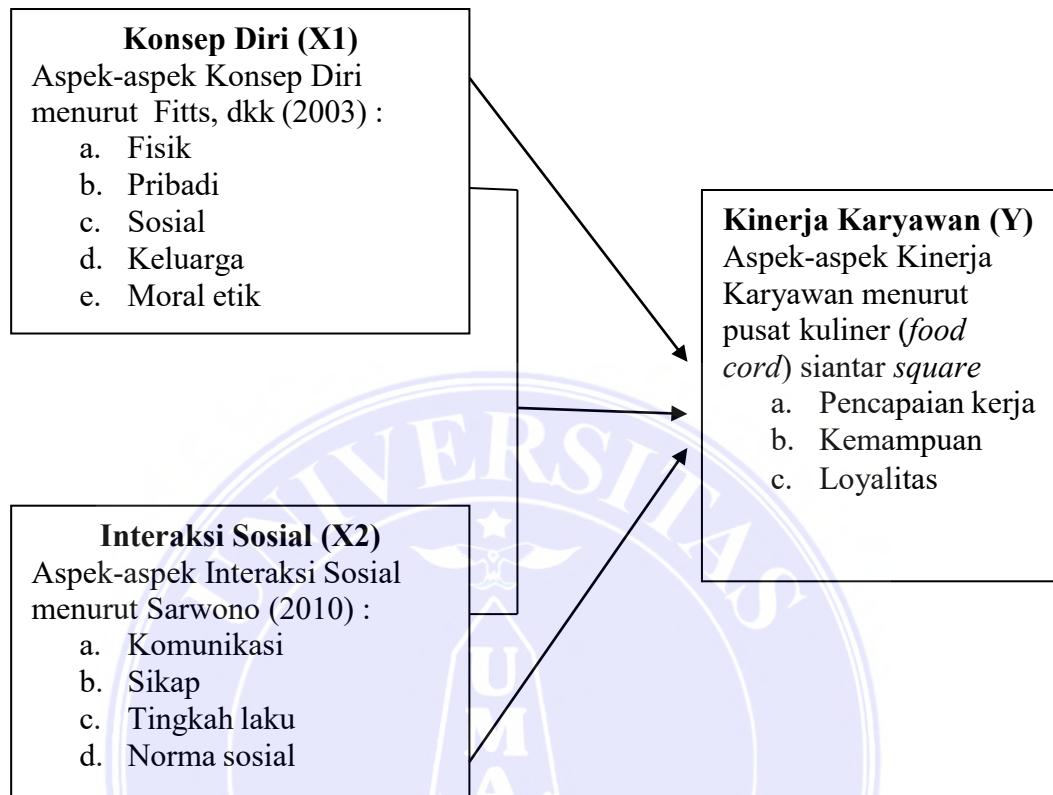
Konsep diri seseorang menentukan seseorang tersebut dapat menghadapi tantangan yang ada dihadapannya dengan semangat yang tinggi. Tanpa adanya konsep diri yang positif maka seorang individu tidak akan memiliki semangat dan gairah untuk melakukan hal yang lebih baik lagi. Sehingga konsep diri yang baik perlu juga dimiliki oleh seorang karyawan demi kebaikan dirinya maupun kebaikan perusahaan yang kini menjadi tanggung jawabnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konsep diri dapat dijadikan acuan untuk melihat bagaimana seseorang individu dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Apabila konsep diri seseorang positif maka semakin tinggi kemampuan untuk berinteraksi, sebaliknya jika konsep diri seseorang negatif maka semakin rendah kemampuan untuk berinteraksi, karena konsep diri merupakan gambaran dari kepribadian seseorang sehingga sangat penting untuk berinteraksi. Hal ini tentu saja akan memengaruhi kinerja karyawan dimana dalam penelitian-penelitian terdahulu juga didapatkan bukti bahwasanya konsep diri dan interaksi sosial sama-sama mempunyai peran dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di tempat penelitian, konsep diri dan interaksi sosial sangat memengaruhi dari kinerja karyawan secara bersama sama, hal ini terbukti dikarenakan konsep diri mereka yang negatif dicirikan dengan manarik diri dari lingkunganya, merasa rendah diri dan berdampak terhadap menarik diri, tidak mau bersosialisasi, selalu menyendiri dimana hal ini berakibat terhadap terhambatnya dari segala pekerjaan mereka serta berdampak terhadap rendahnya kinerja yang ada.



## 2.8. Kerangka Konseptual



## 2.9. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan positif antara konsep diri dengan kinerja karyawan.
2. Ada hubungan positif antara interaksi sosial dengan kinerja karyawan.
3. Ada hubungan positif antara konsep diri dan interaksi sosial dengan kinerja karyawan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti akan mencoba menjelaskan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pada bagian ini diuraikan segala hal yang berkaitan dengan tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

#### 3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi) yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain.

Arikunto (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan.

Dilihat dari tujuan penelitiannya, yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara konsep diri dan interaksi sosial dengan kinerja pegawai di pusat kuliner Siantar *Square*, maka tipe penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada

tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu (Arikunto, 2019).

### 3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu perlu diidentifikasi variabel-variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini.

Variabel-variabel penelitian terdiri dari:

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X1) : Konsep Diri
3. Variabel Bebas (X2) : Interaksi Sosial

### 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional atas penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan yang ditetapkan. Aspek kinerja dalam penelitian ini yaitu pencapaian kerja, kemampuan dan loyalitas.

2. Konsep diri

konsep diri merupakan pandangan dan kesadaran individu terhadap dirinya sendiri mengenai penilaian orang lain terhadap dirinya, pendapat, persepsi, sikap seseorang, terhadap dirinya yang meliputi fisik, sosial, pribadi, tingkah laku, emosional, dan psikologis. Aspek konsep diri dalam penelitian ini yaitu fisik, pribadi, sosial, keluarga dan moral etik.

### 3. Interaksi sosial

interaksi sosial ialah suatu hubungan antara individu yang satu dengan individu lainnya, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan individu dimana terjadi proses yang saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya. Aspek interaksi sosial dalam penelitian ini yaitu komunikasi, sikap, tingkah laku dan norma sosial.

#### 3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

##### 1. Populasi

Dalam suatu populasi sampel yang digunakan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Menurut Hadi (1990) populasi adalah sejumlah atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat sama. Sedangkan menurut Azwar (1990) populasi di definisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di pusat kuliner Siantar *Square* Kota Pematang Siantar.

##### 2. Sampel

Menurut Hadi (1990) sampel merupakan jumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama dan sampel ini dikenai langsung dalam penelitian. Jumlah sampel yang digunakan peneliti sebanyak 96 orang karyawan pusat kuliner Siantar *Square*. Hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 1997).

Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *total sampling*, yaitu seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode skala dan dokumentasi kinerja karyawan. Skala yang disebar berisikan daftar pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa. Adapun alasan penggunaan skala dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2015) sebagai berikut :

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Hal yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
3. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian terdiri dari dua skala, yaitu skala konsep diri dan skala interaksi sosial, serta dokumentasi kinerja karyawan.

#### 1. Skala Konsep Diri

Skala konsep diri dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek konsep diri yang dibuat oleh Fitts, dkk (2003) yaitu :

##### a. Aspek diri fisik (*physical self*)

Aspek diri fisik merupakan pandangan individu terhadap keadaan fisik, kesehatan, penampilan dari luar gerak motoriknya. Hal ini menunjukkan persepsi

individu mengenai kesehatan dirinya, penampilan dirinya (cantik, jelek, tidak menarik) dan keadaan tubuhnya (tinggi, pendek, gemuk, kurus).

b. Aspek diri keluarga (*family self*)

Aspek diri keluarga berkaitan dengan persepsi, perasaan, pikiran dan penilaian seseorang terhadap keluarganya sendiri, dan keberadaan dirinya sendiri sebagai bagian integrasi dari sebuah keluarga.

c. Aspek diri pribadi (*personal self*)

Aspek diri pribadi merupakan bagaimana individu menilai dirinya sendiri, hal ini tidak dipengaruhi oleh kondisi fisik ataupun hubungan dengan orang lain tetapi dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasa dirinya sebagai pribadi yang tepat.

d. Aspek diri etik moral (*moral-ethical self*)

Aspek diri etik moral merupakan persepsi individu terhadap dirinya dilihat dari standar pertimbangan nilai moral dan etika. Perasaan individu mengenai hubungannya dengan tuhan dan penilaiannya mengenai hal-hal yang dianggap baik atau tidak baik.

e. Aspek diri sosial

Aspek diri sosial merupakan nilai dari individu dalam melakukan interaksi dirinya dengan orang lain maupun lingkungan disekitarnya.

Skala konsep diri menggunakan skala likert yaitu menggunakan empat alternatif jawaban. Skala konsep diri terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah aitem yang memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavorable* adalah memuat pernyataan yang tidak mendukung.

## 2. Skala Interaksi Sosial

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek interaksi sosial yang dibuat oleh Sarwono (2010), yaitu:

### a. Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengiriman berita dari seseorang kepada orang lainnya. Terdapat empat unsur dalam proses komunikasi, yaitu 1) adanya pengiriman dan penerimaan berita; 2) adanya berita yang dikirimkan; 3) adanya media atau alat pengiriman berita; 4) adanya sistem simbol yang digunakan untuk menyatakan berita.

### b. Sikap

Sikap adalah kesiapan pada diri seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap ini dapat bersifat positif maupun negatif. Dalam sikap positif, kecenderungan tindakan adalah mendekati, menyenangkan, mengharapkan objek tertentu. Sedangkan dalam sikap negatif terdapat kecenderungan untuk menjauhi, menghindari, membenci dan tidak menyukai objek tertentu.

### c. Tingkah laku

Lewin menyatakan bahwa tingkah laku kelompok adalah fungsi dari kepribadian individu dalam mengadakan interaksi sosial. Tingkah laku kelompok tidak dapat dipisahkan dari tingkah laku individu setiap anggota-anggotanya.

#### d. Norma sosial

Norma sosial adalah nilai-nilai yang berlaku di dalam suatu kelompok atau masyarakat yang membatasi tingkah laku individu dalam berperilaku di lingkungan kelompok maupun masyarakat.

Skala interaksi sosial menggunakan skala likert yaitu menggunakan empat alternatif jawaban. Skala interaksi sosial terdiri dari Aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah aitem yang memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavorable* adalah memuat pernyataan yang tidak mendukung.

#### 3. Dokumentasi kinerja karyawan

Dokumentasi karyawan ini berbentuk KPI (*Key Performance Indicator*) yang disusun berdasarkan tiga aspek yaitu: Pencapaian Kerja, Kemampuan dan Loyalitas. Menurut Iveta (2012), *Key Performance Indikator* atau KPI dapat didefinisikan sebagai suatu ukuran yang memiliki sifat kuantitatif dan bertahap untuk perusahaan. Yang mana ukuran tersebut mengandung berbagai perspektif dan berdasarkan analisis data yang konkret, serta menjadi titik awal untuk menentukan tujuan sekaligus penyusunan terhadap strategi organisasi.

Menurut Warren (2015), *Key Performance Indicator* atau KPI memiliki pengertian sebagai sebuah pengukuran yang digunakan untuk menilai tentang bagaimana suatu organisasi menerapkan visi strategis yang sudah ditentukan. Visi strategis itu sendiri dapat dimaksudkan tujuan yang merujuk kepada bagaimana strategi organisasi dapat terintegrasi secara interaktif dalam keseluruhan strategi organisasi. Sementara itu menurut Banerjee dan Buoti (2012), *Key Performance*

*Indicator* atau KPI merupakan sesuatu yang digunakan untuk mengukur secara berskala dan kuantitatif untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja organisasi pada saat hendak mewujudkan tujuan dan target organisasi yang telah ditentukan. KPI sendiri dapat diterapkan untuk membuat kebijakan objektif yang terukur, menganalisis tren, dan mendukung pengambilan keputusan.

KPI memiliki manfaat bagi perusahaan untuk:

- a) Memberikan referensi bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.
- b) Karyawan menjadi jauh lebih mudah untuk mengukur maupun mengevaluasi kinerja karyawan dan mengurangi unsur subjektivitas tertentu.
- c) Karyawan menjadi lebih mengerti tentang apa yang diharapkan oleh manajemen terhadap dirinya.
- d) Hasil kinerja karyawan menjadi jauh lebih terukur dan bagus

Berikut ini indikator KPI dari Pusat Kuliner Siantar *Square* Kota Pematang Siantar

- a. Pencapaian kerja

Kemampuan karyawan atau tim dalam mencapai target perusahaan.

- b. Kemampuan

Kemampuan memahami serta menjalankan pekerjaan dalam melayani konsumen.

- c. Loyalitas

Kemampuan seorang karyawan berkorban demi kepentingan perusahaan.



Tabel 1.1

**Indeks Penghitungan Kinerja Karyawan Pusat Kuliner Siantar Square**

Komponen	KPI	Target		
		Rendah 3 Poin	Sedang 6 Poin	Tinggi 9 Poin
Pencapaian Kerja	- Target Penjualan 30 Tamu Per Hari Setiap Karyawan.	1-10	10-20	20-30
	- Target Omset Pendapatan Karyawan Per Hari. Rp. 800.000	Rp.1.000-300.000	Rp.300.000-550.000	Rp.550.000-800.000 +
Kemampuan	-Tidak Adanya Komplain/Keluhan dari konsumen	5-8/bulan	2-5/bulan	0-2/bulan
Loyalitas	-Absensi	2-5/bulan	1-2/bulan	0-1/bulan
	-Keterlambatan	20-30 menit/hari	15-20 menit/hari	0-15 menit/hari
	-Kebersediaan Rotasi Shift	0-1 hari/bulan	1-3 hari/bulan	3-5 hari/bulan
	-Kebersediaan Lembur	0-1 hari/bulan	1-3 hari/bulan	3-5 hari/bulan

NB: Penilaian kinerja karyawan pada pusat kuliner Siantar *Square* ini dibuat berdasarkan tiga aspek penilaian yaitu Pencapaian Kerja, Kemampuan dan Loyalitas. Didalam aspek-aspek tersebut, terdapat tujuh item indikator penilaian yang dimana setiap item diberi bobot maksimal 9 poin. Nilai maksimal untuk mencapai kinerja yang tinggi pada total skor adalah 63.

Tabel 1.2

Kategori Penilaian Kinerja	
Skor	Kategori
0-21	Rendah
22-41	Sedang
42-63	Tinggi

Berikut dokumentasi data penilaian kinerja karyawan Pusat Kuliner

Siantar *Square* Kota Pematang Siantar:

Tabel 1.3

Data Penilaian Kinerja Pusat Kuliner Siantar *Square* Kota Pematang Siantar

Data Penilaian Kinerja			
No	Inisial	Nilai	Keterangan
1	MD	21	RENDAH
2	JK	21	RENDAH
3	AS	21	RENDAH
4	EK	21	RENDAH
5	DS	21	RENDAH
6	AL	21	RENDAH
7	RE	21	RENDAH
8	L	21	RENDAH
9	AS	21	RENDAH
10	MN	21	RENDAH
11	ML	36	SEDANG
12	SK	21	RENDAH
13	ED	21	RENDAH
14	FT	21	RENDAH
15	UM	21	RENDAH
16	AJ	21	RENDAH
17	UC	39	SEDANG
18	TT	21	RENDAH
19	EJ	21	RENDAH
20	BU	21	RENDAH
21	AD	21	RENDAH
22	GHJ	57	TINGGI
23	FG	21	RENDAH
24	BT	21	RENDAH
25	DT	21	RENDAH

26	YG	21	RENDAH
27	HB	21	RENDAH
28	FK	21	RENDAH
29	DH	21	RENDAH
30	RH	21	RENDAH
31	EU	45	TINGGI
32	TJK	21	RENDAH
33	DG	21	RENDAH
34	GU	21	RENDAH
35	SB	21	RENDAH
36	KT	27	SEDANG
37	KO	21	RENDAH
38	FS	21	RENDAH
39	DH	48	TINGGI
40	JR	63	TINGGI
41	AR	21	RENDAH
42	MO	21	RENDAH
43	DI	21	RENDAH
44	THJ	34	SEDANG
45	GU	37	SEDANG
46	NI	21	RENDAH
47	WU	21	RENDAH
48	DK	21	RENDAH
49	LM	60	TINGGI
50	NG	54	TINGGI
51	KW	56	TINGGI
52	LF	21	RENDAH
53	GB	21	RENDAH
54	MR	33	SEDANG
55	DH	21	RENDAH
56	MK	21	RENDAH
57	ML	21	RENDAH
58	BT	27	SEDANG
59	SD	57	TINGGI
60	MS	54	TINGGI
61	DTB	21	RENDAH
62	GW	21	RENDAH
63	FF	21	RENDAH
64	RR	36	SEDANG
65	HK	57	TINGGI
66	DR	51	TINGGI
67	JJ	21	RENDAH
68	CR	21	RENDAH
69	WT	21	RENDAH

70	GH	21	RENDAH
71	MB	39	SEDANG
72	CT	36	SEDANG
73	SS	21	RENDAH
74	DH	57	TINGGI
75	AR	21	RENDAH
76	KB	21	RENDAH
77	DTS	21	RENDAH
78	FM	36	SEDANG
79	YM	21	RENDAH
80	GT	21	RENDAH
81	JF	21	RENDAH
82	AS	33	SEDANG
83	AGH	60	TINGGI
84	AG	21	RENDAH
85	BB	48	TINGGI
86	EV	57	TINGGI
87	ED	54	TINGGI
88	WD	57	TINGGI
89	KR	21	RENDAH
90	MLY	21	RENDAH
91	UH	60	TINGGI
92	JJ	21	RENDAH
93	WT	21	RENDAH
94	AJ	33	SEDANG
95	KD	21	RENDAH
96	WL	21	RENDAH

### 3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sebelum sampai pada pengolahan data kasar, data yang akan diolah yaitu harus berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang hendak diukur, untuk itu perlu dilakukan analisis butir (validitas dan reliabilitas).

#### 1. Validitas

Validitas alat ukur dalam suatu penelitian sangatlah diperlukan karena melalui validitas dapat diketahui seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsinya. Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang di

inginkan, oleh karena itu harus memenuhi persyaratan tertentu terutama syarat validitas dan reliabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu hasil penelitian. Dengan demikian suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang di dapat (Azwar, 2019).

Secara singkat validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang mau di ukur) dan kecermatan (dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan subjek yang lainnya).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2015)

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi 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 tiap 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

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment pearson*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai

komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2015). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(rxy)(SDy) - (SDx)}{\sqrt{\{(SDx)^2 + (SDy) - (rxy)(SDx)(SDy)\}}}$$

Keterangan :

r. bt = koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole  
 r. xy = koefisien korelasi sebelum dikoreksi  
 SD. y = standar deviasi total  
 SD. x = standar deviasi butir

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 2019). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sangat banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut.

$$\alpha = 2 \left[ \frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$  dan  $S2^2$  = varians skor belahan 1 dan varian skor belahan 2  
 $Sx^2$  = varians skor skala

### 3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan Konsep diri dan Interaksi Sosial dengan Kinerja Karyawan menggunakan analisis regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel (Arikunto, 2019)

Dalam analisis regresi berganda terdapat Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) kriteria penentuan jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat hubungan variabel X terhadap Y, sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak dapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Berikutnya selain Uji t terdapat Uji F yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat. Selanjutnya untuk mengetahui besar persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y adalah dengan melihat koefisien determinasi pada table *Model Summary R Square*.

Rumus regresi berganda menurut Sugiono (2017) adalah sebagai berikut:

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = konsep Diri

X2 = Interaksi Sosial

bo = Besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b1 = Besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b2 = Besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara :

1. Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan *One Sampling Kolmogorov-Smirnov test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi atau  $p > 0,05$
2. Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat. Untuk uji linieritas pada SPSS digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan reliabel bila nilai signifikansi pada *Linearity*  $< 0,05$ .



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak terkait.

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara konsep diri dengan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,594 hal ini berarti semakin tinggi/positif konsep diri seorang karyawan, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah/negatif konsep diri seorang karyawan maka akan semakin rendah kinerjanya. Konsep diri memberikan sumbangan efektif kepada variabel kinerja karyawan sebesar 35,3%. Hal ini membuktikan bahwasanya variabel konsep diri cukup kuat berhubungan dengan kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara interaksi sosial dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,556 hal ini menunjukkan, semakin tinggi interaksi sosial seorang karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, begitupun sebaliknya semakin rendah interaksi sosial seorang

karyawan maka akan semakin rendah juga kinerjanya. Variabel interaksi sosial memberikan sumbangan efektif kepada variabel kinerja karyawan sebesar 31%. Hal ini membuktikan bahwasanya variabel interaksi sosial cukup kuat berhubungan dengan kinerja karyawan.

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara konsep diri (X1) dan interaksi sosial (X2) dengan kinerja karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $R = 0,684$  ;  $sig = 0,000 < 0,050$ . Maka hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Dengan kata lain bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara konsep diri dan interaksi sosial dengan kinerja karyawan. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (konsep diri dan interaksi sosial) terhadap satu variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 46,7%. Berdasarkan hasil ini, maka diketahui bahwa masih terdapat 53,3% pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini diantaranya faktor sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran Kepada Karyawan Pusat Kuliner Siantar *Square* Kota Pematang Siantar

Kepada seluruh karyawan pusat kuliner siantar *square* kota pematang siantar. Jika dilihat dari konsep diri, interaksi sosial dan kinerja yang tergolong sedang maka dari itu peneliti memberikan saran dan masukan bagi seluruh karyawan pusat kuliner siantar *square* kota pematang siantar agar lebih

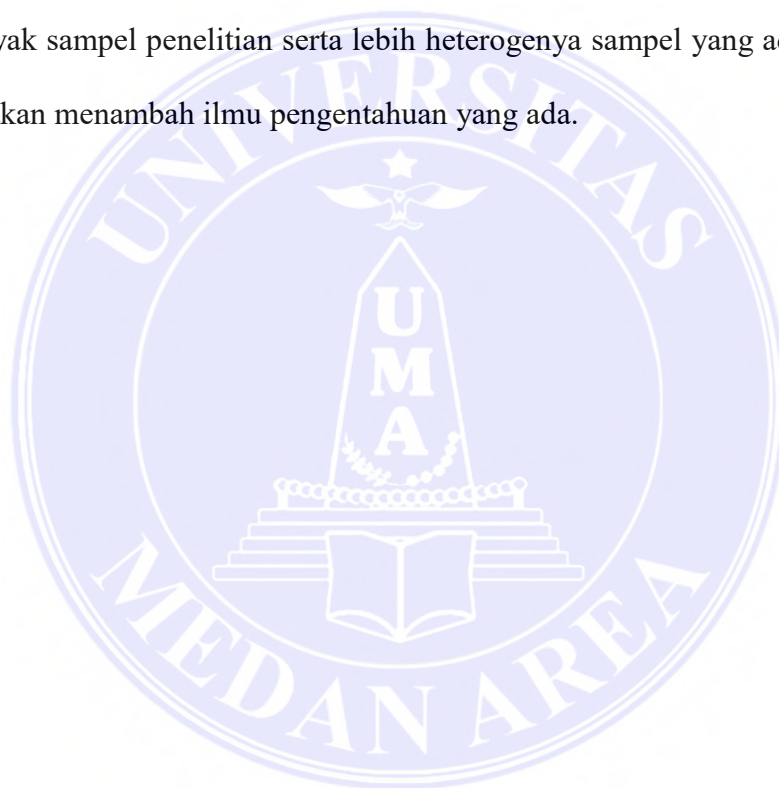
mempositifkan konsep diri yang ada dengan cara berpikir positif tentang keadaan penampilan diri karan pada dasarnya semua manusia memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Untuk interaksi sosialnya peneliti memberikan saran dan masukan agar seluruh karyawan mau dan memiliki minat untuk berinteraksi dan berbagi ilmu antara karyawan dan selalu menjaga hubungan baik dengan para konsumen. Untuk kinerja, apabila karyawan memiliki konsep diri yang positif dan interaksi sosial yang tinggi maka akan secara otomatis mempengaruhi pola pikir dan interaksi karyawan tersebut dimana dengan pola pikir dan interaksi sosial yang tinggi maka karyawan akan mau belajar banyak dan berbagi ilmu serta memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja sama dimana hal ini tentu akan berdampak terhadap tingginya kinerja karyawan tersebut.

## 2. Saran Kepada Pihak Pengelola Pusat Kuliner Siantar *Square* Kota Pematang Siantar

Bagi pihak pengelola pusat kuliner siantar *square* kota pematang siantar peneliti memberikan saran dan masukan agar lebih memperhatikan aspek psikologis serta penempatan yang akurat terhadap seluruh karyawan dan diharapkan memperbanyak kegiatan-kegiatan dan pelatihan yang dapat membangun kerja sama tim yang baik seperti mengadakan perjumpaan setiap minggunya untuk menanyakan kendala didalam pekerjaan itu sendiri, mengadakan bentuk permainan untuk mengasah kekompakkan sesama karyawan dan pelatihan keterampilan agar menambah pengetahuan karyawan itu sendiri dimana nantinya akan mempengaruhi kinerjanya.

### 3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan lebih banyak sampel penelitian serta lebih heterogenya sampel yang ada, dimana hal ini akan menambah ilmu pengetahuan yang ada.



### Daftar Pustaka

- Mangkunegara, A., A., A., P. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Baron, A.R., & Byrne, D. (2012). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Maslow, A. H., 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali. Jakarta.
- Timple, A., D. (2011). *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Agustiani, H. (2018). *Psikologi Perkembangan: Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri pada Remaja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ahmad, La Ode Ismail . 2017. *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jurnal Idaarah, Vol.I No.I, Juni.
- Ali, M., & Asrori, M. (2016). *Psikologi Remaja, Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alyusi, S. D. (2016). *Media Sosial: Interaksi, Identifikasi, dan Modal Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Sulistiyani, A.T. & Rosidah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (2016). *Tes Psikologi, Edisi Ketujuh (Terjemahan)*. Jakarta: PT Indeks.
- Andang Hambali & Ujam Jaenudin. (2013). *Psikologi Kepribadian (Lanjutan)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Widjaja, A. W. 2017. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Banerjee, J., & Buoti, C. (2012). *General specifications of KPIs*. International Telecommunication Union.
- Bimo Walgito. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Brehm, S.S., & Kassin. S.M. 2002. *Social Psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Brooks, G. B. 2013. *Mikrobiologi Kedokteran Jawetz, Melnick, Adelberg*. Jakarta: EGC.
- Burns, R.B. (2013). *Konsep Diri, Teori, Pengukuran, Perkembangan, dan Perilaku*. Jakarta: Arcan.
- Centi, J.P. 2005. *Mengapa Rendah Diri?*. Yogyakarta : Kanisius.
- Chaplin, J.P. (2014). *Kamus Lengkap Psikologi*. Depok: Rajawali Pers.
- Cooley, C.H. (2013). *Sociological Theory and Socoal Research*. New York: Henry Holt and Company
- Cooper, C., Halsey, C., Laurent, S., & Sullivan, K. 2009. *Enslkopedia perkembangan anak carol cooper, claire halsey, su laurent, karen sullivan*. Jakarta: Esensi Erlangga group.
- Creswell, John W. 2017. *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantittatif dan Campuran*. Yogya: Pustaka Pelajar.
- Deaux, Dane & Wrightsman, S. (2014). *Social Psychology in the 90's. (2nd)*. California: Wadsworth Publishing Company, Inc.
- Fits. 2003. *The Self Concept and Psychology*. California: Western Psychological Service.
- Gerungan. 2010. *Psikologi Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Gunarsa, Yulia Singgih D. & Singgih D Gunarsa. (2017). *Psikologi Remaja*. Jakarta ; Penerbit Libri.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hurlock, E. B. (2017). *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (edisi ke 5)*. Jakarta: Erlangga.
- Ismail. 2010. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : Prendamedia Group.

- Iveta, G., 2012. *Human resource key performance indicators. Journal of Competitiveness*, 4(1), pp. 117-128
- Jalaluddin, Rakhmat . 2015. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keliat, Budi Anna, Dkk. 2016. *Proses Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Edi. Jakarta: EGC.
- Kusuma, Aster Andriani. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apie Indo Karunia*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2, Nomor 2.
- Mardiasmo. 2018. *“Pengukuran Kinerja Sektor Publik”*. Yogyakarta: Andi.
- Munawir, S. 2014. *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Liberty.
- Romney, Marshall B. dan Paul John Steinbart, 2018, *Sitem Informasi Akuntansi*, Buku Dua, Edisi ke-9, Jakarta : Salemba Empat.
- Santosa. 2009. *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2010. *Psikologi Sosial Individu Dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Santoso. (2010). *Teori-teori psikologi sosial*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sastra. (2016). *Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Konsep Diri Pasien Kanker Payudara*. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 1 (1): 7-12.
- Secord dan Backman. (2008). *Social Psychology. 2nd Education*. Tokyo: Mc.Grow-Hill Kogakusha.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Setiawan, D. 2012. *Interaksi Sosial Antar Etnis di Pasar Gang Baru Pecinan Semarang dalam Perspektif Multikultural*. *Journal of Educational Social Studies*. Vol.1. No.1 (42-47)
- Simamora, Henry. 2015. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Soekanto, Soerjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Stuart, G. W., Keliat, B. A., & Pasaribu, J. (2016). *Prinsip dan Praktik Keperawatan Kesehatan Jiwa Stuart*. Edisi Indonesia (Buku1). Singapura: Elsevier.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumarni, Chairul Anwar. 2020. *Hubungan Pengetahuan dan Konsep Diri terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul*. *Indonesian Journal of Hospital Administration*. Vol 3. No 2. 2020.
- Suyadi Prawirosentono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- Vera, Nawiroh. 2014. *Semiotika Dalam Riset Komunikasi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Warren, James, Fess, dkk. 2015. *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.





**SKALA KONSEP DIRI****DATA IDENTITAS DIRI**

Isilah data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara/i sekalian, dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaannya.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

**PETUNJUK**

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda Chek List (√) pada kotak jawaban yang telah di sediakan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut.

SS : Apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

S : Apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut.

TS : Apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

STS : Apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan berikut.

**Contoh :**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kepala saya terasa pusing ketika bangun tidur.		√		

Pilihan di atas menyatakan bahwa saudara/i Setuju dengan pernyataan tersebut

***Selamat Mengerjakan***

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kondisi fisik tidak menjadi penghalang saya untuk mencapai keinginan.				
2	Saya berani tampil di depan umum dengan keadaan saya sekarang.				
3	Saya percaya diri dengan kondisi tubuh saya.				
4	Saya malu dengan kondisi tubuh saya.				
5	Saya tidak merasa minder dengan kondisi saya.				
6	Saya optimis untuk dapat menarik perhatian konsumen dengan kondisi fisik saya yang tidak muda lagi.				
7	Saya merasa sulit bergaul karena kondisi diri saya.				
8	Saya tidak peduli dengan pendapat orang tentang perilaku saya.				
9	Banyak kegiatan yang tidak mampu saya lakukan karena kondisi fisik saya.				
10	Saya mendapatkan ketenangan jiwa setelah saya beribadah memintak kepada sang pencipta.				
11	Ketika saya mengalami kesulitan, keluarga membantu saya menangani kesulitan tersebut.				
12	Saya merasa pesimis dengan kondisi fisik saya yang tidak mudah lagi untuk menarik perhatian konsumen.				
13	Saya merasa minder karena kondisi saya.				
14	Saya merasa diabaikan oleh rekan kerja saya.				
15	Saya merasa bahagia dengan kehidupan saya				

	sekarang.				
16	Menjalankan perintah agama adalah hal yang paling penting bagi saya.				
	Pernyataan	SS	S	TS	STS
17	Keluarga enggan membantu kesulitan yang saya alami.				
18	Saya merasa berharga atas kehidupan saya.				
19	Saya merasa terancam ketika berada di lingkungan yang baru.				
20	Saya berusaha menghindari ketika di minta tampil di depan umum.				
21	Saya merasa nyaman ketika berada di lingkungan yang baru.				
22	Saya merasa Tuhan tidak adil karena tidak mengabulkan doa untuk kesembuhan saya.				
23	Saya merasa kehidupan saya tidak berguna.				
24	Saya tidak malu mengakui kelemahan saya ketika saya tidak mampu mengerjakan hal yang sulit.				
25	Saya merasa kehidupan saya sekarang sangat sulit.				
26	Keluarga selalu menyalahkan saya apabila melakukan kesalahan.				
27	Keterbatasan kondisi diri saya tidak menghalangi saya dalam bergaul.				
28	Saya bersyukur dengan keluarga saya yang mengerti akan diri saya.				
29	Saya merasa di butuhkan kehadiran saya.				

30	Saya merasa malu untuk mengakui kelemahan diri sendiri.				
31	Saya menjaga hubungan baik dengan semua orang.				
	Pernyataan	SS	S	TS	STS
32	Saya jarang menjalankan kewajiban perintah agama.				
33	Saya merasa menjadi beban di keluarga saya.				
34	Keluarga memberi semangat agar saya dapat melewati setiap tantangan hidup.				
35	Saya merasa kehadiran saya tidak di butuhkan.				
36	Rekan kerja dapat menerima keadaan saya.				

**Terima Kasih Sudah Membant**

## SKALA INTERAKSI SOSIAL

### DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara/I sekalian, dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaannya.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

### PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda Chek List (√) pada kotak jawaban yang telah di sediakan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut.

SS : Apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

S : Apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut.

TS : Apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

STS : Apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan berikut.

**Contoh :**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kepala saya terasa pusing ketika bangun tidur.		√		

Pilihan di atas menyatakan bahwa saudara/i Setuju dengan pernyataan tersebut

*Selamat Mengerjakan*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa prihatin dengan keadaan teman yang sedang dalam kesusahan.				
2	Banyak teman hanya menimbulkan banyak masalah.				
3	Menurut saya dengan kehadiran banyak teman dapat meringankan beban permasalahan saya.				
4	Ketika bertemu orang yang lebih tua dari saya, maka saya akan menyapanya terlebih dahulu.				
5	Saya tidak pernah sependapat dengan kelompok saya.				
6	Saya selalu menjawab seseorang yang menyapa saya.				
7	Teman-teman sering merasa kehilangan jika saya tidak hadir.				
8	Ketika berbicara saya tidak berani menatap lawan bicara saya.				
9	Sayang rasanya uang saya jika saya berikan untuk membantu teman yang terkena musibah.				
10	Saya suka menyapa orang yang saya kenal terlebih dahulu.				

11	Saya tidak peduli dengan kesusahan teman saya.				
12	Saya bisa menyesuaikan diri di dalam kelompok.				
13	Ketika saya berbicara, saya selalu memperhatikan lawan bicara saya.				
14	Saya tidak suka mendengarkan curhatan teman.				
15	Saya enggan menanggapi pertanyaan dari teman saya.				
16	Saya suka membantu teman yang sedang terkena musibah.				
	Pernyataan	SS	S	TS	STS
17	Tanpa saya, pekerjaan didalam kelompok tetap dapat berjalan.				
18	Ketika saya berpapasan dengan orang yang lebih tua dari saya, saya pura-pura tidak melihatnya.				
19	Saya suka meminjamkan uang saya kepada teman yang lagi membutuhkan.				
20	Jika saya bertemu teman saya di jalan, maka saya akan diam saja.				
21	Ketika berjumpa dengan orang yang lebih tua dari saya di jalan, saya selalu tersenyum ke orang tua tersebut.				
22	Saya senang berhubungan dengan banyak orang.				
23	Dengan memiliki banyak teman, saya merasa banyak waktu saya habis terbuang sia-sia.				
24	Jika ada teman yang bertanya saya akan				



	langsung menjawabnya.				
25	Teman-teman tidak pernah menanyakan saya mengapa saya tidak hadir bekerja.				
26	Ketika bertemu dengan orang yang saya kenal, saya selalu tersenyum.				
27	Saya tidak pernah memberikan pinjaman uang kepada teman saya yang membutuhkan pinjaman.				
28	Saya hanya menyapa, jika ada yang menyapa duluan.				
29	Dengan banyak temen, mampu memperluas wawasan saya.				
30	Ketika berbicara saya tidak bisa fokus kepada satu orang saja.				
31	Saya suka mendengarkan cerita tentang keluh kesah teman saya.				
	Pernyataan	SS	S	TS	STS
32	Jika ada yang menyapa saya, maka saya pura-pura tidak tau.				
33	Saya sulit mengerjakan pekerjaan saya ditengah keramaian.				
34	Ketika berbicara saya akan fokus kepada lawan bicara saya.				
35	Saya tidak suka menyapa seseorang terlebih dahulu.				
36	Kehadiran saya sangat di harapkan di dalam kelompok.				

**Terima Kasih Sudah Membantu**



**LAMPIRAN B - KPI PUSAT KULINER SIANTAR *SQUARE***  
**KOTA PEMATANG SIANTAR**

**Indeks Penghitungan Kinerja Karyawan Pusat Kuliner Siantar Square Per Bulan**

Perspektif	KPI	Target		
		Rendah 3 Poin	Sedang 6 Poin	Tinggi 9 Poin
Pencapaian Kerja	Target Penjualan 30 Tamu Per Hari Setiap Karyawan.	1-10	10-20	20-30
	Target Omset Pendapatan Karyawan Per Hari. Rp. 800.000	Rp.1.000-300.000	Rp.300.000-550.000	Rp.550.000-800.000 +
Kemampuan	Tidak Adanya Komplain/Keluhan dari konsumen	5-8/bulan	2-5/bulan	0-2/bulan
Loyalitas	Absensi	2-5/bulan	1-2/bulan	0-1/bulan
	Keterlambatan	20-30 menit/hari	15-20 menit/hari	0-15 menit/hari
	Kebersediaan Rotasi Shift	0-1 hari/bulan	1-3 hari/bulan	3-5 hari/bulan
	Kebersediaan Lembur	0-1 hari/bulan	1-3 hari/bulan	3-5 hari/bulan

NB: Penilaian kinerja karyawan pada pusat kuliner Siantar *Square* ini dibuat berdasarkan tiga aspek penilaian yaitu Pencapaian Kerja, Kemampuan dan Loyalitas. Didalam aspek-aspek tersebut, terdapat tujuh item indikator

penilaian yang dimana setiap item diberi bobot maksimal 9 poin. Nilai maksimal untuk mencapai kinerja yang tinggi pada total skor adalah 63.

Skor	Kategori
0-21	Rendah
22-41	Sedang
42-63	Tinggi

Data Penilaian Kinerja			
No	Inisial	Nilai	Keterangan
1	MD	21	RENDAH
2	JK	21	RENDAH
3	AS	21	RENDAH
4	EK	21	RENDAH
5	DS	21	RENDAH
6	AL	21	RENDAH
7	RE	21	RENDAH
8	L	21	RENDAH
9	AS	21	RENDAH
10	MN	21	RENDAH
11	ML	36	SEDANG
12	SK	21	RENDAH
13	ED	21	RENDAH
14	FT	21	RENDAH
15	UM	21	RENDAH
16	AJ	21	RENDAH
17	UC	39	SEDANG
18	TT	21	RENDAH
19	EJ	21	RENDAH
20	BU	21	RENDAH
21	AD	21	RENDAH
22	GHJ	57	TINGGI
23	FG	21	RENDAH
24	BT	21	RENDAH
25	DT	21	RENDAH
26	YG	21	RENDAH
27	HB	21	RENDAH
28	FK	21	RENDAH
29	DH	21	RENDAH
30	RH	21	RENDAH

31	EU	45	TINGGI
32	TJK	21	RENDAH
33	DG	21	RENDAH
34	GU	21	RENDAH
35	SB	21	RENDAH
36	KT	27	SEDANG
37	KO	21	RENDAH
38	FS	21	RENDAH
39	DH	48	TINGGI
40	JR	63	TINGGI
41	AR	21	RENDAH
42	MO	21	RENDAH
43	DI	21	RENDAH
44	THJ	34	SEDANG
45	GU	37	SEDANG
46	NI	21	RENDAH
47	WU	21	RENDAH
48	DK	21	RENDAH
49	LM	60	TINGGI
50	NG	54	TINGGI
51	KW	56	TINGGI
52	LF	21	RENDAH
53	GB	21	RENDAH
54	MR	33	SEDANG
55	DH	21	RENDAH
56	MK	21	RENDAH
57	ML	21	RENDAH
58	BT	27	SEDANG
59	SD	57	TINGGI
60	MS	54	TINGGI
61	DTB	21	RENDAH
62	GW	21	RENDAH
63	FF	21	RENDAH
64	RR	36	SEDANG
65	HK	57	TINGGI
66	DR	51	TINGGI
67	JJ	21	RENDAH
68	CR	21	RENDAH
69	WT	21	RENDAH
70	GH	21	RENDAH
71	MB	39	SEDANG
72	CT	36	SEDANG
73	SS	21	RENDAH
74	DH	57	TINGGI

75	AR	21	RENDAH
76	KB	21	RENDAH
77	DTS	21	RENDAH
78	FM	36	SEDANG
79	YM	21	RENDAH
80	GT	21	RENDAH
81	JF	21	RENDAH
82	AS	33	SEDANG
83	AGH	60	TINNGI
84	AG	21	RENDAH
85	BB	48	TINGGI
86	EV	57	TINGGI
87	ED	54	TINGGI
88	WD	57	TINGGI
89	KR	21	RENDAH
90	MLY	21	RENDAH
91	UH	60	TINGGI
92	JJ	21	RENDAH
93	WT	21	RENDAH
94	AJ	33	SEDANG
95	KD	21	RENDAH
96	WL	21	RENDAH



**LAMPIRAN C – DATA MENTAH HASIL SKORING KONSEP  
DIRI DAN INTERAKSI SOSIAL**

Skoring Konsep diri																																					
aitem																																			usia		
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	usia	
1	4	4	1	1	4	1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	86
2	3	4	3	4	1	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	1	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	64	
3	3	3	2	2	3	2	2	1	4	2	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	4	2	1	4	2	3	3	2	3	3	1	2	3	84
4	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	1	2	2	3	2	2	69
5	3	4	3	4	2	4	2	4	4	1	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	1	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	69	
6	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	4	3	4	3	2	3	1	2	1	1	2	1	2	63
7	2	3	2	4	2	1	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	1	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	98		
8	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	4	110	
9	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	100	
10	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	4	1	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	4	1	3	2	3	1	2	1	73	
11	3	2	4	4	4	2	3	1	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	1	2	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	4	109	
12	4	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2	4	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	3	1	3	2	79	
13	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	97	
14	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	87	
15	3	2	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	75	
16	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	83		
17	4	2	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	1	2	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	2	4	1	4	2	127			
18	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	71
19	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	92	
20	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	1	3	3	89	
21	3	2	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	87	
22	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	64	
23	3	4	3	3	1	1	1	3	3	3	2	4	1	1	3	3	4	3	3	1	1	1	3	3	3	2	4	1	1	3	3	2	3	3	3	86	
24	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	1	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	1	3	4	1	4	4	104	
25	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	3	3	84	
26	4	1	4	3	2	3	3	1	1	3	4	1	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	1	1	3	4	1	3	3	3	2	4	1	4	3	92	
27	1	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	4	2	1	1	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	4	2	1	3	1	2	4	3	97	
28	3	1	3	4	3	2	4	3	2	3	3	1	3	1	2	3	1	3	4	3	2	4	3	2	3	3	1	3	1	2	1	2	2	3	4	88	
29	3	2	2	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	85	
30	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	78	
31	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	120	
32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
33	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	95		
34	1	2	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	1	65	
35	3	1	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	2	3	73	
36	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	114		
37	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	114	
38	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	81	
39	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	120	
40	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	2	110	
41	3	2	3	3	2	1	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	4	2	3	1	2	3	2	2	4	1	3	3	3	86	
42	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	4	3	3	1	4	3	110	







Table with 20 columns and 20 rows of numerical data, likely a data matrix for a statistical analysis. The table contains numbers ranging from 1 to 4, with a total of 400 data points. The columns are numbered 116 to 125, and the rows are numbered 55 to 74 (top section) and 82 to 96 (bottom section).



**LAMPIRAN D – HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

DATASET ACTIVATE DataSet0.

RELIABILITY

```

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

```

/SCALE('Konsep diri') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

Notes

Output Created	22-NOV-2022 12:23:34	
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	96
	File	
	Matrix Input	

	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36</p> <p>/SCALE('Konsep diri') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE</p> <p>SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

## Scale: Konsep diri

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	96	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	96	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	36

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,95	,759	96
aitem_2	2,66	,881	96
aitem_3	2,84	,825	96
aitem_4	2,77	,900	96
aitem_5	2,56	,892	96
aitem_6	2,52	,995	96
aitem_7	2,52	,882	96
aitem_8	2,84	,977	96

aitem_9	2,65	,794	96
aitem_10	2,60	,957	96
aitem_11	2,80	,913	96
aitem_12	2,59	,878	96
aitem_13	2,65	,906	96
aitem_14	2,48	,846	96
aitem_15	2,61	,875	96
aitem_16	2,95	,759	96
aitem_17	2,65	,870	96
aitem_18	2,88	,811	96
aitem_19	2,79	,882	96
aitem_20	2,56	,892	96
aitem_21	2,55	,993	96
aitem_22	2,52	,882	96
aitem_23	2,84	,977	96
aitem_24	2,66	,806	96
aitem_25	2,59	,947	96
aitem_26	2,80	,913	96
aitem_27	2,60	,888	96
aitem_28	2,65	,906	96
aitem_29	2,48	,846	96
aitem_30	2,61	,875	96
aitem_31	2,76	,805	96
aitem_32	2,66	,819	96
aitem_33	2,63	,886	96
aitem_34	2,48	1,005	96
aitem_35	2,88	,757	96
aitem_36	2,75	,929	96

### Item-Total Statistics

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 2/8/23

Access From (repository.uma.ac.id)2/8/23



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	93,39	232,766	,383	,908
aitem_2	93,68	228,621	,481	,906
aitem_3	93,49	230,800	,428	,907
aitem_4	93,56	227,407	,515	,906
aitem_5	93,77	229,989	,422	,907
aitem_6	93,81	229,586	,386	,908
aitem_7	93,81	229,480	,447	,907
aitem_8	93,49	226,821	,490	,906
aitem_9	93,69	231,059	,435	,907
aitem_10	93,73	228,705	,435	,907
aitem_11	93,53	229,662	,423	,907
aitem_12	93,74	228,153	,501	,906
aitem_13	93,69	229,922	,417	,907
aitem_14	93,85	228,715	,499	,906
aitem_15	93,72	232,183	,347	,908
aitem_16	93,39	232,766	,383	,908
aitem_17	93,69	229,207	,464	,907
aitem_18	93,46	228,967	,512	,906
aitem_19	93,54	226,167	,575	,905
aitem_20	93,77	229,989	,422	,907
aitem_21	93,78	227,773	,448	,907
aitem_22	93,81	229,480	,447	,907
aitem_23	93,49	226,821	,490	,906
aitem_24	93,68	230,474	,453	,907
aitem_25	93,74	229,289	,419	,907
aitem_26	93,53	229,662	,423	,907
aitem_27	93,73	227,568	,517	,906

aitem_28	93,69	229,922	,417	,907
aitem_29	93,85	228,715	,499	,906
aitem_30	93,72	232,183	,347	,908
aitem_31	93,57	230,731	,443	,907
<b>aitem_32</b>	<b>93,68</b>	<b>234,831</b>	<b>,267</b>	<b>,909</b>
aitem_33	93,71	230,209	,417	,907
aitem_34	93,85	229,368	,388	,908
aitem_35	93,46	230,461	,486	,906
aitem_36	93,58	224,582	,602	,904

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96,33	242,204	15,563	36

DATASET ACTIVATE DataSet1.

#### RELIABILITY

```

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

```

```

/SCALE('Interaksi Sosial') ALL

```

```

/MODEL=ALPHA

```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

```

```

/SUMMARY=TOTAL

```

## Reliability

### Notes

Output Created		22-NOV-2022 12:24:17
Comments		
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	96
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('Interaksi Sosial') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.                 </pre>
Resources	<pre> Processor Time          00:00:00,05 Elapsed Time           00:00:00,08                 </pre>

### Scale: Interaksi Sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	96	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	36

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,47	,794	96
aitem_2	2,32	,688	96
aitem_3	2,51	,725	96
aitem_4	2,45	,806	96
aitem_5	2,35	,781	96
aitem_6	2,39	,671	96
aitem_7	2,53	,648	96
aitem_8	2,45	,819	96
aitem_9	2,48	,754	96
aitem_10	2,47	,739	96
aitem_11	2,61	,622	96
aitem_12	2,46	,724	96
aitem_13	2,57	,707	96
aitem_14	2,48	,725	96
aitem_15	2,54	,679	96
aitem_16	2,45	,709	96
aitem_17	2,48	,696	96
aitem_18	2,30	,769	96
aitem_19	2,46	,794	96

aitem_20	2,32	,688	96
aitem_21	2,51	,725	96
aitem_22	2,43	,818	96
aitem_23	2,38	,771	96
aitem_24	2,39	,671	96
aitem_25	2,51	,649	96
aitem_26	2,48	,821	96
aitem_27	2,48	,767	96
aitem_28	2,51	,725	96
aitem_29	2,63	,620	96
aitem_30	2,45	,724	96
aitem_31	2,58	,706	96
aitem_32	2,49	,754	96
aitem_33	2,54	,695	96
aitem_34	2,48	,725	96
aitem_35	2,45	,630	96
aitem_36	2,42	,706	96

#### 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	86,33	139,467	,419	,894
aitem_2	86,48	140,652	,418	,894
aitem_3	86,29	141,556	,340	,895
aitem_4	86,35	139,873	,389	,895
aitem_5	86,45	140,545	,367	,895
aitem_6	86,42	142,246	,328	,896
aitem_7	86,27	141,379	,399	,894
aitem_8	86,35	141,326	,306	,896

aitem_9	86,32	139,505	,442	,894
aitem_10	86,33	139,656	,443	,894
aitem_11	86,19	140,470	,481	,893
aitem_12	86,34	141,723	,331	,896
aitem_13	86,23	140,663	,405	,894
aitem_14	86,32	140,621	,396	,895
<b>aitem_15</b>	<b>86,26</b>	<b>143,626</b>	<b>,237</b>	<b>,897</b>
aitem_16	86,35	139,768	,458	,894
aitem_17	86,32	139,968	,456	,894
aitem_18	86,50	138,505	,489	,893
aitem_19	86,34	138,649	,464	,893
aitem_20	86,48	139,936	,463	,893
aitem_21	86,29	139,935	,436	,894
aitem_22	86,38	139,521	,402	,895
aitem_23	86,43	139,258	,445	,894
aitem_24	86,42	141,951	,347	,895
aitem_25	86,29	141,135	,415	,894
aitem_26	86,32	138,053	,478	,893
aitem_27	86,32	138,495	,491	,893
aitem_28	86,29	137,788	,566	,892
aitem_29	86,18	140,463	,483	,893
aitem_30	86,35	138,463	,526	,892
aitem_31	86,22	141,415	,360	,895
aitem_32	86,31	138,659	,491	,893
aitem_33	86,26	141,079	,387	,895
aitem_34	86,32	138,558	,519	,893
aitem_35	86,35	140,042	,504	,893
<b>aitem_36</b>	<b>86,39</b>	<b>144,303</b>	<b>,186</b>	<b>,898</b>

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
88,80	147,950	12,163	36





**LAMPIRAN E – UJI ASUMSI (NORMALITAS &  
LINEARITAS)**



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x1 x2 y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

### NPar Tests

Notes		
Output Created		22-NOV-2022 12:48:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	96
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAP TESTS
		/K-S(NORMAL)=x1 x2 y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	131072

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Konsep Diri	96	93,68	17,289	54	129
Interaksi Sosial	96	89,76	14,889	53	128
Kinerja	96	29,23	13,574	21	63

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konsep Diri	Interaksi Sosial	Kinerja
N		96	96	96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	93,68	89,76	29,23
	Std. Deviation	17,289	14,889	13,574
	Absolute	,066	,082	,405
Most Extreme Differences	Positive	,066	,082	,405
	Negative	-,057	-,053	-,272
Kolmogorov-Smirnov Z		,648	,800	,967
Asymp. Sig. (2-tailed)		,794	,544	,070

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MEANS TABLES=y BY x1

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

## Means

#### Notes

Output Created	22-NOV-2022 12:48:26	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	96
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 x1 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,09

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Konsep Diri	96	100,0%	0	0,0%	96	100,0%

**Report**

Kinerja

Konsep Diri	Mean	N	Std. Deviation
54	21,00	1	.
62	21,00	1	.
63	21,00	1	.
64	39,00	2	25,456
65	21,00	1	.
69	21,00	3	,000
71	21,00	1	.
72	21,00	1	.

73	21,00	2	,000
74	21,00	1	.
75	21,00	1	.
78	21,00	1	.
79	21,00	3	,000
80	21,00	1	.
81	21,00	2	,000
82	21,00	2	,000
83	25,00	3	6,928
84	24,00	4	6,000
85	21,00	3	,000
86	21,00	3	,000
87	21,00	2	,000
88	21,00	3	,000
89	21,00	2	,000
90	21,00	2	,000
91	54,00	1	.
92	21,00	3	,000
93	36,00	1	.
94	33,00	1	.
95	21,00	1	.
96	21,00	2	,000
97	24,75	4	7,500
98	28,50	2	10,607
100	21,00	2	,000
101	39,00	2	25,456
102	21,00	1	.
103	21,00	2	,000
104	21,00	1	.
106	27,00	1	.
107	57,00	1	.
108	45,00	2	8,485
109	45,00	2	12,728
110	31,50	4	21,000
112	21,00	1	.
114	24,00	2	4,243
115	37,00	1	.
116	60,00	1	.
117	57,00	1	.
118	34,00	1	.

119	55,00	2	1,414
120	46,50	2	2,121
121	60,00	1	.
123	58,50	2	2,121
127	39,00	1	.
128	48,00	1	.
129	57,00	1	.
Total	29,23	96	13,574

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Konsep Diri	(Combined)	14137,708	54	261,809	3,188	,000
	Linearity	6182,531	1	6182,531	75,279	,000
	Deviation from Linearity	7955,178	53	150,098	1,828	,078
	Within Groups	3367,250	41	82,128		
	Total	17504,958	95			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Konsep Diri	,594	,353	,899	,808

MEANS TABLES=y BY x2

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

## Means

### Notes

Output Created		22-NOV-2022 12:50:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	96
Missing Value Handling	File	
	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	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 x2 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Interaksi Sosial	96	100,0%	0	0,0%	96	100,0%

### Report

#### Kinerja

Interaksi Sosial	Mean	N	Std. Deviation
53	21,00	1	.
62	21,00	1	.
63	30,00	2	12,728

64	21,00	1	.
67	21,00	1	.
68	21,00	2	,000
71	21,00	3	,000
72	21,00	1	.
73	21,00	2	,000
76	21,00	3	,000
77	27,75	4	13,500
78	21,00	2	,000
79	21,00	1	.
80	21,00	1	.
81	21,00	3	,000
82	29,00	3	6,928
83	21,00	1	.
84	51,00	1	.
85	21,00	2	,000
86	21,00	1	.
87	21,00	3	,000
88	21,00	2	,000
89	34,00	3	22,517
90	34,43	7	18,501
91	21,00	3	,000
92	21,00	1	.
93	21,00	3	,000
94	21,00	4	,000
95	37,80	5	12,478
96	21,00	3	,000
97	27,50	2	9,192
98	33,50	4	16,583
99	27,00	1	.
100	21,00	2	,000
101	30,00	2	12,728
102	27,00	1	.
106	36,75	4	13,500
108	39,00	2	25,456
117	51,00	2	4,243
118	57,00	2	,000
122	60,00	1	.
124	57,00	1	.
125	57,00	1	.



128	60,00	1	.
Total	29,23	96	13,574

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Interaksi Sosial	(Combined)	10725,444	43	249,429	1,913	,013
	Linearity	5418,503	1	5418,503	41,561	,000
	Deviation from Linearity	5306,941	42	126,356	,969	,538
	Within Groups	6779,514	52	130,375		
Total		17504,958	95			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Interaksi Sosial	,556	,310	,783	,613



**LAMPIRAN F – UJI HIPOTESIS**

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y

/METHOD=ENTER x1

/SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
    
```

**Regression**

**Notes**

Output Created	22-NOV-2022 12:51:30
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 96 File
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 /SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3). </pre>								
Resources	<table> <tr> <td>Processor Time</td> <td>00:00:02,68</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td>00:00:06,32</td> </tr> <tr> <td>Memory Required</td> <td>1380 bytes</td> </tr> <tr> <td>Additional Memory Required for Residual Plots</td> <td>912 bytes</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:02,68	Elapsed Time	00:00:06,32	Memory Required	1380 bytes	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes
Processor Time	00:00:02,68								
Elapsed Time	00:00:06,32								
Memory Required	1380 bytes								
Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes								

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konsep Diri <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja  
b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,594 <sup>a</sup>	,353	,346	10,975	1,503

- a. Predictors: (Constant), Konsep Diri  
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6182,531	1	6182,531	51,328	,000 <sup>b</sup>
	Residual	11322,428	94	120,451		
	Total	17504,958	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Konsep Diri

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-14,481	6,203		-2,334	,022		
	Konsep Diri	,467	,065	,594	7,164	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Konsep Diri	
1	Correlations	Konsep Diri	1,000
	Covariances	Konsep Diri	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Konsep Diri
1	1	1,984	1,000	,01	,01
	2	,016	10,984	,99	,99

a. Dependent Variable: Kinerja

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
22	3,792	57	15,38	41,618

a. Dependent Variable: Kinerja

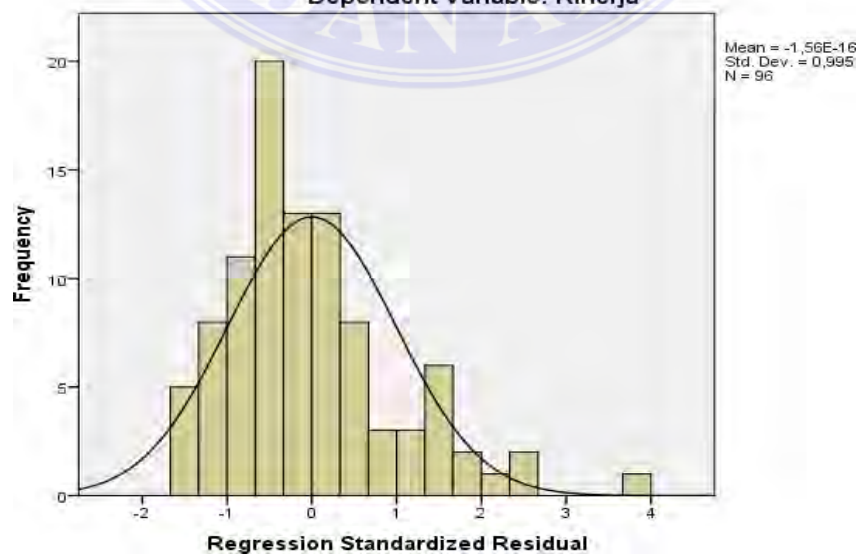
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10,72	45,71	29,23	8,067	96
Residual	-17,712	41,618	,000	10,917	96
Std. Predicted Value	-2,295	2,043	,000	1,000	96
Std. Residual	-1,614	3,792	,000	,995	96

a. Dependent Variable: Kinerja

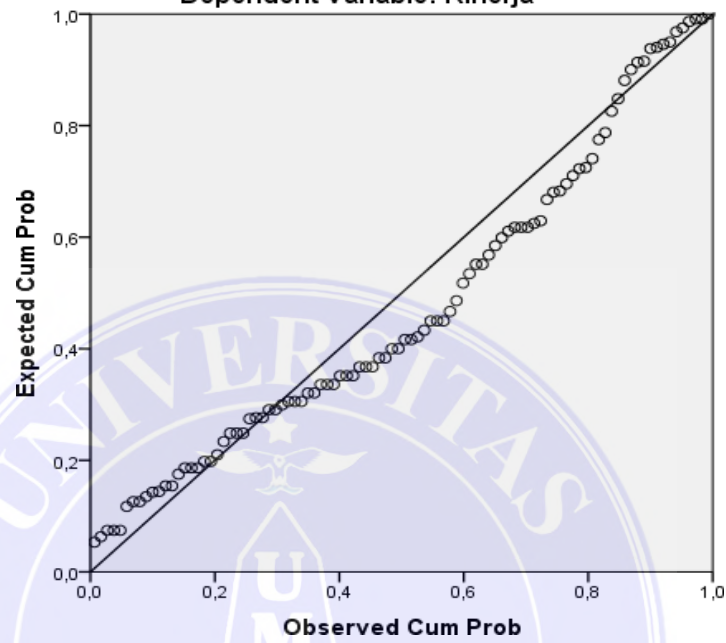
## Charts

**Histogram**  
Dependent Variable: Kinerja



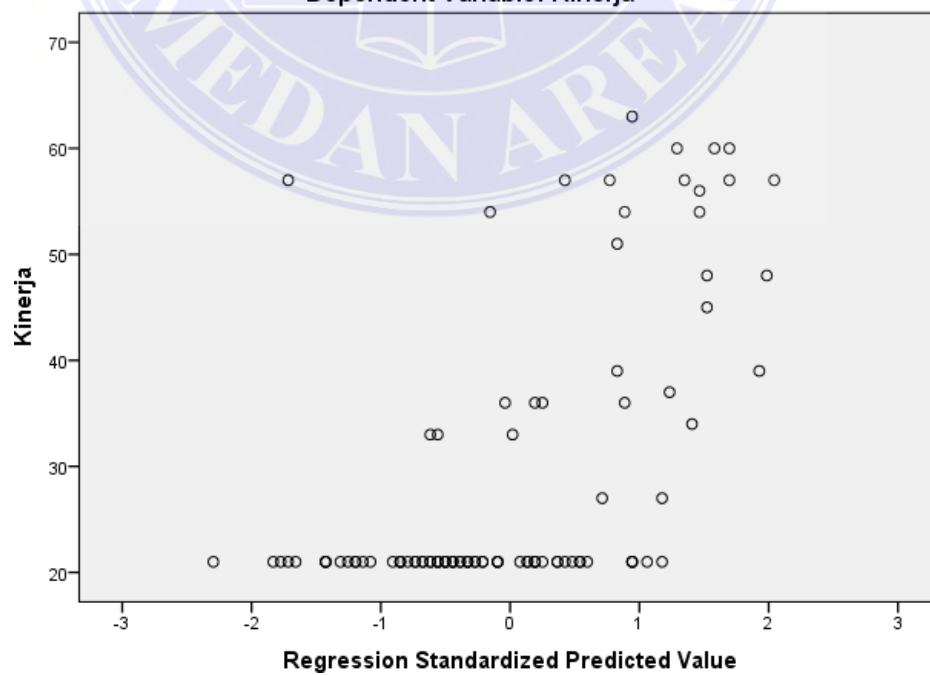
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y

/METHOD=ENTER x2

/SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
    
```

**Regression**

**Notes**

Output Created	22-NOV-2022 12:53:24
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 96 File
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.



Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x2 /SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time 00:00:01,22 Elapsed Time 00:00:01,64 Memory Required 1380 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 912 bytes

[DataSet2]

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Interaksi Sosial <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,556 <sup>a</sup>	,310	,302	11,339	1,416

a. Predictors: (Constant), Interaksi Sosial

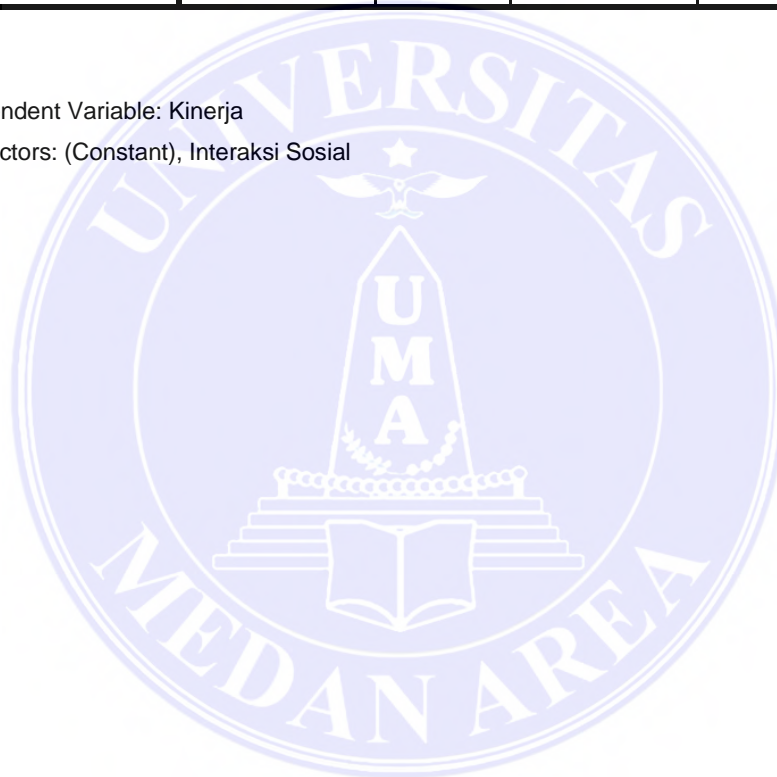
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5418,503	1	5418,503	42,141	,000 <sup>b</sup>
	Residual	12086,455	94	128,579		
	Total	17504,958	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Interaksi Sosial



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-16,301	7,109		-2,293	,024		
1 Interaksi Sosial	,507	,078	,556	6,492	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Interaksi Sosial
1	Correlations	Interaksi Sosial
		1,000
	Covariances	Interaksi Sosial
		,006

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Interaksi Sosial
1	1	1,987	1,000	,01	,01
	2	,013	12,203	,99	,99

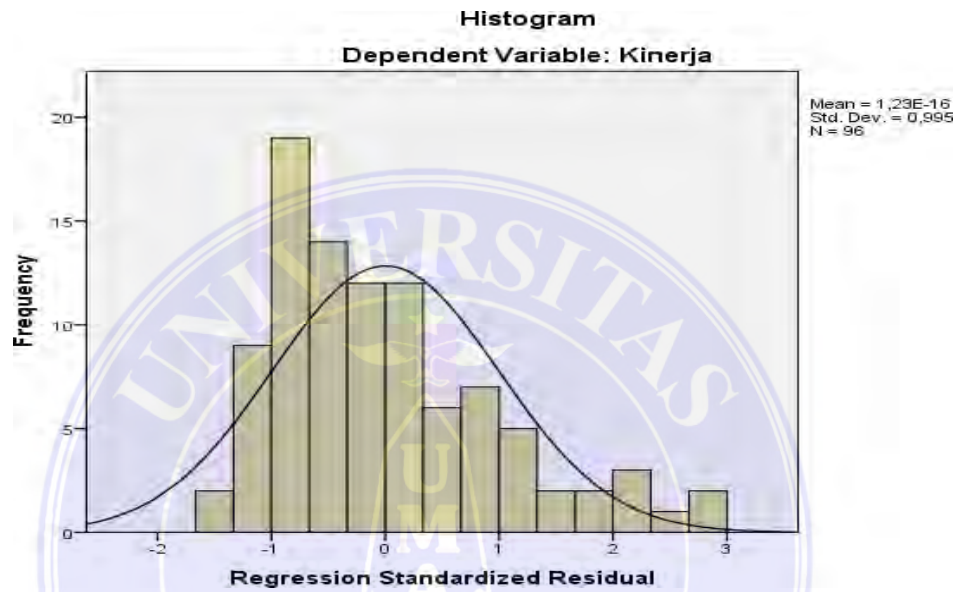
a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

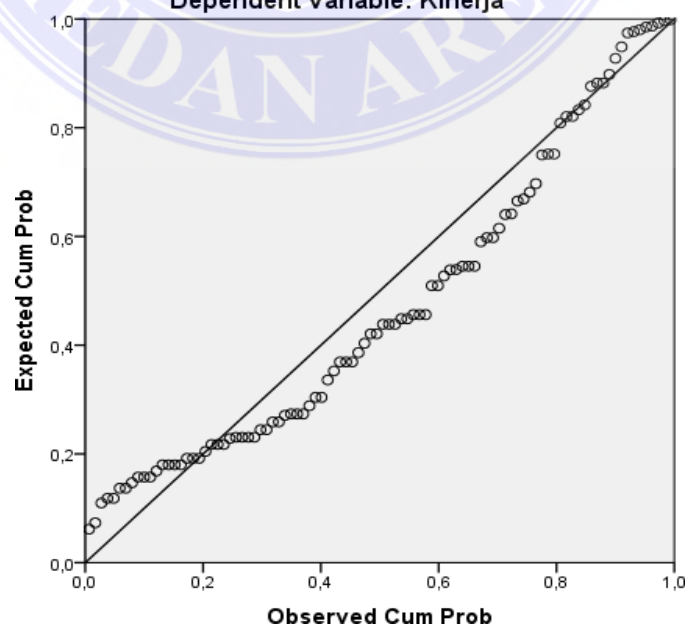
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10,58	48,63	29,23	7,552	96
Residual	-17,481	33,649	,000	11,279	96
Std. Predicted Value	-2,469	2,568	,000	1,000	96
Std. Residual	-1,542	2,967	,000	,995	96

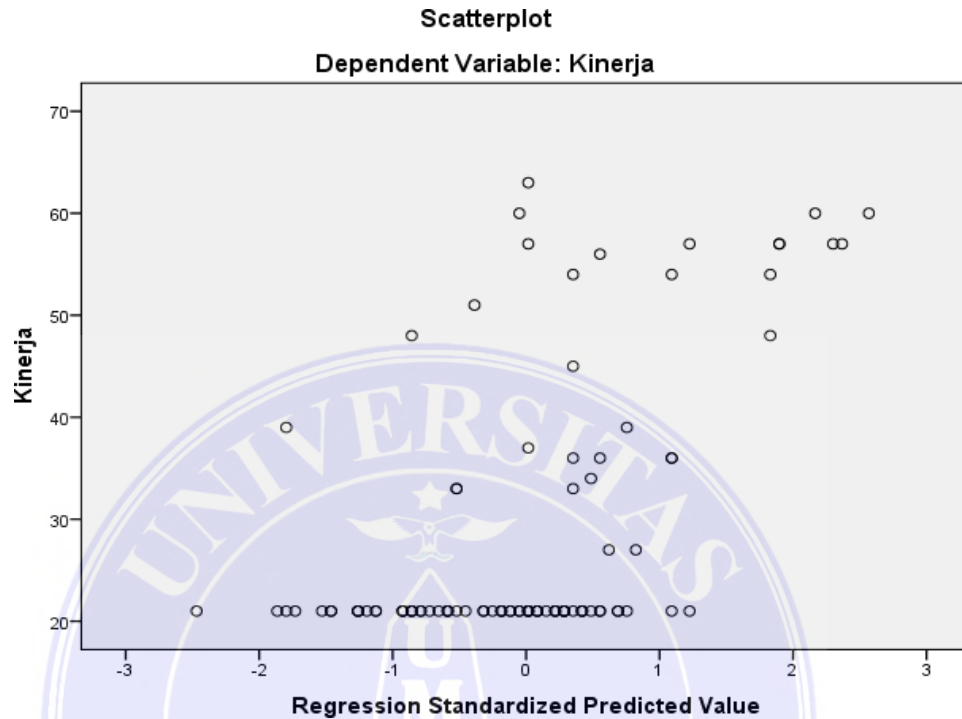
a. Dependent Variable: Kinerja

### Charts



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Dependent Variable: Kinerja





REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y

/METHOD=ENTER x1 x2

/SCATTERPLOT=(y ,\*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/8/23

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)2/8/23

## Regression

### Notes

Output Created		22-NOV-2022 12:54:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	96
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS BCOV
		R ANOVA COLLIN TOL
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT y
		/METHOD=ENTER x1 x2
		/SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED)
		/RESIDUALS DURBIN
Resources		HISTOGRAM(ZRESID)
		NORMPROB(ZRESID)
		/CASEWISE PLOT(ZRESID)
		OUTLIERS(3).
	Processor Time	00:00:01,09
	Elapsed Time	00:00:01,25
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Interaksi Sosial, Konsep Diri <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,684 <sup>a</sup>	,467	,456	10,012	1,463

- a. Predictors: (Constant), Interaksi Sosial, Konsep Diri  
 b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8182,200	2	4091,100	40,811	,000 <sup>b</sup>
	Residual	9322,758	93	100,245		
	Total	17504,958	95			

- a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Interaksi Sosial, Konsep Diri

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-33,453	7,076		-4,728	,000		
	Konsep Diri	,344	,065	,438	5,251	,000	,824	1,214
	Interaksi Sosial	,340	,076	,372	4,466	,000	,824	1,214

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Interaksi Sosial	Konsep Diri
1	Correlations	Interaksi Sosial	1,000
		Konsep Diri	-,420
	Covariances	Interaksi Sosial	,006
		Konsep Diri	-,002

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Konsep Diri	Interaksi Sosial
1	1	2,969	1,000	,00	,00	,00
1	2	,018	12,832	,13	,98	,27
	3	,013	14,941	,86	,01	,73

a. Dependent Variable: Kinerja

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
22	3,785	57	19,11	37,892

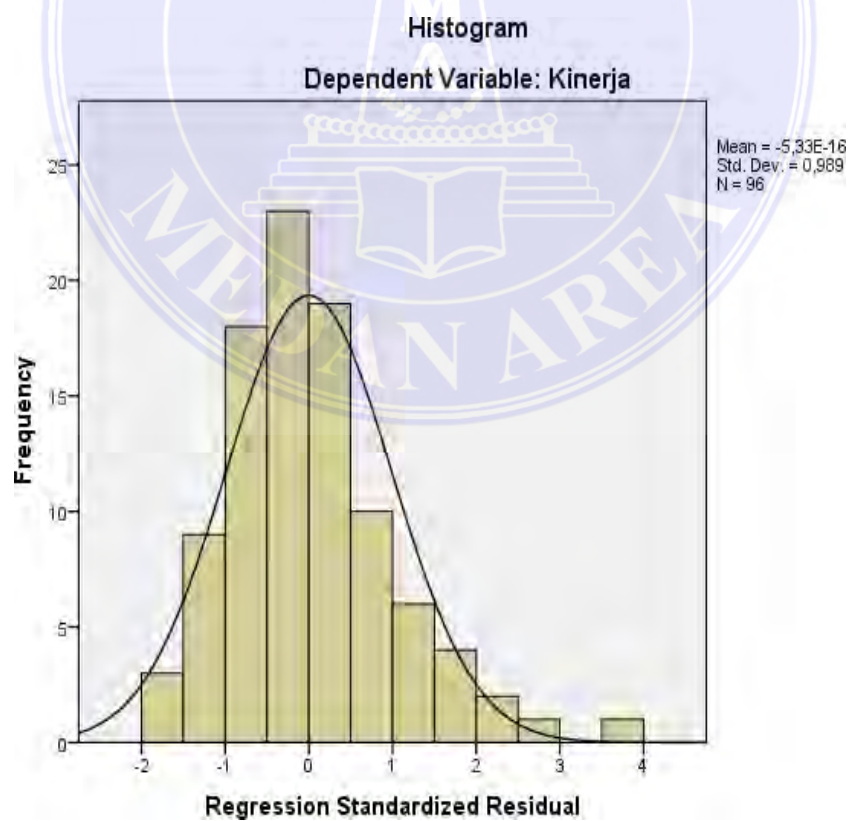


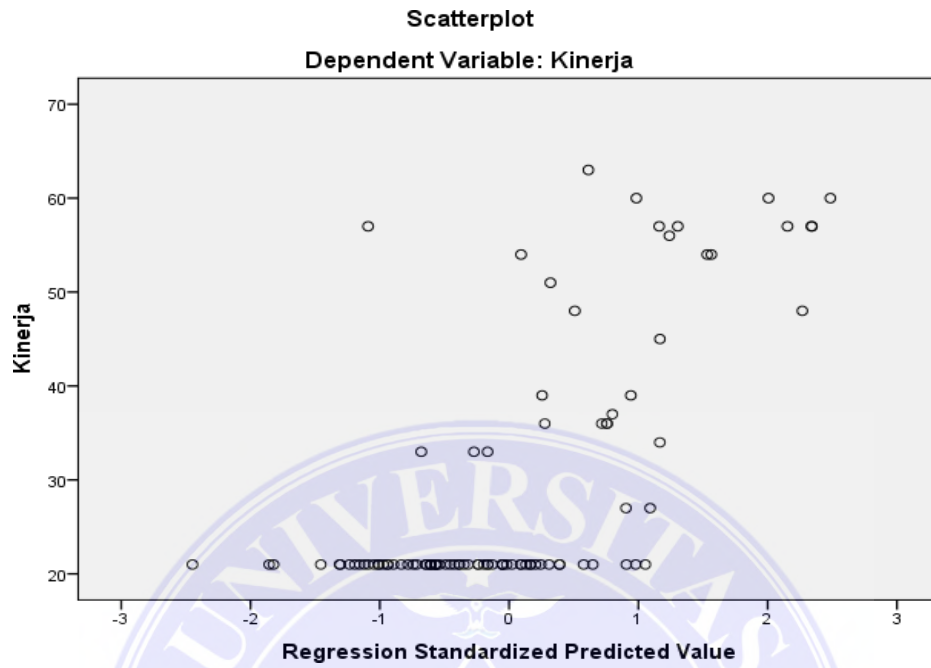
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6,50	52,29	29,23	9,281	96
Residual	-18,013	37,892	,000	9,906	96
Std. Predicted Value	-2,449	2,485	,000	1,000	96
Std. Residual	-1,799	3,785	,000	,989	96

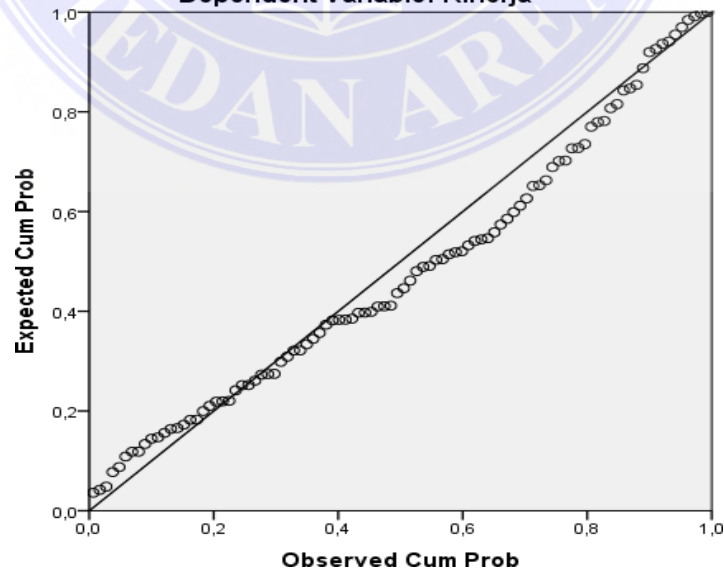
a. Dependent Variable: Kinerja

## Charts





**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Kinerja**





**LAMPIRAN G – SURAT IZIN PENELITIAN DAN SURAT  
SELESAI PENELITIAN**



## UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) | [www.pasca.uma.ac.id](http://www.pasca.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1468 /PPS-UMA/D/01/XI/2022  
 Hal : Izin Penelitian

16 November 2022

Kepada Yth. :  
**Pusat Kuliner Siantar Square Kota Pematang Siantar**  
**Jl. Vihara, No. 1, Kelurahan Simalungun, Kecamatan Siantar Selatan, Kota Pematang Siantar**  
 Di -  
 Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Surya Darma  
 NPM : 201804060  
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "Hubungan Konsep Diri dan Interaksi Sosial dengan Kinerja Karyawan di Pusat Kuliner Siantar Square Kota Pematang Siantar"

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,  
  
 Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :  
 1. Ketua Program Studi – M.Psi





## UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) | [www.pasca.uma.ac.id](http://www.pasca.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1468 /PPS-UMA/D/01/XI/2022  
 Hal : Pengambilan Data

16 November 2022

Kepada Yth. :  
**Pusat Kuliner Siantar Square Kota Pematang Siantar**  
**Jl. Vihara, No. 1, Kelurahan Simalungun, Kecamatan Siantar Selatan, Kota Pematang Siantar**  
 Di -  
 Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Surya Darma  
 NPM : 201804060  
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "Hubungan Konsep Diri dan Interaksi Sosial dengan Kinerja Karyawan di Pusat Kuliner Siantar Square Kota Pematang Siantar"

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,  
  
 Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :  
 1. Ketua Program Studi – M.Psi



**PUSAT KULINER SIANTAR SQUARE  
KOTA PEMATANG SIANTAR**



Jl. Vihara No.1, Kelurahan Simalungun, Kecamatan Siantar Selatan, Kota Pematang Siantar  
Telp. (082276669582)

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Ismail, S.E.  
Jabatan : Ketua  
Alamat : Jl. Sriwijaya, No. 18 Kota Pematang Siantar

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Surya Darma  
NPM : 201804060  
Institusi : Pasca Sarjana Psikologi Universitas Medan Area  
Judul : Hubungan Konsep Diri Dan Interaksi Sosial Dengan Kinerja Karyawan Di Pusat Kuliner  
Siantar *Square* Kota Pematang Siantar

Benar telah selesai melaksanakan penelitian dan telah mengikuti prosedur dan ketentuan yang berlaku di Pusat Kuliner Siantar *Square* Kota Pematang Siantar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Pematang Siantar, 27 November 2022  
Ketua (PKSSKPS)

Ismail, S.E.