

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA GURU DI SMKN 14 MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

RIZELKI NAINGGOLAN

198600310



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKRULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/4/24

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)18/4/24

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA GURU DI SMK N 14
MEDAN**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan

Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH :

RIZELKI NAINGGOLAN

19.860.0310

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/4/24

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)18/4/24

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA GURU DI SMKN 14
MEDAN
NAMA : RIZELKI NAINGGOLAN
NO STAMBUK : 198600310
FAKULTAS : PSIKOLOGI



Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Eryanti Novita, S.Psi, M.Pi, Psikolog
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka.Prodi

Tanggal Lulus: 25 Maret 2024

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 18/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/4/24

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 25 Maret 2024



(Rizelki N)

198600310

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

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

Nama : Rizelki Nainggolan
NPM : 198600310
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cabang Medan, Beserta peangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 25 Maret 2024

Yang Menyatakan


(Rizelki N)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GURU DI SMKN 14 MEDAN

RIZELKI NAINGGOLAN

198600310

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dan keterikatan kerja pada guru di SMKN 14 Medan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara harga diri dengan keterikatan kerja pada guru. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi harga diri maka semakin tinggi juga keterikatan kerja pada guru, sebaliknya juga semakin rendah harga diri maka semakin rendah juga keterikatan kerja pada guru. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala model likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah sampel 98 orang. Berdasarkan analisis data, harga diri berkontribusi terhadap keterikatan kerja sebesar 7,1% dan terdapat 92,9% peran faktor lain terhadap keterikatan kerja. Mean hipotetik dari variabel harga diri adalah 82,5 sedangkan mean hipotetik dari variable keterikatan kerja 77,5. Mean empirik dari variable harga diri adalah 105.2449 dan mean empirik pada variable keterikatan kerja adalah 100.7959.

Kata Kunci: Harga diri, Keterikatan Kerja, Guru

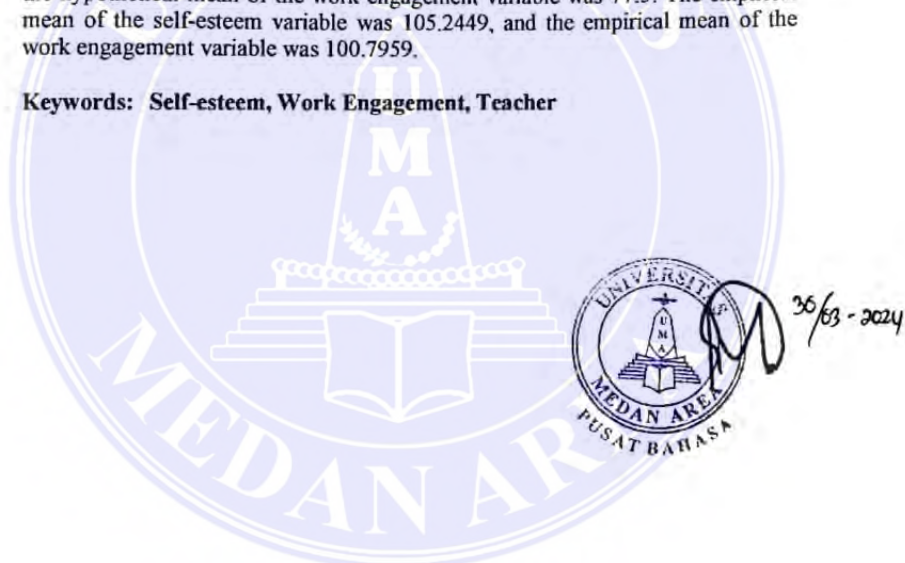
ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN SELF-ESTEEM AND WORK
ENGAGEMENT AMONG TEACHERS AT SMKN 14 MEDAN

RIZELKI NAINGGOLAN
198600310

This research aimed to determine the correlation between self-esteem and work engagement among teachers at SMKN 14 Medan. The hypothesis in this research was that there is a relationship between self-esteem and work engagement among teachers. With the assumption that the higher the self-esteem, the higher the work engagement among teachers; conversely, the lower the self-esteem, the lower the work engagement among teachers. The type of research used was quantitative research with a correlational approach, with data collection techniques using a Likert model scale. The sampling technique used was total sampling with a sample size of 98 people. Based on the data analysis, self-esteem contributed 7.1% to work engagement and there was a 92.9% role of other factors in work engagement. The hypothetical mean of the self-esteem variable was 82.5, while the hypothetical mean of the work engagement variable was 77.5. The empirical mean of the self-esteem variable was 105.2449, and the empirical mean of the work engagement variable was 100.7959.

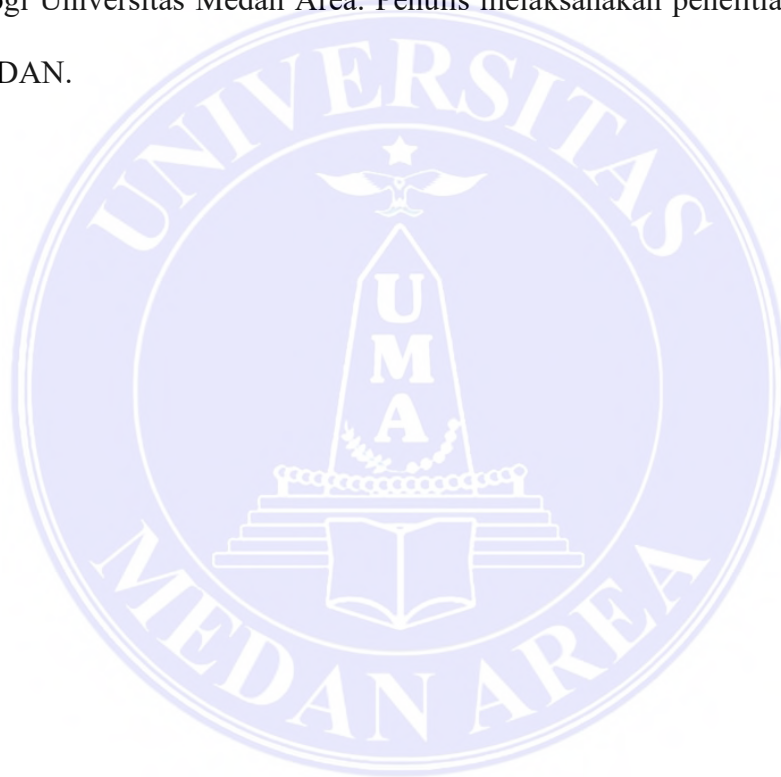
Keywords: Self-esteem, Work Engagement, Teacher



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Girsang pada tanggal 01 Februari 2001, dari Ayah Tarida Nainggolan (Alm) dan Ibu Sondang Roida Napitupulu. Penulis merupakan anak ke-empat dari 4 bersaudara.

Pada tahun 2018 penulis lulus dari SMK N BINAAN PROV. Sumatera Utara dan pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penulis melaksanakan penelitian di SMK N 14 MEDAN.

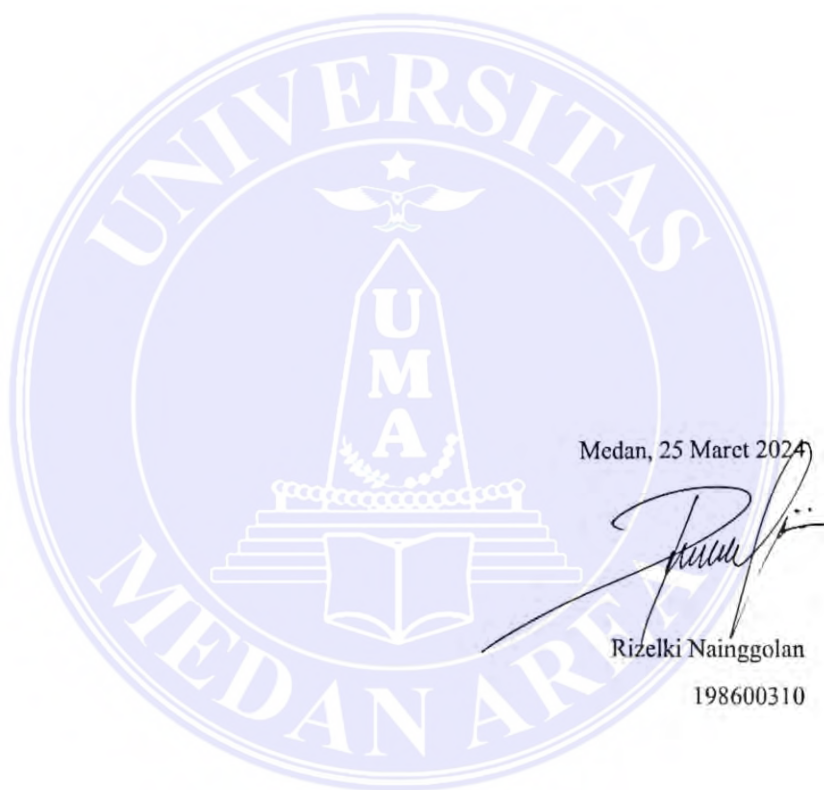


KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuni-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai. Adapun maksud dan tujuan dari skripsi ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara Harga Diri dengan Keterikatan Kerja pada Guru di SMK N 14 Medan”.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Saya mengucapkan banyak terimakasih kepada Ibu Eryanti Novita, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing saya yang cerewet dan peduli terhadap anak bimbingnya. Teruntuk pihak yang berwenang di SMKN 14 Medan yang memberi izin dan seluruh guru-guru yang memberikan sumbangsih pikiran dan waktu dalam penelitian ini. Kepada keluarga penulis terkhususnya Ibu yang selalu mengajarkan untuk mempercayakan segala hal pada Tuhan Yesus, juga bang Riko, bang Brian dan kak Rika serta Ayah yang selalu mendoakan hal baik dari atas sana. Kepada sahabat saya DREAMER dan teman saya Ezra, Reynaldo, Frey Alex, Neil, Dimson, dan mba 0330 yang selalu menjadi penyemangat serta seluruh teman teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Keterikatan Kerja	9
2.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja	9
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja	10
2.1.3 Aspek-aspek Keterikatan Kerja.....	13
2.1.4 Ciri-ciri Keterikatan Kerja.....	15
2.2 Harga Diri.....	17
2.2.1 Pengertian Harga Diri.....	17
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Harga Diri	18
2.2.3 Aspek-aspek Harga Diri	20

2.2.4 Ciri-ciri Harga Diri	22
2.2.5 Hubungan Keterikatan Kerja dengan Harga Diri	23
2.2.6 Kerangka Konseptual	26
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN	27
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	27
3.2 Bahan dan Alat Peneilitan	27
3.3 Metodologi Penelitian	27
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.5 Defenisi Operasiona Variabel Penelitian	28
3.6 Prosedur Kerja.....	29
HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Hasil	31
4.1.1 Persiapan Penelitian	31
4.1.2 Persiapan Alat Ukur	32
4.1.3 Pelaksanaan Penelitian	34
4.1.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian	34
4.1.4 Hasil Perhitungan Korelasi.....	38
4.1.5 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	39
4.2 Pembahasan.....	42
BAB V.....	47
SIMPULAN DAN SARAN	47
5.1 Simpulan	47
5.2 Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	52
Lampiran 2 Sebaran Data Variabel	59
Lampiran 3 Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	66
Lampiran 4 Uji Normalitas Dan Linearitas.....	73
Lampiran 5 Uji Korelasi.....	78
Lampiran 6 Lampiran Surat Penelitian	81



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Penyebaran Aitem Harga Diri	32
Tabel 4. 2 Distribusi Penyebaran Aitem Keterikatan Kerja.....	33
Tabel 4. 3 Distribusi Aitem-Aitem Skala Harga Diri	35
Tabel 4. 4 Distribusi Aitem-Aitem Skala Harga Diri	35
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas	36
Tabel 4. 6 Uji Normalitas.....	37
Tabel 4. 7 Uji Linieritas	37
Tabel 4. 8 Hasil Perhitungan Korelasi	38
Tabel 4. 9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Kurva Harga Diri.....	41
Gambar 4. 2 Kurva Keterikatan Kerja	42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam meningkatkan sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga elemen yang paling strategis dalam organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen, peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling berharga dan ilmu pengetahuan menyediakan berbagai teknik dan program yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia lebih efektif. Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi sebuah organisasi pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan.

Pengembangan sumber daya manusia didukung oleh sekolah yang memiliki pendidikan efektif dan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah adalah guru. Selain memberikan materi didalam kelas, guru juga akan dituntut berperan sebagai penyampaian nilai-nilai moral dan sebagai motivator bagi siswa dalam proses pengembangan dimasa remajanya, tuntutan tersebut menandakan kualitas guru haruslah kompeten.

Guru sebagai faktor penting dalam proses pendidikan ini mengarahkan kepada kondisi optimal seorang guru. Kondisi yang dimaksud adalah ketika guru dapat memiliki perasaan menikmati pekerjaannya sebagai seorang guru, serta tetap

menghadapi dan berusaha mengatasi masalah didalam pekerjaanya. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, seorang guru harus mampu mengekspresikan diri secara positif, baik fisik, kognitif, maupun emosional selama bekerja atau yang disebut juga keterikatan kerja. Guru yang mempunyai keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan sekitar sekolah dan mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian visi/misi sekolah atau organisasi dia bekerja.

Keterikatan kerja yang di kemukakan Robbins, S. P, (2008) yaitu tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. Schaufeli dan Bakker (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai suatu keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* (semangat) dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan. *Dedication* (dedikasi) mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan. *Absorption* (keasyikan) dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Guru yang memiliki keterikatan kerja akan memandang pekerjaan sebagai suatu tantangan yang membuat karyawan antusias dengan pekerjaan mereka, sehingga guru akan menunjukkan kinerja yang baik (Bakker dkk, 2008). Sedangkan guru dengan keterikatan kerja yang kurang baik akan menjadikan guru malas dan

tidak sepenuh hati bekerja, sehingga pekerjaan diselesaikan dengan asal-asalan yang berlandaskan asal cepat selesai (Iswanto & Agustina, 2016).

Pada faktanya guru memiliki masalah yang masih sangat memilukan. Hal ini dapat dilihat pada kondisi ekonominya, pengakuan status dan profesi, lemahnya apresiasi yang diberikan, perlunya sertifikasi dan kepuasan kerja guru secara keseluruhan (Mukhtar dkk, 2017). Selain itu, kesenjangan antara status sosial ekonomi guru dan tuntutan masyarakat semakin besar. Masalah tersebut dapat mengurangi tingkat keterikatan kerja guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya di organisasi tersebut.

Walaupun tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab sebagai guru tidak dapat dianggap mudah, hal tersebut tidak menyurutkan semangat dan keinginan guru untuk bekerja dengan maksimal. Guru tetap menunjukkan semangat, rasa antusiasnya terhadap pekerjaannya dan menyukai pekerjaan yang sedang dijalankannya. Penjelasan tersebut sesuai dengan pengertian keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (2010) yang mengungkapkan bahwa keterikatan kerja merupakan sikap positif individu untuk merasa terlibat sepenuhnya dengan pekerjaan ditandai dengan adanya aspek *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

Menurut Bakker & Demerouti (2007) keterikatan kerja terdiri dari beberapa faktor diantaranya *personal resources* (sumberdaya pribadi), *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan). *Job resources* merupakan sumber daya kerja mengacu pada tuntutan pekerjaan terhadap aspek fisik, psikologis, lingkungan sosial dan lingkungan pekerjaan. *Job resources* terdiri dari dimensi dukungan sosial, pembinaan pengawasan, otonomi, umpan balik, kinerja, dan peluang pengembangan. *Personal resources* yaitu kemampuan

individu dalam mengontrol dirinya dengan maksud memberikan dampak positif yang terdiri dari dimensi *self-esteem* (harga diri), *optimism* (optimis) dan *self-efficacy* (efikasi diri). *Personal resources* diyakini berpengaruh signifikan dengan keterikatan kerja (Ayu dkk, 2015). *Personal resources* diyakini dapat menurunkan tingkat tuntutan dalam bekerja. Tuntutan pekerjaan merupakan tuntutan berupa tuntutan fisik, serta psikologis yang harus diupayakan dalam bekerja. Tuntutan pekerjaan seperti pekerjaan yang menumpuk, jenis pekerjaan yang dilakukan dirasa kurang aman, adanya konflik pribadi dan lain sebagainya diyakini dapat menimbulkan stres dan kelelahan (Sahron & Budiani, 2020).

Salah satu dimensi *Personal resources* adalah harga diri. Peneliti memilih harga diri sebagai variabel x dikarenakan antar pegawai memiliki hubungan sosialnya yang baik dibuktikan dengan saling dukung dan saling tolong-menolong. Harga diri diyakini muncul akibat hubungan yang erat dengan sesama rekan kerja (Costantini dkk, 2019). Yildiz (2017) mengatakan harga diri sebagai sikap positif atau negatif terhadap dirinya sendiri. Penilaian positif dijelaskan dengan rasa bangga dan puas kepada diri sendiri, sedangkan penilaian negatif mengarah pada penilaian bahwa individu tidak berharga, cenderung pesimis dan kurang percaya dengan dirinya sendiri.

Harga diri yang tinggi dihasilkan dari penilaian positif dan penerimaan dari lingkungan sosial. Harga diri tinggi membuat guru bersemangat untuk bekerja, menikmati pekerjaan serta bangga dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga memungkinkan individu untuk lebih aktif terlibat dan berkontribusi terhadap pekerjaannya. Harga diri diyakini muncul akibat hubungan yang erat dengan sesama rekan kerja. Sementara itu rendahnya harga diri dipercaya mempengaruhi

keterikatan kerja. Sonnentag, dkk. (2010) menyebutkan harga diri rendah dipercaya dapat mengganggu proses keterikatan dan membuat guru sulit berbaur dengan lingkungannya. Hal tersebut dapat ditandai dengan ketidak mampuan individu dalam menilai dirinya secara positif dan menganggap dirinya tidak memiliki kemampuan atau kompetensi dalam melakukan sesuatu, sehingga rendahnya harga diri membuat individu cenderung merasa malas, pesimis, mudah dipengaruhi dan menarik diri dari lingkungan sosialnya.

Fenomena ini juga terjadi di SMKN 14 Medan. Ketika peneliti mendatangi lokasi penelitian sebagai langkah observasi awal pada tanggal 26 Juni 2023 pukul 07.30 WIB, peneliti menyaksikan banyak guru sedang berbincang-bincang bersama siswa/I setelah pelaksanaan upacara bendera, peneliti menandai bahwa guru yang ada di SMKN 14 Medan merasa terikat dengan pekerjaannya ditandai dengan rasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan mereka menghargai diri mereka dengan memberikan pengaruh positif pada rekan kerja, siswa dan lingkungan sekolah. Melihat peristiwa tersebut peneliti melakukan wawancara dan menyimpulkannya sebagai berikut: Salah seorang guru mengatakan senang berbincang-bincang dengan siswa, guru tersebut mengatakan komunikasi antara siswa dan guru sangat penting untuk memberikan masukan-masukan kepada siswa serta membangun kepercayaan diri bagi guru-guru agar merasa senang dalam bekerja. Terkait dengan masalah-masaah di lingkungan sekolah yang mengenai keterikatan kerja, salah seorang guru berkata bahwa ada rekan kerjanya ada memiliki masalah dalam mengajar, seperti kurang motivasi, merasa jenuh dan bosan saat bekerja dan merasa kurang percaya diri. Masalah ini membuat peneliti semakin merasa tertarik dengan meneliti keterikatan kerja pada guru di sekolah tersebut. Hal lain juga di jelaskan

seorang guru mengenai keikutsertaan atau keterlibatan semua guru di saat pelaksanaan rapat-rapat, Dia mengatakan disekolah tersebut masih belum melibatkan seluruh guru dalam mengambil keputusan, terutama guru-guru yang masi muda atau guru-guru yang baru masuk.

Perasaan yang dialami guru-guru tersebut juga masuk kedalam ciri-ciri keterikatan kerja menurut Hewitt (dalam Schaufeli & Bakker, 2010) menyatakan karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan secara konsisten menunjukkan tiga perilaku umum, yaitu ; *Say* secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana dia bekerja, kepada rekan sekerja, kepada siswa/siswi di lingkungan sekolah. *Stay* memiliki keinginan menetap ditempat kerja atau disekolah tersebut dibanding disekolah lain. *Strive* memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan visi organisasi ditempat dia bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut terlihat bahwasanya penting untuk meningkatkan keterikatan kerja melalui harga diri masing-masing guru serta dengan memperhatikan lingkungan sekitar. Guru yang harga dirinya tinggi akan melaksanakan pekerjaanya dengan baik serta menikmati pekerjaanya. Narasumber diatas juga berhubungan dengan pendapat Rotich (2016) menyebutkan harga diri berbasis organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja. Rotich menemukan bahwa penurunan harga diri berbasis organisasi diikuti dengan penurunan keterikatan kerja dan peningkatan harga diri berbasis organisasi juga diikuti oleh peningkatan keterikatan kerja. Harga diri berbasis organisasi dipercaya menciptakan sikap percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan dan yakin

seutuhnya dengan kemampuan yang dimiliki sehingga keterlibatan dengan pekerjaan juga semakin meningkat.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti berinisiatif untuk mengangkat penelitian dengan judul “Hubungan antara Harga Diri dengan Keterikatan Kerja pada Guru di SMKN 14 Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Hubungan antara Harga Diri dengan Keterikatan Kerja pada Guru di SMKN 14 Medan”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menguji bagaimana hubungan antara harga diri dengan keterikatan kerja pada guru di SMKN 14 Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat adanya hubungan positif antara harga diri dengan keterikatan kerja. Artinya semakin tinggi harga diri maka keterikatan kerja akan semakin tinggi, sebaliknya jika semakin rendah harga diri maka keterikatan kerja akan semakin rendah.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis maupun praktis, yaitu:

- a. Manfaat teoritis, hasil pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu psikologi, khususnya di bidang

psikologi pendidikan, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan untuk peneliti selanjutnya.

- b. Manfaat praktis, dapat dijadikan perundingan bagi guru-guru di SMKN 14 Medan untuk meningkatkan keterikatan kerja dengan memperhatikan harga diri yang tinggi untuk menilai hal positif dalam diri.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keterikatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep yang menyatakan bahwa pegawai memiliki perilaku keterlibatan penuh dalam bekerja dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Menurut Scahaufeli, dkk. (2004), keterikatan kerja merupakan kegiatan penuh semangat bekerja yang ditandai dengan karakteristik *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan juga *absorption* (absorpsi) pada pekerjaan. Semangat mengacu pada energi, ketahanan dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. Dedikasi merujuk pada rasa bangga, antusias, dan rasa bermakna. Absorpsi mengacu pada keterlarutan yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam bekerja dan merasa bahwa waktu berjalan lebih cepat.

Schmidt (2004) mengartikan keterikatan kerja sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin keterikatan kerja, terdapat tema berulang yang menunjukkan keterikatan kerja yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*” (akan bekerja ekstra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan. Dengan kata lain, definisi keterikatan kerja mengacu keterlibatan, kepuasan dan antusiasme pegawai dalam berkerja (Saks, 2006).

Menurut pernyataan dari Blau dan Boal (dalam Setyorini, dkk. 2012) keterikatan kerja merupakan suatu tindakan dan pernyataan positif dari keterikatan pekerjaan dengan diri individu sendiri. Karyawan memahami bahwa pekerjaan yang sedang diambil ini memiliki andil dalam membangun kredibilitasnya. Karyawan akan memberikan performa terbaiknya pada perusahaan untuk mencapai hal tersebut.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja sebagai pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resilensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan, mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja).

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Membicarakan mengenai keterikatan kerja, tidak akan terlepas dari faktor yang mempengaruhinya. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu:

1. Tuntutan pekerjaan (*job demands*)

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. Tuntutan pekerjaan ini mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha

besar. Salah satu contoh tuntutan kerja yaitu bekerja secara non stop dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang telalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, bahkan melakukan *burnout* pada karyawan (Demerouti, dkk. 2001).

2. Sumber daya pribadi (*personal resources*)

Menurut Bakker (2011) sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self-cocordance*). Karayawan yang memiliki sasaran diri sendiri ini akan memicu peningkatan kinerja dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi. Sumber daya pribadi terdiri dari tiga dimensi yaitu kepercayaan diri untuk melakukan perencanaan penyelesaian kerja (*self efficacy*), rasa dihargai (*self esteem*) dan *optimisme*. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, dkk. (2015) menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginanya dan kemampuannya akan meningkatkan keterikatan kerja. Lebih lanjut dijelaskan bila karyawan memiliki sumber daya pribadi akan efektif menghindarkan diri dari perilaku negatif akibat tuntutan kerja.

3. Sumber daya pekerjaan (*job resources*)

Komponen fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial). Sumber daya eksternal meliputi kontrol pekerjaan, variasi tugas, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan partisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan sumber daya sosial meliputi dukungan rekan kerja, keluarga dan teman sebaya (Demerouti, dkk, 2001).

Menurut Lockwood (Harry, 2014) terdapat dua faktor yang mempengaruhi work engagement yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Adapun faktor eksternal yang digunakan yaitu *perceived organizational support* (POS) dimana ini merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yang termasuk dalam *job resources*. Faktor internal yang digunakan yaitu *organizational-based self esteem* (OBSE) yang termasuk dalam *personal resources*.

Menurut Demerouti (Puspita, 2012) faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja antara lain: a. *Job Demands* (Tuntutan Kerja) merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja memiliki empat faktor yaitu :1) Beban kerja yang berlebihan (*work overload*), 2) Tuntutan emosi (*emotional demands*), 3) Ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), 4) Perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

b. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan) yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

c. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi) adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan merujuk kepada individu yang memiliki kemampuan untuk mengontrol dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu tuntutan kerja, sumber daya pribadi, dan sumber daya pekerjaan. Pada penelitian ini faktor yang dirasa memiliki hubungan yang erat dengan keterlibatan kerja yaitu sumber daya pribadi.

2.1.3 Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Adapun aspek dari keterikatan kerja menurut Scahaufeli, dkk. (2002) dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Semangat (*vigor*)

Semangat merupakan satu paket energi dan resiliensi mental yang digunakan selama bekerja. Adanya kemauan untuk mengerahkan semua usahanya dalam menyelesaikan masalah dan ketekunan dalam menghadapi

kesulitan kerja. Semangat yang muncul mampu memberikan tambahan energi untuk membantu karyawan melakukan segala tugas yang diberikan tanpa mengeluh. Energi tersebut juga membantu karyawan agar merasa tidak mudah lelah. Contohnya guru akan tetap mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh sungguh walaupun terhalang masalah seperti lambatnya divisi lain dalam memberikan materi di kelas. Guru juga selalu bersemangat berangkat ke tempat kerja sehingga jarang terlambat.

2. Dedikasi (*dedication*)

Dedikasi merupakan perasaan terlibat secara penuh pada saat mengerjakan pekerjaannya. Ditandai dengan adanya perasaan antusias, berarti, penuh inspirasi, bangga, dan menyukai tantangan. Perasaan dimana karyawan berada pada kondisi mood yang baik untuk mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut akan berkorelasi dengan datangnya inspirasi dan ide untuk menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya guru berkontribusi secara langsung dengan pekerjaannya. Rela meluangkan waktunya untuk membantu dan menggantikan rekan kerja ketika tidak dapat memberikan materi di kelas. Hal tersebut dapat dilakukan dengan karyawan karena merasa hal tersebut bagian dari pekerjaannya.

3. Penghayatan (*absortion*)

Penghayatan merupakan kegiatan dimana karyawan merasa penuh konsentrasi dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan juga merasa senang dengan pekerjaannya. Hal tersebut membuat karyawan merasa bahwa waktu berjalan sangat cepat saat bekerja dan kesulitan untuk memisahkan diri dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tenggelam

dengan pekerjaannya. Keuntungan yang didapatkan berupa kualitas pekerjaan yang baik. Contohnya guru yang senang dengan pekerjaannya akan nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama. Guru tidak keberatan bila harus lembur dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut *Development Dimensions International* (DDI) dalam Bakker & Leiter (2010), terdapat 3 aspek komponen dalam keterikatan kerja, yaitu:

a) *Cognitive*

Memiliki keyakinan dan mendukung atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.

b) *Affective*

Memiliki rasa kepemilikan kebanggaan dan kelekatan terhadap organisasi dimana dia bekerja.

c) *Behavioural*

Keinginan untuk melangkah lebih jauh bersama organisasi dan memiliki niat yang kuat untuk bertahan dengan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menggunakan aspek yang digunakan oleh Schaufeli, dkk, (2002). Keterikatan kerja memiliki tiga aspek yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan.

2.1.4 Ciri-ciri Keterikatan Kerja

Banyak literatur yang menjelaskan mengenai ciri-ciri dari Keterikatan Kerja. Hewit (dalam Schaufeli & Bakker, 2010) menyatakan karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan secara konsisten menunjukkan tiga perilaku umum, yaitu:

1. *Say*

Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana dia bekerja, kepada rekan sekerja, kepada siswa/siswi di lingkungan sekolah.

2. *Stay*

Memiliki keinginan menjadi anggota organisasi ditempat dimana dia bekerja dibanding bekerja di organisasi lain.

3. *Strive*

Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan visi organisasi ditempat dia bekerja.

Ciri ciri keterikatan kerja menurut Federman (2009) sebagai berikut;

- 1) Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada yang berikutnya.
- 2) Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
- 3) Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan pekerjaan.
- 4) Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku dewasa.

Leiter & Bakker (2010) menyatakan bahwa ciri karyawan yang memiliki keterikatan kerja itu adalah mereka yang merasa terdorong untuk terus maju menuju tujuan yang menantang, dan selalu ingin menggapai kesuksesan.

2.2 Harga Diri

2.2.1 Pengertian Harga Diri

Harga diri merupakan evaluasi terhadap dirinya sendiri secara rendah dan tinggi. Penilaian tersebut terlihat dari penghargaan mereka terhadap keberadaan dan keberartian dirinya. Individu yang memiliki harga diri tinggi akan menerima dan menghargai dirinya sendiri apa adanya.

Menurut Coopersmith dalam (Hidayat dan Bashori, 2016) mengatakan harga diri adalah hasil evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang diekspresikan dalam sikap terhadap diri sendiri. Definisi harga diri juga dikemukakan oleh Santrock (2015) yang mengatakan harga diri adalah keseluruhan cara yang digunakan individu untuk mengevaluasi diri membandingkan antara konsep diri yang ideal dengan konsep diri yang sebenarnya

Menurut Branden (dalam Widodo dkk, 2004) perilaku seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh tingkat harga diri yang dimilikinya. Harga diri memiliki banyak definisi yang sedikit banyak saling bertumpang tindih. Misalnya menurut Coopersmith (dalam Asluli, 2006) harga diri adalah penilaian yang dibuat oleh individu untuk menggambarkan sikap menerima atau tidak menerima keadaan dirinya. Dan menandakan seberapa jauh individu itu percaya bahwa dirinya mampu, sukses dan berharga.

Dari beberapa definisi harga diri di atas, dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah suatu hasil penilaian tinggi atau rendahnya individu terhadap dirinya sendiri yang di ungkapkan dalam sikap positif dan negatif, cara seseorang merasakan dirinya sendiri, dimana seseorang akan menilai tentang dirinya sehingga mempengaruhi perilaku dalam kehidupannya sehari-hari, serta menunjukkan

sejauh mana individu menyukai dirinya sebagai individu yang mampu, penting dan berharga.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Harga Diri

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self-esteem* (harga diri) menurut Coopersmith (dalam Hidayat dan Bashori, 2016).

1. Penerimaan atau penghinaan terhadap diri

Individu yang merasa dirinya berharga akan memiliki penilaian yang lebih baik atau positif terhadap dirinya dibandingkan dengan individu yang tidak merasa dirinya seperti itu. Individu dengan harga diri yang baik akan mampu menghargai dirinya sendiri, menerima diri, dan tidak menganggap rendah dirinya.

2. Kepemimpinan dan popularitas

Dalam lingkungan persaingan individu dapat membuktikan seberapa besar kepemimpinan dan kepopulerannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memahami kelebihan dan kekurangan dirinya, yaitu hal yang membedakannya dengan orang lain. Pembuktian dalam kepopulerannya dalam lingkungan persaingan dapat ditunjukkan dengan sikap berani menghadapi persaingan dan mampu menjadi pemimpin.

3. Keluarga dan orang tua

Keluarga dan orang tua memiliki porsi besar dalam faktor yang mempengaruhi harga diri karena keluarga merupakan modal pertama dalam proses imitasi, alasan yang lain karena perasaan dihargai oleh keluarga merupakan nilai penting dalam perkembangan diri.

4. Keterbukaan dan kecemasan

Apabila seseorang yang memiliki harga diri rendah tidak mendapatkan penanganan yang seharusnya, hal itu akan merugikan individu tersebut karena situasi akan terus memburuk baginya. Harga diri rendah akan menyebabkan yang bersangkutan memiliki harapan negatif sepanjang perjalanan hidupnya. Kehidupan subjek banyak diisi dengan berbagai kecemasan dalam hidupnya, hal ini membuat individu enggan melakukan apapun.

Menurut Michener dan Delameter (dalam Nurmalasari, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri yaitu:

1. Menunjukkan penerimaan, afeksi, minat, dan keterlibatan pada kejadian-kejadian atau kegiatan yang dialami anak.
2. Menerapkan batasan-batasan jelas pada anak secara teguh dan konsisten.
3. Memberikan kebebasan dalam batas-batas dan menghargai inisiatif.
4. Menerapkan bentuk disiplin yang tidak memaksa (menghindari hak-hak istimewa dan mendiskusikan alasan-alasannya daripada memberikan hukuman fisik).

Berdasarkan dari uraian diatas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri menurut beberapa tokoh, dapat disimpulkan bahwa harga diri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Namun yang terlihat jelas disini adalah harga diri dipengaruhi oleh faktor adanya perasaan diterima dan perasaan mampu yang ada dalam diri individu.

2.2.3 Aspek-aspek Harga Diri

Menurut Felker (dalam Widodo dkk, 2004) berikut adalah beberapa penjelasan dari aspek-aspek harga diri, yaitu:

1. Perasaan disertakan / diterima (*felling of belonging*)

Bila individu merupakan bagian dari suatu kelompok dan merasa bahwa dirinya diterima serta dihargai oleh anggota kelompok lainnya, maka individu akan merasa bahwa dirinya disertakan atau diterima, perasaan disertakan atau diterima ini menghendaki adanya satu keutuhan dari sikap anggota kelompok individu yang menilai yang negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak terima.

2. Perasaan mampu (*felling of competence*)

Perasaan mampu merupakan yang dimiliki individu pada saat seseorang mampu mencapai suatu hasil yang diharapkan. Perasaan mampu merupakan hasil persepsi individu pada kemampuannya yang dipengaruhi oleh harga diri individu tersebut. Jadi perasaan mampu yang dimiliki individu tersebut ditentukan oleh persepsinya mengenai kemampuannya. Persepsi yang dialami individu dapat mengalami bias, sehingga kadang kala individu menjadi kurang objektif dalam memandang hasil yang dicapainya. Bila individu telah mencapai tujuannya secara efisien maka akan memberikan penilaian yang positif pada dirinya.

3. Perasaan berharga (*felling of worth*)

Perasaan berharga ini merupakan perasaan yang dimiliki individu yang sering kali muncul dari pernyataan yang bersifat pribadi seperti pintar, sopan dan baik. Penilaian ini sangat tergantung pada pengalaman perasaan

individu, yaitu apakah individu melihat dirinya sebagai individu yang mampu. Hal ini disebabkan banyak orang lain yang menganggap hal ini akan demikian dan individu merasa mampu seperti pendapat oranglain.

Aspek-aspek harga diri menurut Coopersmith (dalam Hidayat dan Bashori, 2016).

1. Kekuatan (*power*)

Yaitu kemampuan untuk dapat mengatur dan mengendalikan tingkah laku diri sendiri dan orang lain. Apabila individu mampu mengontrol diri sendiri dan orang lain dengan baik maka hal tersebut akan mendorong terbentuknya harga diri yang tinggi, begitu juga sebaliknya.

2. Keberartian (*significance*)

Yaitu kepedulian, perhatian, dan afeksi yang diterima individu dari orang lain. Hal tersebut merupakan penghargaan dan ekspresi minat orang lain terhadap individu serta merupakan tanda penerimaan dan popularitas individu. Keberartian ditandai dengan respon yang baik dari lingkungan, dan menyukai individu tersebut. Semakin individu menilai dirinya bermakna maka akan semakin tinggi harga diri.

3. Kebajikan (*virtue*)

Yaitu ketaatan mengikuti kode moral, etika, dan prinsip-prinsip keagamaan yang ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang dilarang dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan oleh moral, etika, dan agama. Dengan begitu individu yang mematuhi aturan akan dijadikan teladan bagi orang-orang sekitarnya, sehingga hal tersebut membuat harga diri tinggi.

4. Kemampuan (*competence*)

Yaitu sukses memenuhi tuntutan prestasi yang ditandai oleh keberhasilan. Dengan demikian seseorang akan memiliki rasa kompetensi yang baik serta yakin dapat menyelesaikan masalahnya sendiri. Seseorang yang berhasil, cenderung memiliki harga diri yang tinggi begitu juga sebaliknya. Namun, kegagalan bukanlah selalu menjadi penyebab harga diri seseorang itu rendah, karena masih dipengaruhi oleh faktor lain.

2.2.4 Ciri-ciri Harga Diri

Menurut Siagian (2003), tingkat harga diri dan ciri-cirinya meliputi:

a. Individu dengan tingkat harga diri tinggi.

Individu dengan harga diri tinggi yang dibesarkan dengan kondisi penuh penerimaan dan penghargaan dari orang lain pada umumnya akan memunculkan pribadi yang mengesankan, seimbang, kompeten, mandiri dan kreatif sehingga individu ini di dalam masyarakat akan mampu bersosialisasi dengan baik dan mampu menghadapi berbagai situasi atau tekanan dari luar dengan sikap tegas. Apabila dikaitkan dengan posisinya dalam masyarakat, biasanya individu yang memiliki tingkat harga diri yang tinggi mempunyai kedudukan atau jabatan, pengaruh dan kekuasaan.

b. Individu dengan tingkat harga diri sedang

Individu dengan tingkat harga diri sedang dapat tampil relative serupa dengan orang-orang yang memiliki harga diri tinggi, namun demikian terdapat sedikit pengecualian. Umumnya individu dengan tingkat harga diri sedang diterima dengan baik oleh lingkungan sosialnya serta

memiliki pertahanan yang baik. Nilai orientasi yang dimiliki cukup kuat tetapi terdapat kemungkinan yang besar sekali unruk menjadi orang yang tergantung dan cenderung merasa tidak yakin dengan kelebihan dan penampilan dalam berinteraksi dengan orang lain

c. Individu dengan tingkat harga diri rendah

Individu dengan tingkat harga diri rendah adalah individu yang dibesarkan dalam suasana penolakan, tidak adanya batasan atau aturan dan penghargaan. Kepercayaan yang tumbuh pada individu dengan tingkat harga diri rendah adalah bahwa individu ini merasa sebagai orang yang tidak berdaya dan tidak mempunyai harapan. Merasa terasing, tidak dapat menumbuhkan rasa senang dari orang lain, tidak mampu mempertahankan diri, tidak mampu menghadapi dan mengemukakan kekurangannya serta terlalu pasif untuk mengambil tindakan sehingga cenderung menarik diri dan menunjukkan sikap pasif.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri harga diri dapat dilihat dari tiga tingkatan harga diri, yakni harga diri tinggi, harga diri menengah, dan harga diri rendah.

2.2.5 Hubungan Keterikatan Kerja dengan Harga Diri

Penelitian ini menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel terikat dan harga diri sebagai variabel bebas. Keterikatan kerja memiliki faktor-faktor diantaranya *personal resources* (sumberdaya pribadi), *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumberdaya pekerjaan) (Bakker & Demerouti, 2007). *Personal resources* diyakini berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja

(Ayu, dkk. 2015). Salah satu dimensi *Personal resources* adalah harga diri. Peneliti menggunakan harga diri sebagai variabel x dalam penelitian ini dikarenakan antar pegawai memiliki hubungan sosialnya yang baik dibuktikan dengan saling dukung dan saling tolong-menolong. Harga diri diyakini muncul akibat hubungan yang erat dengan sesama rekan kerja.

Kaitan antara harga diri dengan keterikatan kerja dilihat bahwa harga diri membuat individu mengevaluasi dirinya baik secara positif maupun negatif. Harga diri tidak terlepas dari *feedback* (masukan) yang diberikan oleh lingkungan sosial, dimana seseorang dapat merasa memiliki harga diri yang tinggi apabila mendapatkan *feedback* (masukan) positif dari lingkungannya dan merasa memiliki harga diri rendah jika mendapati *feedback* (masukan) negatif dari lingkungan sosial. Harga diri yang tinggi menghasilkan perasaan percaya diri ketika bekerja, percaya dengan kemampuannya dan merasa bahwa pekerjaan tersebut berharga.

Hubungan positif dan signifikan antara harga diri dengan keterikatan kerja juga didukung oleh penelitian Pathardikar dkk. (2019) dengan judul "*Self-esteem and Work Engagement influencing Job Satisfaction*". Hubungan signifikan tersebut dibuktikan dengan nilai *person correlation* 0,575. Perbandingan nilai *person correlation* dari penelitian Pathardikar *correlation* dkk dengan penelitian yang sekarang. Penelitian ini memperoleh nilai *person correlation* sebesar 0,918. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh jumlah subjek yang digunakan dalam kedua penelitian.

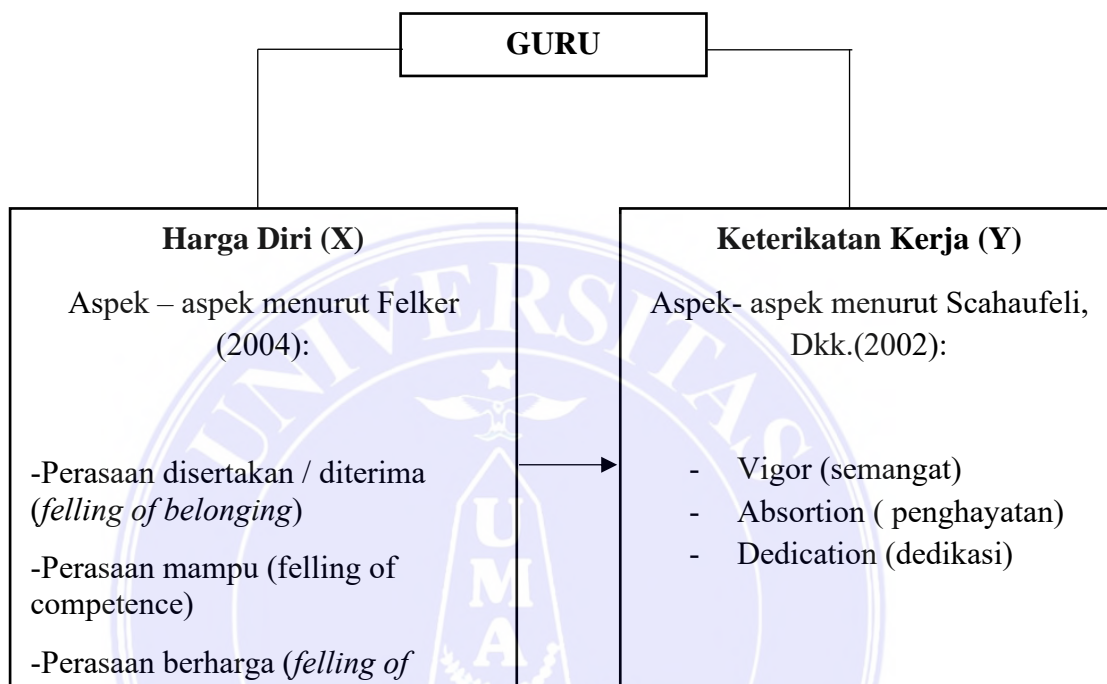
Penelitian relevan juga dilakukan Herlina, D, A. & Izatti, U, A. (2021) dengan judul "Hubungan antara *Self-Esteem* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Dinas 'X'." Nilai signifikan sebesar 0,000 nilai tersebut kurang dari 0,05 ($< 0,05$) diperoleh nilai *person correlation* (r) sebesar 0,918 ($r=0,918$) yang

mengartikan terdapat hubungan yang positif antara *self-esteem* dengan *work engagement*. Hasil uji korelasi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-esteem* dengan *work engagement*.

Penelitian Dwitasari, dkk. (2015) berjudul “Pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational based self esteem* terhadap *work engagement*” hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa *Organizational-based self esteem* membuat individu merasa dirinya penting dan berharga serta merasa menyatu seutuhnya dengan organisasi, dan disimpulkan bahwa terdapat hubungan parsial, antara *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement* pada karyawan, dimana *self-esteem* tinggi diikuti dengan tingginya *work engagement*, begitupun sebaliknya *self-esteem* rendah maka *work engagement* juga rendah.

Dalam penelitian ini yang menjadi pembeda dengan penelitian terdahulu yaitu dimana peneliti memiliki lokasi yang berbeda serta fokus terhadap guru di sekolah menengah kejuruan yang mana secara praktis memiliki urgensi yang telah dijelaskan dalam manfaat penelitian sebagai acuan baru sekolah untuk lebih memperhatikan harga diri seorang guru yang hasilnya nanti dapat meningkatkan keterikatan kerja guru di lingkungan sekolah tersebut.

2.2.6 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan dimulai sejak surat pengantar diberikan, dan dilaksanakan di SMKN 14 Medan, Jl. Karya Dalam No. 26, Karang Berombak, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa skala dari setiap variabel penelitian sebagai bahan dan disebarluaskan melalui link *google form* melalui aplikasi *whatsapp* sebagai alat penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabelnya (Creswell, 2016). Variabel-variabel ini biasanya diukur dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2016).

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Jadi dapat dikatakan bahwa

populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek itu. (Sugiyono, 2010). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMKN 14 Medan sebanyak 98 orang.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2006) sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Dalam menentukan sampel apabila populasinya kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasinya, jadi yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah 98 Guru di SMKN 14 Medan.

c. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling* dimana pengambilan sampel diambil dari seluruh populasi jika jumlah populasi tidak lebih dari seratus. Maka sampel yang peneliti ambil sebanyak 98 guru di SMKN 14 Medan dengan alasan anggota populasi hanya sebanyak 98 orang.

3.5 Defenisi Operasiona Variabel Penelitian

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu di defenisikan secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan. Defenisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a) Keterikatan kerja sebagai pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan

dikarakteristikan dengan *vigor* (resilensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan, mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja).

- b) Harga diri adalah suatu hasil penilaian tinggi atau rendahnya individu terhadap dirinya sendiri yang di ungkapkan dalam sikap positif dan negative, cara seseorang merasakan dirinya sendiri, dimana seseorang akan menilai tentang dirinya sehingga mempengaruhi perilaku dalam kehidupannya sehari-hari, serta menunjukkan sejauh mana individu menyukai dirinya sebagai individu yang mampu, penting dan berharga.

3.6 Prosedur Kerja

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode skala psikologi. Skala psikologi merupakan sebagian stimulus yang tertuju pada indikator perilaku guna mencari jawaban yang merupakan refleksi keadaan dari subjek yang biasanya tidak disadari oleh subjek. Pertanyaan yang diajukan memang dirancang untuk mengumpulkan sebanyak mungkin indikasi dari aspek kepribadian yang abstrak.

a. Skala Harga Diri

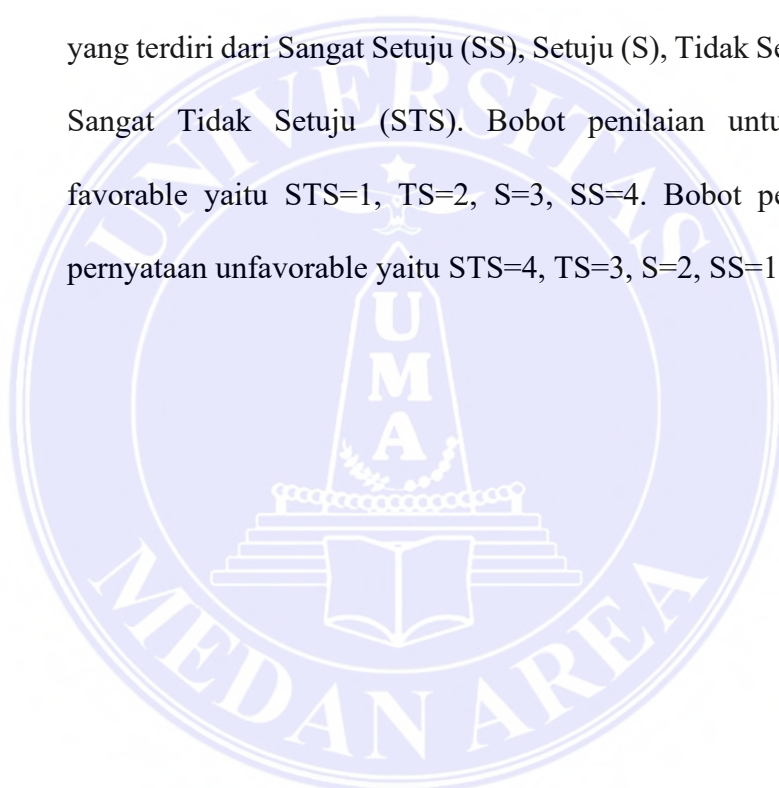
Skala harga diri disusun berdasarkan teori Coopersmith (dalam Hidayat dan Bashori, 2016) menggunakan skala Likert yang terdiri dari dua kategori aitem favorable dan unfavorable dan menyediakan empat alternatif jawaban yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot

penilaian untuk pernyataan favorable yaitu STS=1, TS=2, S=3, SS=4.

Bobot penilaian untuk pernyataan unfavorable yaitu STS=4, TS=3, S=2, SS=1.

b. Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja disusun berdasarkan teori Scahaufeli, Dkk. (2004) menggunakan skala Likert yang terdiri dari dua kategori aitem favorable dan unfavorable dan menyediakan empat alternatif jawaban yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan favorable yaitu STS=1, TS=2, S=3, SS=4. Bobot penilaian untuk pernyataan unfavorable yaitu STS=4, TS=3, S=2, SS=1.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara harga diri dengan keterikatan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,266$; $p = 0,000$ yang berarti $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin tinggi harga diri, maka semakin tinggi keterikatan kerja dan sebaliknya semakin rendah harga diri, maka semakin rendah keterikatan kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Berdasarkan hasil perbandingan nilai mean hipotetik dan mean empirik kedua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa guru di SMKN 14 Medan memiliki harga diri yang tinggi dan keterikatan kerja yang tinggi.
3. Sumbangsi harga diri memberikan andil sebesar 7,1% terhadap keterikatan kerja, hasil ini diketahui bahwa terdapat 92,9% peran lain dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya adalah: sumber daya pribadi, sumber daya pekerjaan, tuntutan pekerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti akan memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Subjek Penelitian

Dengan harga diri dan keterikatan kerja yang tinggi, diharapkan kepada subjek penelitian untuk mempertahankan serta meningkatkan keterikatan kerja di sekolah, dengan cara yang baik berdasarkan ciri-ciri dari keterikatan kerja, yaitu *Say* adalah berbicara positif kepada rekan kerja, kepada siswa-siswa dan seluruh orang di lingkungan sekolah. *Stay* memilih untuk menetap dan setia berada di tempat kerja. *Strive* memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk berkontribusi pada kesuksesan visi di sekolah tempat dia bekerja.

2. Sekolah

Keterikatan kerja sangat berpengaruh pada kinerja guru, maka dari itu sekolah harus mampu membantu serta mendukung kinerja guru agar tetap mempertahankan dan meningkatkan keterikatan kerja yang tinggi dengan cara memberikan apresiasi kepada guru-guru yang memiliki prestasi dan berbakat, serta menambahkan reward berbentuk bonus kepada guru tersebut. Hal ini mampu menumbuhkan sifat saling menghargai sesama rekan kerja dan terhadap siswa di lingkungan sekolah.

3. Peneliti Berikutnya

Peneliti berikutnya Untuk peneliti selanjutnya yang ingin membuat penelitian yang sejenis, maka disarankan agar:

- a. Diharapkan menggunakan faktor- faktor lain dari keterikatan kerja serta variabel lain yang belum diteliti.
- b. Membuat penelitian yang bervariasi dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

- c. Untuk menambahkan moderator variabel pendukung seperti jenis kelamin, usia, dan lama waktu bekerja, agar lebih memaksimalkan dan mengkrecutkan hasil penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asluli, M. A. (2006). *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ayu, Diah Ayu, dkk. (2015). *Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*. Vol. 1 No. 1
- Bakker, A. ., & Demerouti, E. (2007). *The job demandsresources model : State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Creswell, W, J. (2016) *Research Design*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Costantini, A., Ceschi, A., Viragos, A., De Paola, F. & Sartori, R. (2019). *The role of a new strength based intervention on organisation-based self-esteem and work engagement: A three-wave intervention study*. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 194-206.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widayari, S. D. (2015). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engangement*. *Mediapsi*, 01(01), 40–50.
- Hidayat, K., & Bashori, K. (2016). *Psikologi Sosial (aku, kami, dan kita)*. Jakarta: Erlangga.
- Mukhtar, Dkk. (2017). *Kepuasan Kerja Guru*. Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Pathardikar, Avinash, Sahu, Sangeeta & Srivastava, Abhinav. (2019). *Self-esteem and Work Engagement influencing Job Satisfaction*. *The Indian Journal of Commerce* 72(2). 56–68.
- Robbins, S.P. (2008). *“Perilaku Organisasi: Edisi kesepuluh Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia.
- Saks, A. M. (2006), *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*. 21, 600-619.
- Santrock, S. W. (2015). *Life-span development*. New York: McGraw-Hill.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of*

essential theory and research (pp. 10–24). New York: Psychology Press.

- Schaufeli, W. B., dan Bakker, A. B (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal Of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, Wilmer. B., Salanova, Marisa, Gonzalez- Roma, Vicente. & Bakker, Arnold. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*”, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schmidt, Ferguson. (2004). *Workplace Well-Being in The Public Sector-A Review of The Literature and The Road A head*. Public Service Human Resources Management agency of Canada. Ottawa: PSHRMA. (Online). (desember 8, 2018).
- Setyorini, C. T., Maghfiroh, S., & Farida, Y. N. (2012). *Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan baitul maal wat tamwil (BMT)*. *Media Riset Akuntansi*, 2(1), 32- 47.
- Siagian, E. (2003). *Hubungan Antara Hukuman Dengan Harga Diri Pada Anak SLTP Negeri 7 Medan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Widodo, dkk. (2004). *Studi Korelasi Harga Diri dan Keyakinan Diri dengan Kewirausahaan Pada Mahasiswa*. *Jurnal Prodi Psikologi FK. UNDIP Semarang*.



Kata Pengantar

Salam sejahtera, saya Rizelki Nainggolan adalah mahasiswa jurusan Psikologi dari Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melaksanakan penyusunan skripsi guna mencapai gelar sarjana Psikologi. Salah satu syarat yang harus saya penuhi adalah menyelesaikan skripsi.

Agar tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu Guru meluangkan waktu untuk mengisi skala atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini, jawaban Bapak/Ibu Guru akan dijamin kerahasiaannya. Penelitian ini dilakukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk meluangkan waktunya guna mengisi skala ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas bantuannya.

Hormat Saya

Rizelki Nainggolan

DATA RESPONDEN

Pengambilan data dilaksanakan menggunakan *Google Form*, peneliti membagikan link pengisian pernyataan lalu dikirim ke grup Whatsapp Guru-guru SMKN 14 Medan melalui Wakil Kepala Sekolah Bid. Kurikulum.

Petunjuk Pengisian

1. Data Identitas

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

Umur :

- #### 2. Silahkan membaca dan memahami setiap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda, adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS Sangat Tidak Sesuai

Skala Harga Diri (X)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat berenergi saat bekerja.				
2	Saya menikmati pekerjaan saya.				
3	Setiap ada masalah pekerjaan saya selalu mengerahkan segala usaha untuk menyelesaikannya.				
4	Saya merasa memiliki niat dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.				
5	Saya merasa bosan ketika mengajar dan berlama-lama di kelas bersama siswa				
6	Saya bekerja hanya sebagai rutinitas.				
7	Saya merasa tidak ikut campur ketika ada masalah dalam pekerjaan.				
8	Saya merasa malas dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.				
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
10	Saya selalu bersemangat untuk menyelesaikan setiap masalah dalam pekerjaan.				
11	Saya senang berbincang-bincang dengan siswa dan rekan kerja.				
12	Saya ikut serta dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.				
13	Ketika mendapatkan masalah, saya memilih untuk mengabaikannya.				
14	Saya mudah mengeluh dalam pekerjaan.				
15	Saya merasa tidak dilibatkan dalam kegiatan kegiatan sekolah.				
16	Saya memilih untuk beristirahat daripada ikut rapat.				
17	Saya merasa bangga menjadi seorang guru.				
18	Saya sangat antusias dalam bekerja				
19	Saya merasa bahagia ketika sedang mengajar di kelas.				
20	Saya merasa senang saat sebelum dan sesudah mengajar.				

21	Saya tidak menyukai banyak tantangan dalam bekerja.				
22	Saya bekerja tanpa perasaan yang antusias.				
23	Saya sulit dalam mengontrol mood saat berada di kelas.				
24	Ketika mengajar kadang saya keluar kelas karena merasa bosan.				
25	Saya merasa senang ketika mengajar siswa.				
26	Saya merasa memiliki konsentrasi yang tinggi ketika mengajar.				
27	Saya selalu menghabiskan waktu dengan baik saat bekerja.				
28	Saya berbincang-bincang dengan rekan kerja tanpa memikirkan waktu.				
29	Saya merasa sulit berkonsentrasi saat mengajar.				
30	Saya merasa tertekan ketika mengajar siswa.				
31	Saya langsung pulang ketika jam pelajaran di kelas telah selesai.				
32	Saya merasa bosan jika berlama-lama mengajar.				
33	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan hasil yang baik.				
34	Saya mematikan notifikasi suara alat elektronik saya saat mengajar.				
35	Saya merasa kurang bersemangat dalam mengajar.				
36	Saya merasa semangat saya tidak stabil saat bekerja.				

Skala Keterikatan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa diterima dan dihargai dalam pekerjaan saya.				
2	Saya merasa dihargai sebagai guru				
3	Setiap ada masalah pekerjaan saya selalu ikut dalam menyelesaikannya.				
4	Saya ikut mengambil bagian ketika ada kegiatan sekolah.				
5	Saya jarang ikut serta dalam kegiatan sekolah				
6	Saya kurang akrab dengan rekan kerja.				
7	Saya jarang mengikuti upacara di sekolah.				
8	Saya memilih untuk pulang ketika ada kegiatan sekolah				
9	Saya merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja				
10	Saya mendapat respon yang baik dari siswa.				
11	Saya mampu menerima diri dengan ada adanya.				
12	Saya mampu mengontrol emosional saya dalam bekerja.				
13	Saya kurang berinteraksi dengan siswa.				
14	Saya seringkali dinilai kurang dalam bekerja.				
15	Saya merasa tidak mampu lama dengan pekerjaan ini.				
16	Saya merasa tidak ada semangat untuk mengajar.				
17	Saya merasa puas terhadap diri saya atas pencapaian yang telah saya capai.				
18	Saya memiliki rasa hormat terhadap diri saya sendiri.				
19	Saya mampu menghargai diri saya walaupun ada kritik atau penolakan.				
20	Walaupun hasil kinerja kurang baik, saya selalu memotivasi diri sendiri.				
21	Saya tidak percaya diri.				

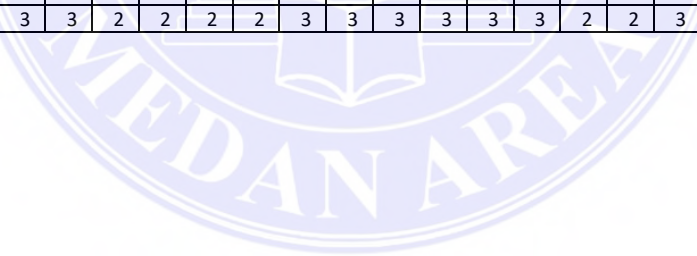
22	Saya merasa kurang puas untuk pencapaian selama ini				
23	Saya kurang puas dengan kemampuan yang saya miliki.				
24	Saya selalu menyalahkan diri saya ketika mendapat masalah.				
25	Saya merasa diri saya adalah orang yang sopan.				
26	Saya merasa diri saya adalah orang yang penyabar.				
27	Saya sering menerima pujian dari rekan kerja.				
28	Saya merasa banyak hal-hal baik dalam diri saya.				
29	Saya merasa tidak mampu bersaing.				
30	Saya merasa diri saya kurang santun dalam berbahasa kepada murid.				
31	Saya merasa diri saya sedang tidak baik.				
32	Saya sering merasa tidak berguna				
33	Secara keseluruhan saya sangat puas dengan diri saya.				
34	Saya merasa mampu menilai diri saya sebagai orang yang kompeten dalam bekerja.				
35	Saya merasa tidak banyak yang bisa dibanggakan di dalam diri saya.				
36	Saya merasa tidak bersemangat ketika sedang bekerja sama dengan rekan kerja.				



Lampiran 2 Sebaran Data Variabel

37	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4						
38	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3				
39	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3				
40	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3				
41	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
42	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4			
43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
44	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3		
45	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4			
46	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
47	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
48	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4			
49	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4			
50	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
51	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3			
52	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
53	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4			
54	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4		
55	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3			
56	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3			
57	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
58	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
59	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
60	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
61	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
62	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
63	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
64	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
65	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
66	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
67	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
68	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
69	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
70	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4		
71	2	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
72	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
73	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
74	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4

75	2	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4				
76	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
77	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	1	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3				
78	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3				
79	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4			
80	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4		
81	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
82	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4			
83	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4		
84	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
85	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3		
86	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
87	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	1	2	1	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
88	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	2	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
89	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2		
90	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
91	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
92	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3		
93	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
94	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	
95	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2
96	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
97	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
98	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	



37	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4
39	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
40	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	
41	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	
42	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	
43	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
44	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
45	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
46	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
49	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4
51	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
53	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
54	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
56	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
57	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
58	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
61	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4
62	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
63	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
64	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
65	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
66	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
67	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
68	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
71	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	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
74	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

75	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
76	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
77	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
78	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
79	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
80	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3		
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4		
82	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	3	3	3	3		
83	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3		
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
85	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
86	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4		
87	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3		
88	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3		
89	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4		
90	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4		
91	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
92	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4			
93	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3		
94	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
95	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4		
96	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
97	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4		
98	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	





Lampiran 3 Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Reliability

		Notes	
Output Created			01-SEP-2023 13:55:15
Comments			
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\variable (validitas).sav	x
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		98
	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		RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X30 X31 X32 X33 X34 X35 X36 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,03
	Elapsed Time		00:00:00,05

Scale: HARGA DIRI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.03	.649	98
X2	3.55	.500	98
X3	3.14	.689	98
X4	3.24	.432	98
X5	3.23	.472	98
X6	3.44	.499	98
X7	3.06	.514	98
X8	3.18	.389	98
X9	3.31	.463	98
X10	3.35	.478	98
X11	3.20	.405	98
X12	3.24	.432	98
X13	2.74	.750	98
X14	2.74	.829	98
X15	2.84	.905	98
X16	2.84	.833	98
X17	3.31	.463	98
X18	3.39	.490	98
X19	3.30	.459	98
X20	3.13	.490	98
X21	3.29	.454	98
X22	3.29	.454	98
X23	3.11	.428	98
X24	3.14	.406	98
X25	3.21	.412	98
X26	3.17	.407	98
X27	3.34	.475	98
X28	3.09	.456	98
X29	3.36	.482	98
X30	3.35	.478	98
X31	3.26	.504	98
X32	3.01	.393	98
X33	3.23	.426	98
X34	3.28	.449	98
X35	3.19	.397	98
X36	3.33	.513	98

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	111.89	52.080	.219	.842
X2	111.37	50.956	.468	.835
X3	111.78	51.990	.210	.843
X4	111.67	51.315	.492	.835
X5	111.68	52.569	.257	.840
X6	111.48	51.716	.360	.838
X7	111.86	52.454	.246	.841
X8	111.73	51.599	.501	.835
X9	111.61	52.982	.201	.842
X10	111.57	50.866	.506	.834
X11	111.71	51.856	.434	.836
X12	111.67	52.408	.312	.839
X13	112.17	48.557	.519	.832
X14	112.17	48.578	.458	.834
X15	112.08	47.746	.479	.834
X16	112.08	49.395	.381	.838
X17	111.61	51.827	.376	.837
X18	111.53	51.674	.374	.837
X19	111.62	50.877	.529	.834
X20	111.79	52.892	.199	.842
X21	111.63	53.616	.109	.844
X22	111.63	51.967	.363	.838
X23	111.81	52.673	.273	.840
X24	111.78	53.001	.234	.841
X25	111.70	53.303	.179	.842
X26	111.74	53.326	.178	.842
X27	111.58	51.009	.489	.834
X28	111.83	52.805	.232	.841
X29	111.56	52.022	.330	.838
X30	111.57	50.887	.503	.834
X31	111.66	51.648	.366	.837
X32	111.91	52.950	.253	.840
X33	111.68	53.023	.217	.841
X34	111.64	52.933	.217	.841
X35	111.72	52.449	.338	.838
X36	111.59	52.636	.222	.841

Reliability

Notes

Output Created	01-SEP-2023 14:01:36	
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\variable x (validitas).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	98
	File	
	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		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20 Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 Y27 Y28 Y29 Y30 Y31 Y32 Y33 Y34 Y35 Y36 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,20

[DataSet1] C:\Users\USER\Desktop\variable x (validitas).sav

Scale: KETERIKATAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.40	.492	98
Y2	3.21	.579	98
Y3	3.35	.478	98
Y4	3.18	.415	98
Y5	3.35	.478	98
Y6	3.35	.478	98
Y7	3.36	.482	98
Y8	3.11	.403	98
Y9	3.31	.564	98
Y10	3.39	.549	98
Y11	3.42	.496	98
Y12	3.26	.504	98
Y13	3.10	.304	98
Y14	3.18	.439	98
Y15	3.22	.419	98
Y16	3.09	.499	98
Y17	3.45	.500	98
Y18	2.98	.592	98
Y19	3.33	.471	98
Y20	3.35	.478	98
Y21	3.04	.452	98
Y22	3.37	.485	98
Y23	3.14	.352	98
Y24	3.07	.259	98
Y25	3.35	.478	98
Y26	3.26	.438	98
Y27	2.59	.640	98
Y28	3.14	.352	98
Y29	3.35	.478	98
Y30	3.32	.467	98
Y31	3.13	.341	98
Y32	3.14	.497	98
Y33	3.29	.454	98
Y34	3.27	.444	98
Y35	3.11	.474	98
Y36	3.28	.449	98

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	112.82	36.151	.621	.810
Y2	113.00	37.753	.278	.822
Y3	112.87	36.529	.572	.812
Y4	113.03	38.772	.217	.823
Y5	112.87	36.529	.572	.812
Y6	112.87	36.529	.572	.812
Y7	112.86	38.639	.200	.824
Y8	113.10	38.917	.196	.824
Y9	112.91	37.610	.309	.821
Y10	112.83	37.732	.301	.821
Y11	112.80	36.865	.491	.815
Y12	112.96	38.741	.171	.825
Y13	113.11	38.699	.337	.821
Y14	113.03	38.690	.217	.823
Y15	112.99	37.928	.380	.819
Y16	113.12	38.335	.240	.823
Y17	112.77	37.027	.459	.816
Y18	113.23	37.625	.288	.822
Y19	112.89	36.534	.581	.812
Y20	112.87	36.529	.572	.812
Y21	113.17	38.062	.323	.820
Y22	112.85	37.100	.463	.816
Y23	113.07	42.067	-.465	.838
Y24	113.14	39.175	.255	.823
Y25	112.87	36.529	.572	.812
Y26	112.96	38.761	.204	.824
Y27	113.62	38.382	.161	.828
Y28	113.07	39.015	.211	.823
Y29	112.87	36.529	.572	.812
Y30	112.90	38.258	.275	.822
Y31	113.08	38.818	.267	.822
Y32	113.07	38.706	.180	.825
Y33	112.93	41.077	-.209	.836
Y34	112.95	38.791	.195	.824
Y35	113.10	38.072	.303	.821
Y36	112.94	38.738	.202	.824



Lampiran 4 Uji Normalitas Dan Linearitas

NPar Tests

		Notes	
Output Created			01-SEP-2023 15:23:59
Comments			
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\variable x (validitas).sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		98
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.	
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_5 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /METHOD=EXACT TIMER(5).	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,20
	Number of Cases Allowed ^a		196608
	Time for Exact Statistics		0:00:00,00

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Unstandardized Residual	98	.0000000	5.99801970	-12.97089	11.95599

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.99801970
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.084
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.397
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Means

Notes

Output Created		01-SEP-2023 15:24:52
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\variable x (validitas).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	98
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Keterikatan Kerja * Harga Diri	98	100.0%	0	0.0%	98	100.0%

Report

Keterikatan Kerja

Harga Diri	Mean	N	Std. Deviation
89.00	86.0000	1	.
90.00	93.0000	1	.
92.00	88.0000	1	.
93.00	88.0000	1	.
94.00	98.3333	3	4.93288
95.00	93.0000	1	.
96.00	97.3333	3	8.38650
97.00	98.0000	3	10.14889
98.00	97.0000	6	5.89915
99.00	102.0000	4	8.75595
100.00	108.2500	4	2.06155
101.00	101.8000	5	6.30079
102.00	106.0000	4	5.83095
103.00	102.8750	8	6.37938
104.00	99.0000	1	.
105.00	96.5000	2	7.77817
106.00	98.2500	4	7.13559
107.00	97.0000	3	6.24500
108.00	103.2500	8	1.16496
109.00	101.0000	6	4.14729
110.00	102.0000	1	.
111.00	103.6250	8	5.57898
112.00	101.8333	6	5.26941
114.00	103.2500	4	6.18466
115.00	103.0000	2	.00000
116.00	100.6667	3	4.04145
117.00	97.0000	2	1.41421
118.00	103.0000	1	.
120.00	101.0000	2	.00000
Total	100.7959	98	6.22260

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan Kerja * Harga Diri Between Groups (Combined)	1505.285	28	53.760	1.648	.048
Linearity	266.223	1	266.223	8.162	.006
Deviation from Linearity	1239.062	27	45.891	1.407	.129
Within Groups	2250.633	69	32.618		
Total	3755.918	97			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Keterikatan Kerja * Harga Diri	.266	.071	.633	.401



Lampiran 5 Uji Korelasi

Correlations

Notes

Output Created	01-SEP-2023 15:26:19	
Comments		
Input	Data	C:\Users\USER\Desktop\variable x (validitas).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	98
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

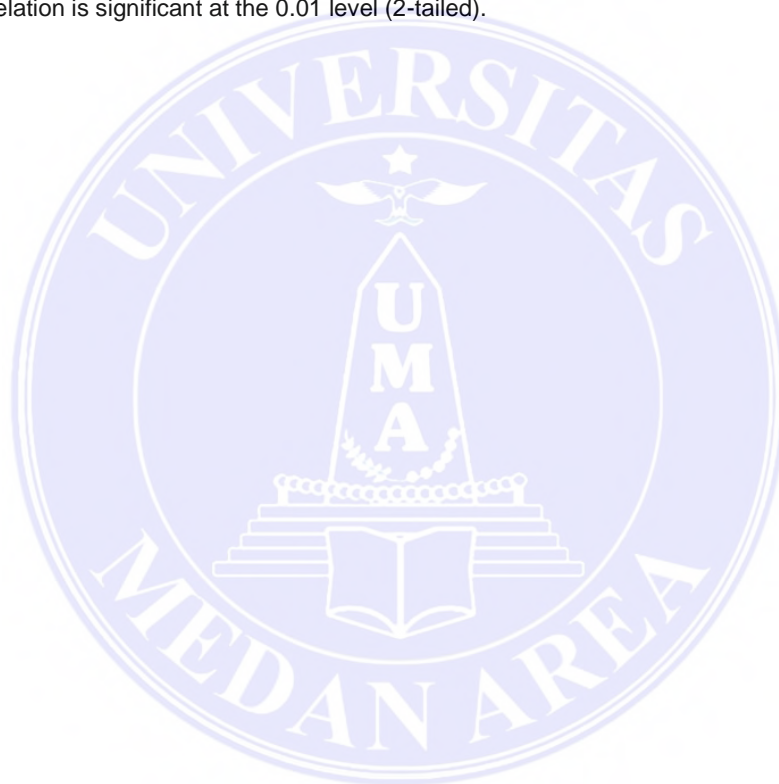
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Harga Diri	105.2449	7.14945	98
Keterikatan Kerja	100.7959	6.22260	98

Correlations

		Harga Diri	Keterikatan Kerja
Harga Diri	Pearson Correlation	1	.266**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	98	98
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	.266**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	98	98

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







**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 14 MEDAN**

**BIDANG KEAHLIAN : TEKNOLOGI DAN REKAYASA, TEKNIK INFORMATIKA DAN KOMPUTER
dan PARIWISATA**

Jl. Karya Dalam No. 26 Kel. Karang Berombak Kec. Medan Barat - 20117
NPSN. 69727923 Email : smkn14mdn.sumut@gmail.com

Nomor : 421.5/ 857 /SMKN14/VIII/2023
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Selesa Penelitian

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat
Universitas Medan Area (UMA)
di-
Tempat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andriyanti Pasaribu, S.Pd
NIP : 197912108 200903 2 007
Pangkat/Gol : Penata/ IIIc
Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Rizelki Nainggolan
NPM : 198600310
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian di SMK Negeri 14 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Harga Diri Dengan Keterikatan Kerja pada Guru di SMK Negeri 14 Medan" dan telah selesai melaksanakan penelitian tersebut mulai dari tanggal 11 Agustus 2023 sampai 23 Agustus 2023 di SMK Negeri 14 Medan.

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya..

