

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-ESTEEM* DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA PEGAWAI UPTD. PUSKESMAS BEROHOL**

SKRIPSI

OLEH:

RENDY FEBRIANS NST

218600298



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

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 8/6/26

Access From (repository.uma.ac.id)8/6/26

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-ESTEEM* DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA PEGAWAI UPTD. PUSKESMAS BEROHOL**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



Oleh:

RENDY FEBRIANS NST

218600298

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

i

Document Accepted 8/6/26

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)8/6/26

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan motivasi kerja pada pegawai UPTD. Puskesmas Berohol. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD. Puskesmas Berohol yang berjumlah 47 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala Likert, yang terdiri dari skala *self-esteem* dan skala motivasi kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) = 0,520 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *self-esteem* dengan motivasi kerja. Dengan koefisien regresi sebesar 0,638, hasil ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit *self-esteem* akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 0,638 unit. Nilai mean empirik *self-esteem* sebesar 18,15 dan motivasi kerja sebesar 35,34 menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada kategori rendah. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-esteem* dengan motivasi kerja pada pegawai UPTD. Puskesmas Berohol.

Kata Kunci: *Self-Esteem*, Motivasi Kerja, Pegawai, Puskesmas, Korelasional

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : Hubungan Antara *Self-esteem* Dengan
Motivasi Kerja Pada Pegawai Uptd.
Puskesmas Berohol.

NAMA : Rendy Febrians NST

NPM : 218600298

FAKULTAS : Psikologi



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

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus: 2 September 2025
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

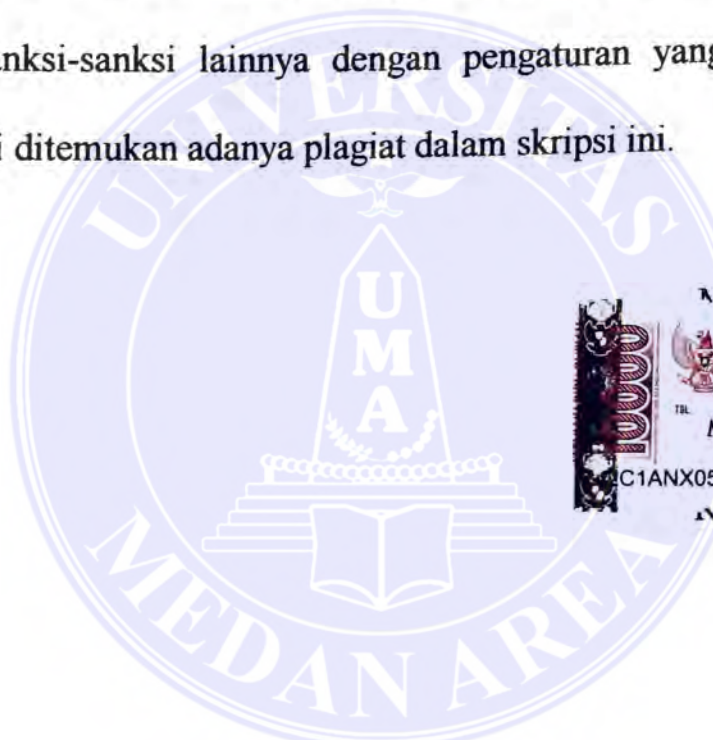
Document Accepted 8/6/26

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

HALAMAN PERNYATAAN

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

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



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

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rendy Febrians NST

NPM : 218600298

Program Studi : Psikologi


Jenis Karya : Skripsi

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

Hubungan Antara *Self-esteem* Dengan Motivasi Kerja Pada Pegawai Uptd. Puskesmas Berohol.

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 14 Juli 2025


Rendy Febrians Nst

Document Accepted 8/6/26

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the correlation between self-esteem and work motivation among employees at UPTD. Puskesmas Berohol. This research employed a quantitative correlational method. The population consisted of all employees at UPTD. Puskesmas Berohol, totaling 47 individuals, all of whom were used as the research sample through total sampling technique. Data collection instruments used a Likert scale, consisting of a self-esteem scale and a work motivation scale. The data analysis technique applied was Pearson Product Moment correlation. The results showed a correlation coefficient (r) = 0.520 with a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.01$), indicating a significant positive relationship between self-esteem and work motivation. The regression coefficient was 0.638, indicating that each unit increase in self-esteem is associated with a 0.638 unit increase in work motivation. The empirical mean of self-esteem was 18.15 and work motivation was 35.34, both of which fall into the low category. Thus, the hypothesis in this study is accepted, namely that there is a significant positive relationship between self-esteem and work motivation among employees at UPTD. Puskesmas Berohol.

Keywords: *Self-Esteem, Work Motivation, Employees, Puskesmas, Correlational Study*

RIWAYAT HIDUP

Saya, Rendy Febrians Nst, Lahir pada tanggal 23 Mei 2001. Saya merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, putra dari pasangan Ridoan Nst dan Ibu Erlinawati. Dari kecil saya menempuh Pendidikan formal di Kota Aceh Singkil, dimulai dari Sekolah MIN 1 Singkil, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Singkil, serta menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Singkil.

Pada tahun 2021, saya melanjutkan Pendidikan tinggi di Universitas Medan Area dengan mengambil Jurusan Psikologi.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah saya dapat menyelesaikan Proposal Penelitian saya yang berjudul: **Hubungan Antara *Self-esteem* Dengan Motivasi Kerja Pada Pegawai UPTD. Puskesmas Berohol.** Proposal penelitian ini saya buat untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar sarjana. Saya mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Nurmaida Irawani Siregar., S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing saya dalam penyusunan skripsi penelitian ini dan saya juga mengucapkan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini.

Saya berharap skripsi ini dapat berguna dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan. Saya juga menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi penelitian ini terdapat kekurangan-kekurangan yang jauh dari apa yang diharapkan. Untuk itu saya berharap adanya kritik, saran, dan usulan yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang, mengingat tidak ada sesuatu yang sempurna tanpa saran yang membangun.

Medan, 14 Juli 2025

Rendy Febrians NST

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

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	III
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	IV
ABSTRAK.....	V
<i>ABSTRACT</i>	<i>vi</i>
RIWAYAT HIDUP	VII
KATA PENGANTAR	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
BAB I PENDAHULUAN	14
1.1 LATAR BELAKANG	14
1.2 RUMUSAN MASALAH	9
1.3 TUJUAN PENELITIAN	9
1.4 MANFAAT PENELITIAN	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 MOTIVASI KERJA	11
2.1.1 DEFINISI MOTIVASI KERJA.....	11
2.1.2 ASPEK-ASPEK YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA	14
2.1.3 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA.....	16
2.1.4 INDIKATOR MOTIVASI KERJA	19
2.2 <i>Self-Esteem</i>	21
2.3 KERANGKA KONSEPTUAL	30
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN.....	31
3.1 JENIS PENELITIAN	31
3.2 WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN	31
3.3 POPULASI DAN SAMPEL.....	31
3.3.1 POPULASI.....	31
3.3.2 SAMPEL	31
3.4 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL.....	32
3.5 VARIABEL PENELITIAN.....	32
3.5.1 VARIABEL INDEPENDEN	32
3.5.2 VARIABEL DEPENDEN	32
3.6 DEFINISI OPERASIONAL	32
3.7 METODE PENELITIAN	33
3.8 PERSIAPAN PENELITIAN	34
2. PERSIAPAN ALAT UKUR.....	35
3.9 UJI COBA ALAT UKUR PENELITIAN.....	35
A) UJI VALIDITAS	35
B) UJI RELIABILITAS	36

3.10	INSTRUMEN PENELITIAN	36
3.11	TEKNIK PENGUMPULAN DATA	37
3.12	TEKNIK ANALISIS DATA	37
BAB IV	38
4.1	HASIL PENELITIAN	38
4.2	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	38
4.3	HASIL ANALISIS DATA	39
4.3.1	UJI ASUMSI NORMALITAS	39
4.3.2	UJI ASUMSI LINEARITAS	40
4.4	HASIL UJI HIPOTESIS	41
4.5	HASIL PERHITUNGAN MEAN HIPOTETIK DAN MEAN EMPIRIK	42
B)	MEAN EMPIRIK	42
C)	KRITERIA	43
4.6	PEMBAHASAN	45
BAB V	50
KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1	SIMPULAN	50
5.2	SARAN	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN A TABULASI DATA	56
LAMPIRAN B	62
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	63
1.	UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS	64
A)	VALIDITAS	64
KETERANGAN HASIL:	65
	ITEM TIDAK VALID (NILAI SIG. $\leq 0,05$) : 15 DAN 24	65
KETERANGAN HASIL:	68
A)	VALIDITAS	69
KETERANGAN HASIL:	70
	ITEM TIDAK VALID (NILAI SIG. $\leq 0,05$) : 2, 13 DAN 24	70
2.	UJI ASUMSI NORMALITAS	72
4.	UJI HIPOTESIS	73
5.	UJI DESKRIPTIF	73
LAMPIRAN C UJI NORMALITAS	75
LAMPIRAN D UJI LINEARITAS	77
LAMPIRAN E UJI HIPOTESIS	78
LAMPIRAN F SKALA PENELITIAN	80
	PETUNJUK PENGISIAN SKALA	82
	KETERANGAN:	82
	CONTOH Pengerjaan:	82
LAMPIRAN G	86
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	37
Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	38
Tabel 4.3 Rangkuman Analisa Korelasi <i>Product Moment</i>	40
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Kerangka	Konseptual
.....			Erro
r! Bookmark not defined.8			
Gambar 4.1 Kurva <i>Self-esteem</i>			42
Gambar 4.2 Kurva Motivasi Kerja			43



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A

TABULASI DATA..... 54

LAMPIRAN B

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....59

LAMPIRAN C

UJI NORMALITAS 62

LAMPIRAN D

UJI LINEARITAS..... 64

LAMPIRAN E

UJI HIPOTESIS 66

LAMPIRAN F SKALA PENELITIAN
..... 70

LAMPIRAN G

SURAT KETERANGAN PENELITIAN..... 76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu instansi. Semakin banyak pekerja yang memiliki kinerja yang unggul, efisiensi organisasi secara umum akan meningkat dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dalam persaingan dunia. Kinerja pegawai yang tinggi juga banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu motivasi. Tuntutan atas kinerja pegawai yang tinggi sebenarnya sudah menjadi bagian dalam suatu Perusahaan atau organisasi, karena organisasi yang sukses tidak akan lepas dari kinerja pegawai yang bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut, menjadikan aset manusia yang dapat menciptakan pelaksanaan yang ideal maka tujuan organisasi akan tercapai.

Karyawan yang termotivasi adalah elemen penting dalam keberhasilan atau kegagalan pencapaian visi dan misi organisasi. Cukup banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa terdapat hubungan penting antara motivasi dengan *self-esteem* karyawan terhadap kemajuan organisasi. Hal ini menjadi penting bagi organisasi untuk dapat menemukan cara tentang apa dan bagaimana memotivasi karyawan dengan berbagai karakteristik yang beragam. Salah satu dampak pengelolaan motivasi karyawan yang efektif adalah peningkatan kepuasan kerja. Beberapa penelitian juga menyebutkan sebaliknya bahwa kepuasan kerja yang meningkat akan mendorong munculnya motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Dalam lingkungan dengan perubahan yang sangat dinamis saat ini tentu akan berdampak pada perubahan pada level motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena lingkungan eksternal menjadi salah satu

yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu menjadi hal yang sangat penting untuk memahami mengenai cara yang efektif dalam mengelola dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memformulasikan sistem pengelolaan sumber daya manusia di organisasi.

Motivasi berarti mendorong dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan dari perilaku itu sendiri. Tetapi perlu untuk diingat motivasi memerlukan adanya penempatan yang tepat. Misalnya pekerja perlu memiliki motivasi supaya dirinya dapat mencapai perilaku kerja yang diharapkan perusahaan. Jika pekerja mengerahkan motivasinya tidak sesuai dengan harapan perusahaan maka motivasi pekerja menjadi tidak berguna. Berbagai kesimpulan, penjelasan, dan penandaan tentang motivasi dapat diketahui melalui motifnya. Motif berarti pola yang membentuk perilaku. Jika pekerja datang ke kantornya adalah untuk bekerja, maka motifnya sesuai dengan harapan perusahaan. Sebaliknya jika pekerja datang ke kantornya tidak untuk bekerja, maka perilakunya akan memunculkan ketidaktepatan perilaku.

Misalnya datang ke kantor karena senang bertemu teman, maka motif membentuk perilakunya untuk mementingkan tentang sosialisasi dirinya dengan teman kerja. Pada beberapa tindakan yang ditampilkan manusia, motivasi merupakan salah satu bagian penting dari perilaku kerja individual. Dalam konteks organisasi motivasi adalah masalah yang cukup kompleks, karena motivasi melibatkan kebutuhan dan keinginan yang mungkin saja berbeda antara satu orang dengan lainnya.

Di era modern ini, banyak perusahaan di Indonesia yang mulai mencari cara untuk meningkatkan motivasi bekerja kepada karyawannya. Mengingat pentingnya motivasi kerja bagi dunia saja. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas kerja yang tinggi juga bisa dicapai. Motivasi dapat di ciptakan dan ditingkatkan dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai.

Memberikan perhatian kepada bawahan dan menganggap karyawan sebagai insan yang tidak semata-mata sebagai bawahan. Menggerakkan motivasi kerja pada karyawan juga bukanlah hal yang mudah mengingat karakteristik setiap individu juga berbeda dengan yang lain. Dan setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda. Ada karyawan yang bekerja dengan motif untuk memperoleh gaji upah yang tinggi, dan ada pula yang bekerja dengan motif memperoleh kesempatan pengembangan karier, serta masih banyak motif-motif lainnya yang dapat memengaruhi prestasi/produktivitas kerja karyawan.

Jadi pada dasarnya, penyebab karyawan melaksanakan perkerjaannya adalah motivasi karyawan tersebut untuk bekerja. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja, maka prestasi kerja pun cenderung akan meningkat. Maka produktivitas karyawan pun akan menjadi lebih baik.

Maslow telah mengemukakan suatu teori tentang motivasi manusia yang membedakan antara kebutuhan-kebutuhan dasar (basic needs) dan Dia mengembangkan teori motivasi yang menekankan pada pertumbuhan diri, yang ia sebut aktualisasi diri (self actualization). Maslow percaya bahwa manusia tergerak untuk memahami dan menerima dirinya sebisa mungkin. Dia menyusun sebuah teori motivasi manusia, Dimana variasi kebutuhan manusia dipandang tersusun dalam bentuk hirarki atau berjenjang. Pada umumnya kebutuhan yang lebih rendah mempunyai kekuatan atau kecenderungan yang lebih besar untuk diprioritaskan.

Namun bisa terjadi pengecualian, akibat sejara perkembangan perasaan, minat dan pola berpikir sejak anak-anak, orang kreatif lebih mementingkan ekspresi bakat khususnya alih-alih memuaskan dorongan sosialnya, orang memprioritaskan kebutuhan kepuasan.

Motivasi kerja sebagai instrumen yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam menciptakan kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing. (Mubyl & Sari, 2023).

Kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang akan berkurang. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja sebaiknya pemberian motivasi kerja juga diperhatikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan individualnya selama dia bekerja untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2009) Motivasi bekerja memiliki banyak faktor yang dapat memengaruhi baik secara positif maupun negatif. Faktor tersebut disebut sebagai sekumpulan kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya (Yanti, 2020).

Siagian (2019) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah konsep diri. Konsep diri (*self-esteem*) merupakan aspek penting dalam diri seseorang, karena konsep diri seseorang merupakan kerangka acuan (*frame of reference*) dalam berinteraksi dalam lingkungan menurut Fitts (dalam Agustiani, 2006).

Menurut Maslow kebutuhan manusia dapat dilihat dari hierarki kebutuhan manusia, antara lain, pertama kebutuhan fisiologis (*psychological needs*) yaitu kebutuhan yang paling rendah yang terdiri dari udara, makanan, tempat tinggal dan kenyamanan, dan kebutuhan yang sifatnya biologis seperti *sex*, tidur. Kedua, kebutuhan keamanan (*safety needs*) yakni kebutuhan tingkat kedua. Kebutuhan ini berupa perlindungan dari gangguan, kebutuhan ketertaturan, hukum dan stabilitas. Ketiga, kebutuhan sosial (*social and belongingness needs*) yakni, kebutuhan tentang berelasi dan berpautan dengan orang lain sehingga yang diperlukan pada kebutuhan ini adalah adanya penerimaan dan cinta keluarga, ada pertemanan dan kelompok sosial. Rasa cinta, kasih sayang dan rasa memiliki lahir dari pemenuhan kebutuhan sosial ini melahirkan. Misalnya keinginan untuk memiliki teman hidup atau pasangan, keinginan memiliki keturunan, bahkan juga ingin dekat dengan keluarga. Keempat adalah kebutuhan harga diri (*self esteem needs*), yaitu suatu kebutuhan yang berada pada urutan tingkat tinggi. Kelima, aktualisasi diri (*self actualization needs*), yaitu sering disebutkan sebagai kebutuhan yang paling tinggi setelah kebutuhan pengharagaan. Kebutuhan akan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi yakni kemampuan yang seseorang yang dapat saja dikembangkan dari 5 hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow. Karena ketidak terpenuhinya kebutuhan ini menghambat aktualisasi dirinya karena hilang kepercayaan dirinya. Kebutuhan dari

penghargaan diri ini terdiri dari dua bagian yaitu penghargaan yang berasal dari diri sendiri dan penghargaan yang bersumber dari orang lain. Penghargaan diri dari orang lain mempengaruhi konsep diri seseorang yang mengakibatkan ia memutuskan untuk memberi penghargaan pada dirinya atau tidak. Dalam penghargaan diri yang bersumber dari diri sendiri Individu ingin melihat bahwa dirinya berharga untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain, serta memiliki kemampuan menghadapi dan menyelesaikan segala hambatan, rintangan dalam hidupnya. Sementara penghargaan diri yang bersumber dari orang lain setia status, ketenaran, dominasi, kebanggaan, dianggap penting dan diapresiasi oleh orang lain. Setiap prestasi yang diraih perlu dihargai. (Paulus Hariyono 2014) Terpuaskan kebutuhan penghargaan diri pada individu maka menciptakan sikap percaya diri, rasa mampu, perasaan berani, mau tampil dan perasaan berguna bagi orang lain. Juni priansa dalam penelitiannya menemukan adanya sekelompok aspek yang berhubungan dengan konsep diri (*self-esteem*) yang di namakan faktor-faktor motivasi. Motivasi kerja menimbulkan konsep diri. Ciri-ciri pekerjaan tertentu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi yang menghasilkan kinerja kerja yang tinggi (Munandar, 2001). Berdasarkan faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor konsep diri (*self-esteem*) karena menurut Kaswan (2017) apabila karyawan merasakan adanya konsep diri (*self-esteem*), maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan kesehatan di UPTD. Puskesmas Berohol. Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, terlihat adanya dinamika motivasi kerja di kalangan pegawai. Dalam praktik sehari-hari, variasi muncul pada tingkat

kehadiran, partisipasi dalam rapat, serta antusiasme pegawai ketika melaksanakan tugas. Beberapa pegawai terlihat belum konsisten dalam mematuhi jadwal atau prosedur kerja, misalnya adanya keterlambatan atau ketidakhadiran pada kegiatan tertentu. Pada situasi pelayanan yang membutuhkan kreativitas, seperti merancang pendekatan baru atau memecahkan masalah teknis, tidak semua pegawai menunjukkan inisiatif atau keberanian untuk mengemukakan ide. Di samping itu, sebagian pegawai masih cenderung ragu untuk mengambil peran aktif dalam forum diskusi atau pengambilan keputusan, meskipun memiliki kesempatan untuk berpartisipasi. Dinamika ini juga terlihat saat pegawai menghadapi situasi pelayanan yang padat, di mana terdapat perbedaan kemampuan dalam mempertahankan fokus dan ketenangan kerja. Dalam penyelesaian tugas rutin, sebagian pegawai menunjukkan keterlibatan yang tinggi, sementara sebagian lainnya terlihat kurang berinisiatif dan lebih menunggu instruksi dibanding berupaya mencari solusi secara mandiri.

Keragaman tersebut sejalan dengan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja sebagaimana dikemukakan Munandar (Setiawan, 2021), yaitu kedisiplinan, imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dalam konteks kedisiplinan, misalnya, tidak semua pegawai mampu menunjukkan keteraturan dalam mematuhi aturan dan jadwal kerja. Aspek imajinasi dan daya kombinasi juga bervariasi, terlihat dari ada atau tidaknya upaya menciptakan gagasan baru atau mengombinasikan ide untuk memperbaiki pelayanan. Kepercayaan diri pun belum merata, terlihat dari perbedaan keberanian untuk berbicara, memberikan masukan, atau mengambil tanggung jawab tambahan. Daya tahan terhadap tekanan juga menjadi tantangan, mengingat tuntutan pelayanan kesehatan yang sering kali

mendesak dan membutuhkan penanganan cepat. Pada aspek tanggung jawab, masih terdapat perbedaan dalam keseriusan dan inisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah lebih lanjut.

Selain motivasi kerja, harga diri atau *self-esteem* pegawai juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja. *Self-esteem* berkaitan dengan bagaimana individu memandang dirinya sendiri, merasa berarti, dan percaya pada kemampuan yang dimiliki. Pada beberapa kasus di UPTD Puskesmas Berohol, terlihat variasi dalam aspek-aspek harga diri. Misalnya, terdapat pegawai yang merasa kurang memiliki pengaruh dalam proses kerja tim, sehingga jarang menyampaikan pendapat atau gagasan baru, yang berkaitan dengan aspek kekuatan (*power*). Ada pula yang merasa kontribusinya kurang terlihat atau jarang mendapatkan pengakuan, yang berhubungan dengan keberartian diri (*significance*). Dalam aspek kebajikan (*virtue*), sebagian pegawai mengalami kebingungan ketika tuntutan pekerjaan dirasakan bertentangan dengan nilai profesional yang diyakini, sehingga memengaruhi kepuasan dalam bekerja. Keyakinan terhadap kemampuan diri (*competence*) juga tidak seragam, terlihat ketika menghadapi tugas baru atau yang memerlukan keterampilan khusus, sebagian pegawai menunjukkan keraguan dalam menuntaskan tugas tersebut secara mandiri.

Fenomena tersebut mengindikasikan adanya kemungkinan hubungan antara tingkat *self-esteem* dengan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki persepsi positif terhadap kekuatan, keberartian, kebajikan, dan kompetensinya cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, misalnya melalui disiplin, kepercayaan diri, dan tanggung jawab yang kuat. Sebaliknya, ketika persepsi terhadap diri cenderung rendah, perilaku yang muncul bisa berupa kurangnya keberanian mengambil peran, keterlambatan menyelesaikan tugas, rendahnya

partisipasi, atau keraguan dalam menghadapi tantangan baru. Kondisi ini menarik untuk dikaji secara empiris agar dapat dipahami lebih mendalam dan menjadi dasar upaya pengembangan pegawai, khususnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Dengan demikian, penelitian mengenai hubungan antara *self-esteem* dan motivasi kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Berohol menjadi penting dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai bagaimana harga diri berperan dalam membentuk dorongan kerja pegawai, serta menjadi masukan bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *self-esteem* dengan motivasi kerja pada pegawai UPTD. Puskesmas Berohol.

1.3 Tujuan Penelitian

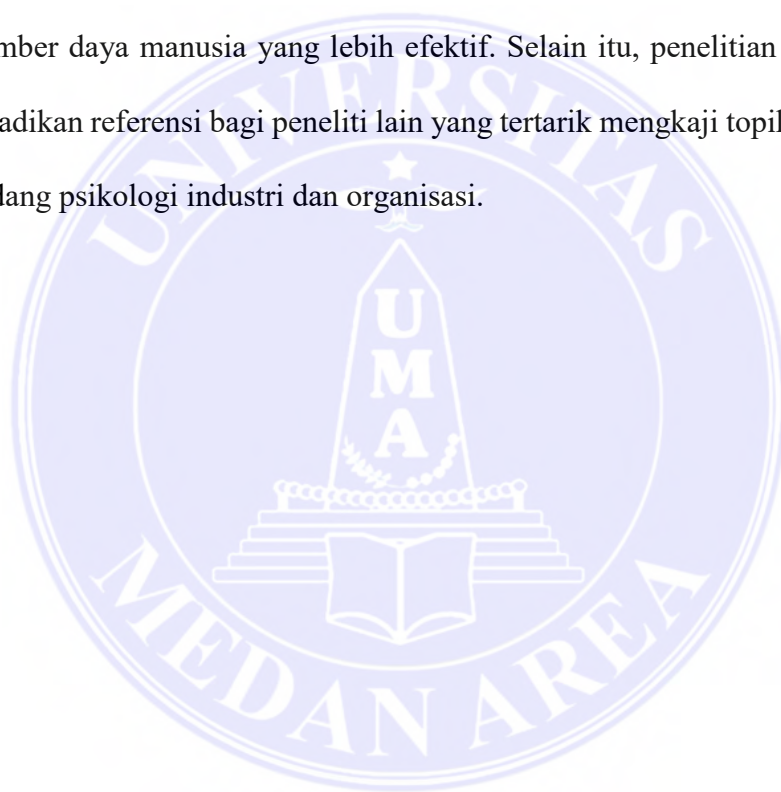
Tujuan umum dari penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara *self-esteem* dengan motivasi kerja pada pegawai UPTD. Puskesmas Berohol.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, dengan menambah pemahaman mengenai hubungan antara *self-esteem* dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi teoritis bagi pengembangan konsep-konsep terkait harga diri dan

motivasi kerja di lingkungan kerja, serta sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis: Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi peneliti mengenai hubungan antara *self-esteem* dan motivasi kerja, memberikan informasi bagi pegawai UPTD. Puskesmas Berohol mengenai pentingnya harga diri dalam meningkatkan semangat kerja, serta menjadi masukan bagi instansi dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang tertarik mengkaji topik serupa dalam bidang psikologi industri dan organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *motivation*, namun pada dasarnya adalah kata *motivae* yang telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau dorongan yang dilakukan individu dalam mencapai tujuan, dengan tujuan itu yang menjadikan penggerak utama bagi individu dalam upaya mendapatkan yang diinginkan baik dengan cara negatif maupun positif (Octavia, 2020). Motivasi adalah sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk menunjukkan suatu perilaku sesuai dengan harapan yang ingin dicapainya. Di dalam sektor dunia kerja, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat membantu pekerjaannya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya termasuk tugas-tugas yang rumit, membantu para pekerja pemasaran dan penjualan untuk terus berusaha dalam mencapai target kerjanya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang bisa menciptakan semangat sehingga ada dorongan untuk mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan (Wexley, Kenneth, Yukl, & Gary, 1992). Jika tujuan berhasil maka kebutuhan terpenuhi dan terpuaskan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya (Rivai dan Sagala, 2011). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, Mujiati & Utama, 2012). Robbins (Triatna, 2015) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Sementara itu, motivasi menurut Heller (Wibowo, 2013) adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dalam bekerja individu perlu diarahkan agar dapat menyelaraskan motivasinya dengan tujuan organisasi. Motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang belum dapat dipenuhi dari dalam diri pekerja. Keadaan ketika kebutuhan belum dapat terpenuhi ternyata memunculkan adanya semacam tegangan-tegangan yang dirasakan sebagai sesuatu yang harus segera dipenuhi. Pada beberapa orang yang motivasinya lemah biasanya hanya berhenti sampai dengan tegangan saja, mereka berharap ada orang lain yang dapat mengerti, mengetahui dan memberikan bantuan untuk mendapatkan pemenuhan. Orang yang motivasinya rendah kurang atau bahkan tidak mau berusaha. Tetapi orang yang motivasinya tinggi mereka terus berusaha dengan melakukan berbagai cara yang konstruktif untuk mencapai apa yang diinginkan. Karena itulah diperlukan adanya dorongan (drive) dari dalam diri untuk berusaha dengan optimal. Pekerja yang memiliki dorongan tinggi terus berperilaku untuk menyelesaikan pekerjaannya, bahkan tekun untuk

menyelesaikan pekerjaan yang sulit sekalipun.

Jika pekerjaan terselesaikan, target penjualan sudah dapat dicapai maka ketegangan dalam diri sudah mulai mereda, karena pekerja merasakan adanya kepuasan terhadap tugas dan pekerjaan yang sudah mereka selesaikan dan yang sudah mereka capai. Tetapi tidak berhenti sampai disini, pekerja perlu mengenali kebutuhan lainnya lagi. Maka dengan demikian pekerja dapat terus menjalankan pekerjaannya dengan motivasi yang tinggi.

Dalam dunia kerja, motivasi kerja dapat diartikan sebagai hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Newstrom, 2011). Sementara menurut Robbins dan Judge (2011) mengatakan bahwa motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal senada juga disampaikan oleh McShane dan Glinow (2010) yang mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*).

Kreitner dan Kinicki, (2010) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan (*arousal*), mengarahkan (*direction*) dan ketekunan (*persistence*) dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Pengertian lainnya dari motivasi diungkapkan oleh Colquitt, LePine, Wesson (2011) yang mengatakan motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar

pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunannya.

Adapun Geherman (Kadarisman, 2017) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan pendorong seseorang untuk berbuat, bertindak, dan berperilaku. Selain itu, Gibson (Kadarisman, 2017) menyatakan motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku.

Motivasi kerja timbul dari kebutuhan yang belum terpenuhi dan memicu ketegangan dalam diri individu, yang kemudian mendorongnya untuk berusaha melalui tindakan-tindakan tertentu. Proses ini mencakup unsur arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) dalam bekerja. Pekerja yang termotivasi akan cenderung lebih tekun, bertanggung jawab, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas, bahkan yang bersifat kompleks, karena mereka terdorong oleh harapan untuk memperoleh kepuasan dan pencapaian tertentu. Dengan demikian, motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja individu dalam suatu organisasi.

2.1.2 Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Munandar (Setiawan, 2021) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

1) Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu.

Keputusankeputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3) Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4) Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi ditentukan oleh motivator (penggerak dalam motivasi) sehingga motivasi mempengaruhi perilaku yang bersangkutan. Adapun faktor intrinstik yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut menurut molan (Utami, 2020) antara lain:

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga sulit untuk bekerja sama dalam membuat prestasi kerja. Sebaliknya orang yang terikat kematangan pribadinya tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi ia akan pasti rajin bekerja dan membuat banyak prestasi.

2) Keinginan dan harapan pribadi

Seorang pustakawan akan lebih semangat bekerja bila keinginannya dalam prestasi mendapat tanggapan baik dari sebuah organisasi. Ia akan lebih rajin lagi apabila harapan perkembangan karir untuk masa datang lebih terjamin dan terarah. Sekiranya keinginan dan harapan tidak mungkin terwujud atau rasa tidak mungkin ada jaminan untuk dapat terlaksana, maka yang bersangkutan akan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan.

3) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan seseorang mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya pustakawan.

4) Kepuasan kerja

Pada umumnya, seorang pegawai atau pustakawan akan merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan, serta memilih kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam keberhasilan pekerjaan dan adanya variasi dalam melakukan pekerjaan, juga adanya otonomi untuk bertindak dan lain-lain.

Selain Faktor intrinstik di atas, terdapat beberapa faktor ekstrinstik yang berasal dari luar diri pustakawan yang juga dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja.

1) Lingkungan pekerjaan

Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja. Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat lelah yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberikan motivasi bagi pustakawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan daya kreativitas.

2) Rasa aman

Rasa aman memberikan pengaruh yang positif dalam bekerja yang aman dari segala gangguan berbentuk ancaman, keamanan jabatan, status kerja yang pasti, aman atas sarana dan prasarana yang diperlukan. Apabila keamanan dalam bekerja sudah terjamin, motivasi kerja pustakawan untuk bekerja maksimal juga akan bertambah.

3) Penghargaan (*reward*)

Penghargaan dapat memberikan motivasi dalam bekerja. Dengan adanya pemberian penghargaan (*reward*) bagi pustakawan yang berprestasi atau yang berdedikasi tinggi terhadap perpustakaan, akan memotivasi pustakawan lainnya untuk bisa mendapatkan penghargaan seperti ini juga.

4) Pembayaran atau gaji

Pembayaran atau gaji adalah tingkat kompensasi yang memadai sehingga dapat memotivasi kerja. Tingkat kompensasi yang memadai merupakan harapan setiap pegawai. Karena itu, tingkat kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan yang diberikan oleh organisasi lain untuk jenis pekerjaan yang sama, sering kali menimbulkan keresahan. Jadi apabila tingkat kompensasi yang didapat pustakawan sudah cukup atau bahkan lebih tinggi dari harapannya, motivasi kerjanya juga akan semakin tinggi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Herzberg (Sabila, 2017) mengklaim telah menemukan penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Faktor *hygiene* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

2) Faktor *motivation* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Dengan demikian, motivasi kerja muncul dari perpaduan dorongan internal dan dukungan eksternal yang saling melengkapi dan menentukan seberapa besar usaha individu dalam mencapai tujuan kerjanya.

2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja menurut Maslow (Andi, 2023) yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan Kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015) yaitu :

1. Gaji (*salary*).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok

bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

5. Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.2 *Self-Esteem*

2.2.1 Definisi *Self-Esteem*

Self-esteem merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Rosenberg (1965) menyatakan bahwa *self-esteem* merupakan suatu evaluasi positif atau negatif terhadap diri sendiri (Widad & Arjanggih, 2021). Menurut Reasoner (2010) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai

tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. (Mubyl & Sari, 2023).

Coopersmith (1967) menyebutkan *self-esteem* sebagai suatu evaluasi mengenai diri sendiri atas respon yang diberikan oleh lingkungan yang menggambarkan adanya penerimaan dan penolakan serta menunjukkan bagaimana individu dapat percaya terhadap dirinya dan yakin atas kemampuan diri sendiri. Serupa dengan hal tersebut Rosenberg (1965) menyebutkan *self-esteem* sebagai penilaian positif maupun negatif terhadap diri sendiri. *Self-esteem* sebagai bentuk persepsi individu dalam melihat diri dan kemampuannya secara utuh untuk menghargai dan memberikan penilaian atas diri sendiri baik itu penilaian positif maupun negatif. Tafarodi dan Swann (Kropp, 2006) mendefinisikan *self-esteem* sebagai sikap individu dalam menilai dirinya secara keseluruhan baik positif maupun negatif (*self-liking*) serta keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya (*self-competence*), (Herlina, 2021).

Self-esteem merupakan penilaian individu terhadap dirinya sendiri, baik dalam bentuk sikap positif maupun negatif, yang muncul dari pengalaman pribadi maupun respon lingkungan. *Self-esteem* mencerminkan sejauh mana individu menghargai, menerima, dan mempercayai dirinya, serta merasa yakin atas kemampuan yang dimilikinya. Penilaian ini tidak hanya memengaruhi cara individu memandang dirinya, tetapi juga berdampak pada cara individu berperilaku, berpikir, dan merespon situasi dalam kehidupan sehari-hari. Individu dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung lebih optimis, percaya diri, dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik, sementara individu dengan *self-esteem*

rendah berisiko mengalami ketidakpuasan hidup, kecemasan, hingga perilaku negatif. Oleh karena itu, *self-esteem* merupakan aspek penting dalam kepribadian yang berperan besar dalam pembentukan sikap, perilaku, dan kesejahteraan psikologis seseorang.

2.2.2 Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi *Self-Esteem*

Self-esteem terbentuk pada mula kehidupan dan terus berkembang selama individu merasakan perilaku orang lain. Menurut Coopersmith terdapat empat aspek-aspek dalam *self-esteem* seseorang. Aspek-aspek tersebut yaitu (Andi, 2023):

1) Kekuatan (*power*)

Kekuatan atau *power* menunjukkan pada adanya kemampuan seseorang untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah laku dan mendapat pengakuan atas tingkah laku tersebut dari orang lain. Kekuatan dinyatakan dengan pengakuan dan penghormatan yang diterima seorang individu dari orang lain dan adanya kualitas atas pendapat yang diutarakan oleh seorang individu yang nantinya diakui oleh orang lain.

2) Keberartian (*significance*)

Keberartian atau *significance* menunjukkan pada kepedulian, perhatian, afeksi an ekspresi cinta yang diterima oleh seseorang dari orang lain yang menunjukkan adanya penerimaan dan popularitas individu dari lingkungan sosial. Penerimaan dari lingkungan ditandai dengan adanya kehangatan, respon yang baik dari lingkungan dan adanya ketertarikan lingkungan terhadap individu dan lingkungan menyukai individu sesuai dengan keadaan diri yang sebenarnya.

3) Kebajikan (*virtue*)

Kebajikan atau *virtue* menunjukkan suatu ketaatan untuk mengikuti standar moral dan etika serta agama dimana individu akan menjauhi tingkah laku yang harus di hindari dan melakukan tingkah laku yang diizinkan oleh moral, etika dan agama. Dianggap memiliki sikap yang positif dan akhirnya membuat penilaian positif terhadap diri yang artinya seseorang telah mengembangkan *self-esteem* yang positif pada dirinya sendiri.

4) Kemampuan (*competence*)

Kemampuan atau *competence* menunjukkan suatu performansi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai prestasi (*need of achievement*) dimana level dan tugas-tugas tersebut tergantung pada variasi usia seseorang. *Self-esteem* pada masa remaja meningkat menjadi lebih tinggi apabila remaja tahu apa tugas-tugas penting untuk mencapai tujuannya, dan karena mereka telah melakukan tugas-tugasnya tersebut atau tugas lain yang serupa.

Menurut Rosenberg (Yuniar & Rahmania, 2012) mengatakan terdapat dua aspek penting dari *self-esteem*, yaitu :

- 1) Penerimaan diri, merupakan kemampuan menerima seluruh keadaan yang ada dalam diri termasuk kekurangan dan kelebihan yang ada, sehingga ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan seseorang akan berpikir logis terhadap bagaimana masalah yang dihadapi tanpa memicu munculnya perasaan rendah diri dan rasa tidak aman.

- 2) Penghormatan diri, merupakan kebermaknaan nilai seseorang, sebagai aspek yang menekankan diri pada tingkatan diri individu yang memandang akan dirinya sebagai individu yang bernilaian penghormatan diri.

Berdasarkan dari penjelasan diatas aspek-aspek *self-esteem* diatas, peneliti merujuk pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Coopersmith, yaitu keberanian diri (*significance*), kekuatan individu (*power*), kompetensi (*competence*), dan ketaatan individu dan kemampuan memberi contoh (*virtue*). Peneliti merujuk pada teori tersebut karena aspek *self-esteem* ini lebih komprehensif dari aspek lainnya dan aspeknya sangat sesuai dengan subjek penelitian yang diteliti. dan peneliti menjadikan aspek *self-esteem* sebagai acuan dalam penelitian.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Esteem*

Self-esteem yang sehat bisa dibentuk dan dibina (ditumbuh kembangkan) yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Rusli Lutan mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan *self-esteem* yaitu sebagai berikut : (Sebayang & Sembiring, 2017)

- 1) Jenis kelamin

Wanita selalu merasa harga dirinya lebih rendah dari pada pria, seperti perasaan kurang mampu, kepercayaan diri yang kurang mampu, atau merasa harus di lindungi. Hal ini terjadi mungkin karena peran orang tua dan harapan-harapan masyarakat yang berbeda-beda baik pada pria maupun wanita.

- 2) Intelegensi

Individu *self-esteem* yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi dari pada individu dengan *self-esteem* yang rendah. Dan individu yang

memiliki *self-esteem* yang tinggi memiliki skor intelegensi yang lebih baik, taraf aspirasi yang lebih baik, dan selalu berusaha keras.

3) Kondisi fisik

Adanya hubungan yang konsisten antara daya Tarik fisik dengan *self-esteem*. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki *self-esteem* yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik. 4) Lingkungan keluarga

Perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan mendidik yang demokratis akan membuat seseorang mendapat *self-esteem* yang tinggi. Orang tua yang sering memberi hukuman dan larangan tanpa alasan dapat menyebabkan seseorang merasa tidak berharga. Mereka yang berasal dari keluarga Bahagia akan memiliki harga diri tinggi karena mengalami perasaan nyaman yang berasal dari penerimaan, cinta, dan tanggapan positif orang tua mereka. Sedangkan pengabaian dan penolakan akan membuat mereka tidak berharga, diacuhkan dan tidak dihargai maka mereka akan mengalami perasaan negative terhadap dirinya sendiri.

5) Lingkungan sosial

Pembentukan *self-esteem* dimulai seseorang yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil dari proses lingkungan, penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain kepadanya/ termasuk penerimaan teman dekat (*peer*).

Menurut Koentjoro dalam (Patria & Silaen, 2020) memaparkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *self-esteem* diantaranya:

- 1) Lingkungan Kerja, setiap individu memiliki kesempatan yang sama dalam lingkungan kerja kemudian saling memberi dukungan dan motivasi, serta senantiasa menghargai *self-esteem* seseorang.
- 2) Lingkungan Sosial, individu tumbuh pada lingkungan sosial yang sehat yaitu lingkungan yang mendukung segala potensi yang dimiliki tanpa berusaha menghakimi dapat meningkatkan *self-esteem* individu. Begitupun sebaliknya jika berada pada lingkungan yang tidak sehat akan menimbulkan penurunan *self-esteem* individu.
- 3) Faktor Psikologis, penerimaan terhadap seseorang akan menyebabkan individu dapat berperilaku sesuai saat mulai menghadapi situasi bermasyarakat sebagai manusia yang sudah dewasa.
- 4) Jenis Kelamin, hal ini dapat mempengaruhi *self-esteem* seseorang karena terdapat perbedaan sudut pandang, pemikiran, cara berperilaku antara laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri yaitu *respectfull* (penerimaan, dan perlakuan), sejarah keberhasilan (status dan posisi yang pernah dicapai individu), nilai-nilai dan aspirasi-aspirasi, cara individu berespon pada dirinya, rasa unik, rasa berkuasa, rasa terikat, model, keberartian individu, keberhasilan individu, kekuatan individu, performa individu, menunjukkan penerimaan, menerapkan kebebasan yang terbatas, menerapkan disiplin.

2.2.4 Indikator *Self-Esteem*

Menurut (Mubyl & Sari, 2023) terdapat lima indikator yang terkandung dalam *self-esteem*, yaitu:

1) Perasaan aman (*Feeling of Security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

2) Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

3) Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

4) Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

5) Perasaan berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diartikan bahwa indikator-indikator *self-esteem* terdapat pada diri setiap individu, yaitu: perasaan bahwa dirinya diterima oleh lingkungan, keyakinan individu terhadap dirinya sendiri, dan perasaan bahwa dirinya berharga.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah korelasional. Dimana penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan di UPTD. Puskesmas Berohol.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD. Puskesmas Berohol yang beralamat di Jl. Lkmd I, Berohol, Kec. Bajenis, Kota Tebing Tinggi. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPTD. Puskesmas Berohol selama periode penelitian berlangsung. Berdasarkan data yang tersedia, jumlah populasi karyawan UPTD. Puskesmas Berohol berjumlah 47 orang.

3.3.2 Sampel

Dalam pengumpulan data peneliti mengambil sampel yaitu karyawan UPTD. Puskesmas Berohol yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Independen

Variabel independen: *Self-esteem* (Y)

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen: Motivasi kerja (X)

3.6 Definisi Operasional

Definisi dari operasional setiap variabel dalam penelitian ini, akan dijelaskan secara satu-persatu sebagai berikut:

- a) *Self-esteem* merupakan penilaian individu terhadap dirinya sendiri, baik dalam bentuk sikap positif maupun negatif, yang muncul dari pengalaman pribadi maupun respon lingkungan. *Self-esteem* mencerminkan sejauh mana individu menghargai, menerima, dan mempercayai dirinya, serta merasa yakin atas kemampuan yang dimilikinya. Menurut coopersmith (Budiyanto, 2021) terdapat empat indikator yang terkandung dalam *selfesteem*, yaitu:
 1. Kekuatan (Power)
 2. Keberartian (Significance)
 3. Kebajikan (Virtue)

4. Kemampuan (Competence)

b) Motivasi adalah sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk menunjukkan suatu perilaku sesuai dengan harapan yang ingin dicapainya. Motivasi kerja timbul dari kebutuhan yang belum terpenuhi dan memicu ketegangan dalam diri individu, yang kemudian mendorongnya untuk berusaha melalui tindakan-tindakan tertentu. Proses ini mencakup unsur arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) dalam bekerja. Pekerja yang termotivasi akan cenderung lebih tekun, bertanggung jawab, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas, bahkan yang bersifat kompleks, karena mereka terdorong oleh harapan untuk memperoleh kepuasan dan pencapaian tertentu. Dengan demikian, motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja individu dalam suatu organisasi. Indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja menurut Munandar (Setiawan, 2021) yaitu:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
3. Kepercayaan Diri
4. Daya tahan terhadap tekanan
5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

3.7 Metode Penelitian

Pada penelitian ini akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang dimana menurut Ahmad (2023) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang

melibatkan pengumpulan dan analisis data berbasis angka untuk memahami hubungan antar variabel dan menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Sedangkan menurut Creswell (Ahmad, 2023) Penelitian kuantitatif menggunakan metode pengumpulan dan analisis data berbasis angka dan statistik untuk menggali dan memahami fenomena yang dapat diukur secara objektif. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antar variabel, menguji hipotesis, dan memberikan bukti empiris yang kuat.

Dalam melakukan penelitian kuantitatif memerlukan sebuah instrument penelitian, menurut Johnson & Christensen (Ahmad, 2023) Instrumen penelitian dalam penelitian kuantitatif merujuk pada alat atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. yang digunakan sebagai media untuk mengukur sebuah fenomena yang akan diamati atau yang disebut dengan variabel penelitian. Instrumen penelitian harus dirancang dan dikembangkan dengan baik agar dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel. Peneliti perlu mempertimbangkan karakteristik variabel yang diteliti dan pertanyaan penelitian saat memilih atau mengembangkan instrumen penelitian yang tepat.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan intrumen pengukuran berupa skala likert. Skala tersebut akan rancang serta diuji oleh peneliti, hal ini sesuai sejalan menurut Alwi dkk (Ahmad, 2023) hal tersebut berdasarkan skala pengukuran yang dipilih perlu untuk menentukan uji yang akan digunakan sesuai dengan rancangan yang sudah ditentukan diawal.

3.8 Persiapan Penelitian

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dapat dilaksanakan, persiapan terlebih dahulu dilakukan oleh peneliti. Persiapan ini berguna untuk memastikan keberlangsungan penelitian dapat berjalan lancar, serta alat ukur yang dipakai dalam penelitian sudah terjamin validitas dan reliabilitasnya. Kemudian, persiapan penelitian ini sendiri terdiri dari persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

2. Persiapan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur diawali dengan menyiapkan daftar pernyataan skala untuk kedua variabel penelitian. Adapun ini akan dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam studi selanjutnya. Kemudian, untuk skala yang digunakan dalam kuesioner ini sendiri ialah berjumlah dua skala. Dua skala tersebut yakni skala *Self-esteem* dan Motivasi Kerja. Adapun masing-masing skala dibuat berdasarkan aspek-aspek yang terdapat pada masing-masing variabel. Skala *Self-esteem* berjumlah 16 aitem, dan skala Motivasi Kerja berjumlah 20 aitem.

3.9 Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem pengambilan data *try out* terpakai, maka dari itu uji coba pada skala konsentrasi belajar dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian.

a) Uji Validitas

Validitas mengacu pada seberapa akurat sebuah skala dalam mengukur sesuai dengan tujuan atau fungsi pengukurannya (Azwar, 2018). Untuk menguji validitas pada masing-masing item, ialah dengan mengkorelasikan skor masing-

masing butir dengan skor total yang merupakan jumlah masing-masing skor butir. Bila koefisien korelasinya sama ataupun diatas 0,300 maka item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasinya kurang dari 0,300 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan Menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) 26 for windows.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada seberapa dapat diandalkan atau dipercayai hasil dari suatu pengukuran (Azwar, 2018). Kepercayaan terhadap hasil pengukuran dapat diperoleh jika hasilnya konsisten ketika diukur beberapa kali pada kelompok subjek yang serupa, selama kondisi yang diukur pada subjek tersebut tidak mengalami perubahan (Azwar, 2018). Azwar (2012) menyatakan jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) 26 for windows.

3.10 Instrumen Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti menggunakan bahan berupa kuisisioner yang disebar secara online. Pada penelitian ini kuisisioner yang disebar

dibuat dari skala psikologi yang dikembangkan dari indikator *Self-esteem* menurut Coopersmith dan dari indikator Motivasi Kerja menurut Maslow (Andi, 2023).

3.11 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Skala psikologi yang berasal dari teori yang dikembangkan dari aspek-aspek motivasi kerja menurut Munandar (Setiawan, 2021) dan aspek-aspek *self-esteem* menurut Coopersmith (Budiyanto, 2021). Adapun skala penelitian menggunakan skala likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk favourable dan unfavourable. Dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan favourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

3.12 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji korelasi Gamma. Uji korelasi Gamma adalah salah satu uji korelasi untuk mengukur hubungan antara dua variabel yang berskala ordinal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara *self-esteem* dengan motivasi kerja pada pegawai UPTD. Puskesmas Berohol, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-esteem* dan motivasi kerja. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.624 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.01$), yang berarti hubungan keduanya bersifat signifikan secara statistik dan berada dalam kategori hubungan sedang. Hasil analisis regresi linier sederhana juga menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai deviansi linier sebesar 0.575.

Meskipun secara statistik hubungan antara *self-esteem* dan motivasi kerja dinyatakan signifikan, namun berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap nilai mean empirik dan mean hipotetik, diketahui bahwa kedua variabel tersebut berada dalam kategori rendah. Nilai mean empirik *self-esteem* sebesar 42.57 dan nilai mean empirik motivasi kerja sebesar 51.19. Dengan demikian, kondisi aktual *self-esteem* dan motivasi kerja pegawai UPTD. Puskesmas Berohol masih tergolong rendah.

Hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja tidak cukup hanya dengan membangun *self-esteem*, tetapi juga perlu didukung oleh berbagai faktor lain, seperti lingkungan kerja yang mendukung, sistem penghargaan yang adil, kepastian status kerja, dan peluang pengembangan diri. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia

agar kepercayaan diri dan motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

5.2 Saran

1) Bagi Instansi

UPTD. Puskesmas Berohol diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor psikologis pegawai seperti self-esteem, dengan memberikan penghargaan yang sesuai, dukungan sosial di tempat kerja, serta pelatihan pengembangan diri. Meskipun motivasi kerja pegawai sudah tinggi, peningkatan harga diri secara positif dan terarah tetap penting agar keseimbangan psikologis pegawai dapat tercapai.

2) Bagi Pegawai

Pegawai disarankan untuk terus meningkatkan rasa percaya diri dan pengembangan diri secara mandiri, baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun evaluasi kinerja pribadi. Kesadaran akan potensi diri yang diimbangi dengan motivasi kerja yang sehat akan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti *selfefficacy*, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja sebagai variabel mediasi atau moderasi untuk melihat secara lebih mendalam hubungan antara *self-esteem* dan motivasi kerja. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan metode kualitatif untuk menggali secara lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai.

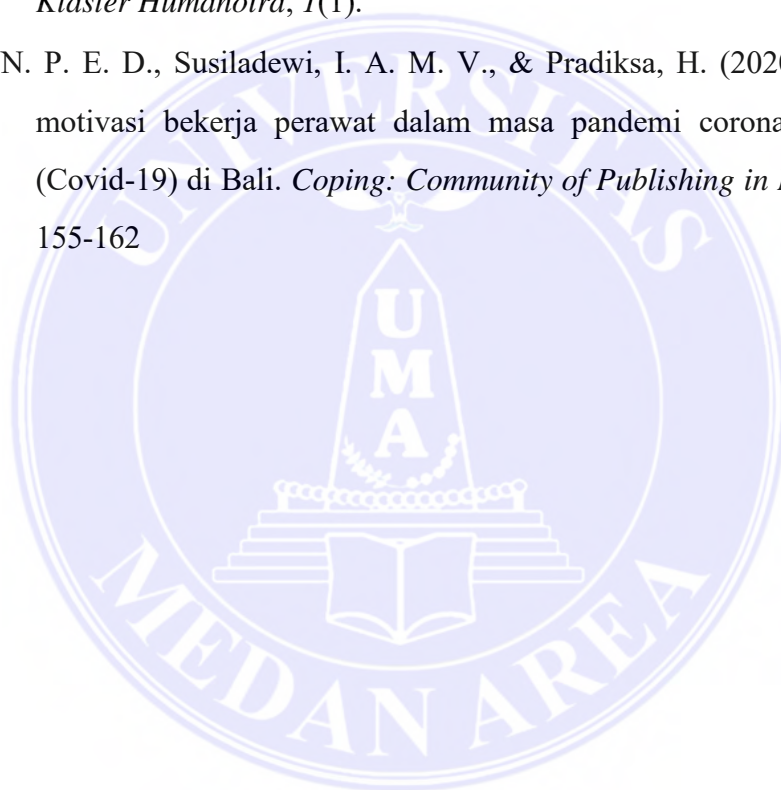
DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, E. H., Makkasau, N., Edm, M., Latifah, A., Eppang, M., Buraerah, S., ... & ST, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Andi. (2023). *Pengaruh Self Esteem Terhadap Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaan Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh*. UIN Ar-Raniry.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. (2012). wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 425-445.
- Azwar, S. (2018). Metode penelitian psikologi edisi II.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh self esteem, self efficacy, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Neotekno Nusantara. *esensi: jurnal manajemen bisnis*, 24(3), 297-315.
- Cooper smith, S. The antecedents of self-esteem. San Francisco: W. H. Freeman, 1967.
- Debby A, I. U. A. (2021). Hubungan Antara *Self-esteem* Dengan Work Engagement Pada Pegawai Dinas "X". *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 3-4.
- Kaswan, A., Nitesh, K., & Jana, PK (2017). Pemilihan jalur hemat energi untuk penerima bergerak dan pengumpulan data dalam jaringan sensor nirkabel. *AEU-International Journal of Electronics and Communications* , 73 , 110-118.
- Khairi, A. (2023). Pengaruh *Self-esteem* terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh [Skripsi, UIN Ar-Raniry].
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior*. McGraw-Hill/Irwin.
- Kropp, F. (2006). Values and self-esteem. In *Association for Consumer Research* (Vol. 7, pp. 14-18).

- McShane, S. L., Von Glinow, M. A. Y., Von Glinow, M., & Meshane, S. (2010). *Organizational behavior*. New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Mubyl, M., & Purnama Sari, W. (2023). Peran *Self-esteem* Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 179–182.
- Munandar, A. (2001). Analisis Struktur Retorika: Alternatif Pemahaman Koherensi Wacana Selebaran Partai Rakyat Demokratik. *Humaniora*, 13(2), 150163.
- Oktavia, SA (2020). *Sikap dan kinerja guru profesional*. Publikasikan lebih dalam.
- Patria, T. M., & Silaen, S. M. J. (2020). Hubungan self esteem dan adversity quotient dengan kemandirian belajar pada siswa kelas x di man 20 jakarta timur. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(1), 24-37.
- Rahmania, P. N., & Yuniar, I. C. (2012). Hubungan antara *self-esteem* dengan kecenderungan body dysmorphic disorder pada remaja putri. *Jurnal psikologi klinis dan kesehatan mental*, 1(2), 110-117.
- Rahmasari, R., Jatmiko, U., & Afrianto, D. (2020). Pengaruh self efficacy, *SelfEsteem*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Jatim Cabang Kediri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 52–64.
- Reasoner, R. (2010). The true meaning of self-esteem. *National association for self-esteem*.
- Riski Rahmasari, Y., Jatmiko, U., & Afrianto, D. (2020). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPR Jatim Cabang Kediri*.
- Rivai, H., Sagala, E.J., 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers
- Rosenberg, M. (1965). Skala harga diri Rosenberg (RSE). *Terapi penerimaan dan komitmen. Paket pengukuran*, 61 (52), 18.

- Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z. (2017). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT. Prudential Life Assurance Prudance Medan. *Universitas Medan Area*.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh *Self-esteem* dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *EProceeding of Management*, 4(1).
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh *Self-esteem* dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *EProceeding of Management*, 4(1), 1–9.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Semple, S. C., Judge, A. D., Robbins, M., Klimuk, S., Eisenhardt, M., Crosley, E., ... & MacLachlan, I. (2011). Preclinical characterization of TKM080301, a lipid nanoparticle formulation of a small interfering RNA directed against polo-like kinase 1. *Cancer Research*, 71(8_Supplement), 2829-2829.
- Siagian, M., Kurniawan, PH, & Hikmah, H. (2019). Analisis faktor eksternal dan internal terhadap kinerja umkm di kota batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2 (2), 265-271.
- Suryandari, S., & Desiningrum, N. (2024). Hubungan Harga diri (*Self-Esteem*) dengan Kenakalan Remaja Siswa Sekolah Menengah Pertama (SMP). *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5, 1083–1088.
- Triatna, C. (2015). Membangun Komunitas Belajar Profesional untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1).
- Utami, S. (2020). Hubungan Kepuasan Aspek *Self-esteem* Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan*, 13(1), 52–53.

- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1992). Leadership in Organizations. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, 143-171.
- Wibowo, D. M. L. M. E., & Tadjri, I. (2013). Pengembangan modul bimbingan karir berbasis multimedia interaktif untuk meningkatkan kematangan karir siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(1).
- Widad, K. N. N., & Arjanggi, R. (2021). Hubungan antara self esteem dengan penyesuaian diri pada mahasiswa fakultas psikologi UNISSULA. *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Humanoira*, 1(1).
- Yanti, N. P. E. D., Susiladewi, I. A. M. V., & Pradiksa, H. (2020). Gambaran motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi coronavirus disease (Covid-19) di Bali. *Coping: Community of Publishing in Nursing*, 8(2), 155-162





**LAMPIRAN A
TABULASI DATA**

TABULASI DATA *SELF-ESTEEM*

1	NM	45	PR	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	4	1	4	4	4	1	4	2	4	1	4	4	3	67
2	PW	55	PR	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	65
3	LA	28	PR	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	1	4	3	2	2	73
4	KL	33	PR	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
5	OA	24	LK	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	33
6	PP	23	PR	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	27
7	LU	42	PR	1	3	1	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	54
8	LOP	29	PR	1	1	2	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	1	44
9	RAS	33	LK	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	4	3	2	1	2	1	3	1	2	2	55
10	TY	33	PR	2	4	4	2	4	2	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	4	2	2	63
11	AMRLS	43	PR	1	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	53
12	NSS	25	LK	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	4	1	1	3	1	1	3	1	1	3	43
13	KLI	30	LK	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	27
14	PSS	25	LK	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	1	2	2	4	2	1	4	3	2	1	58
15	AL	43	LK	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	4	1	1	1	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	62
16	MM	36	LK	4	1	2	4	1	1	4	1	1	1	3	2	4	3	1	1	1	3	1	4	1	2	4	3	53
17	IS	33	PR	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	4	1	4	3	1	1	4	3	1	4	55
18	KLO	43	LK	4	2	2	2	3	2	4	1	3	3	3	1	3	3	4	1	3	1	2	3	3	3	3	4	63
19	MAP	35	LK	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	4	44

42	SA	26	LK	4	1	4	4	1	1	4	1	1	4	1	4	4	2	1	1	1	1	3	1	1	1	51			
43	YG	26	LK	3	2	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	4	1	4	50	
44	PS	58	PR	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	36	
45	MZU	25	PR	3	1	1	4	1	3	1	4	3	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	
46	PIN	23	PR	4	3	2	4	1	2	3	3	1	1	1	2	3	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	59	
47	NS	44	PR	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	60

TABULASI DATA MOTIVASI KERJA

1	NM	45	PR	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	4	1	4	4	1	4	2	4	1	4	4	60	
2	PW	55	PR	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	57
3	LA	28	PR	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	1	4	3	2	69	
4	KL	33	PR	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
5	OA	24	LK	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	26
6	PP	23	PR	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
7	LU	42	PR	1	3	1	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46
8	LOP	29	PR	1	1	2	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	41
9	RAS	33	LK	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	1	2	49	
10	TY	33	PR	2	4	4	2	4	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	2	2	58	
11	AMRLS	43	PR	1	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	48	
12	NSS	25	LK	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	36	

LAMPIRAN B



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1.1 Skala Self-Esteem

a) Validitas

		Correlations																									
		SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10	SE11	SE12	SE13	SE14	SE15	SE16	SE17	SE18	SE19	SE20	SE21	SE22	SE23	SE24	SETOTAL	
SE1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)		.222	.319	.509	.145	.125	.347	.089	.000	.000	.180	.252	.184	.427	-.036	.047	-.033	.314	.078	.010	.274	.438	.049	-.034	.463	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.222		.247	.321	.194	.218	.285	.250	.277	.125	.151	.238	.134	.209	-.081	.178	.162	.345	.100	.122	.193	.114	.123	.288	.507	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.319	.247		.335	.242	.365	.352	.045	.241	.310	-.054	.051	-.070	.115	-.099	.260	.043	.179	.089	.316	.165	.186	.159	.056	.433	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.509	.321	.335		1	.105	.252	.494	.217	.122	.154	.148	.159	.111	.313	.090	.088	-.163	.210	.066	.109	-.009	.060	.035	-.079	.428
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.145	.194	.242	.105		1	.311	.291	.251	.352	.154	.072	.291	.243	.141	.053	.021	.063	.055	.226	-.032	.160	.070	.094	.037	.410
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.125	.218	.365	.252	.311		1	.209	.498	.305	.200	.140	-.122	-.100	.101	.053	.234	-.050	.310	.198	.104	.135	.005	.027	-.027	.404
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.347	.285	.352	.494	.291	.209		1	.391	.530	.393	.212	.249	.195	.357	.139	.081	.198	.255	.182	.305	.359	.349	.341	.224	.720
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.089	.250	.045	.217	.251	.488	.391		1	.374	.310	.047	.137	-.048	.324	.070	.261	.010	.283	.158	.073	.228	.011	.029	.036	.476
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.000	.277	.321	.122	.352	.305	.530	.374		1	.415	.310	.183	.137	-.080	.137	.084	.200	.104	.183	.210	.149	.036	.378	.357	.535
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.080	.125	.310	.154	.154	.290	.393	.310	.415		1	.257	.183	.027	.132	.161	-.048	.006	.164	.000	.030	.362	.212	.002	.014	.452
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.225	.311	.718	.322	.629	.346	.153	.752	.303	.081		1	.062	.000	.474	.716	.406	.019	.839	.372	.885	.773	.044	.217	.147	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.087	.108	.735	.284	.047	.415	.091	.360	.219	.219	.062		1	.437	.334	.248	.031	.046	.088	.105	.174	-.015	.191	.059	.157	.439
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.216	.370	.842	.459	.190	.201	.189	.750	.359	.859	.000	.002		1	.039	.190	.719	.062	.994	.302	.839	.565	.012	.277	.305	.004
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.003	.158	.442	.032	.344	.499	.014	.026	.595	.376	.474	.022	.039		1	.743	.006	.085	.000	.027	.145	.000	.009	.432	.458	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.809	.589	.510	.550	.724	.723	.354	.639	.357	.291	.716	.016	.190	.743		1	.862	.988	.943	.106	.645	.978	.441	.404	.867	.095
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.047	.178	.260	.088	.021	.234	.081	.281	.084	-.048	-.124	.031	.064	.398	.022		1	.398	.361	.457	.439	.144	.193	.247	.237	.393
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.824	.276	.774	.273	.675	.741	.181	.504	.177	.970	.019	.760	.062	.085	.988	.042		1	.190	.011	.049	.002	.052	.115	.203	.003
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.032	.017	.230	.156	.715	.034	.084	.054	.658	.272	.839	.557	.994	.000	.943	.013	.190		1	.212	.319	.522	.073	-.093	.538	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.078	.100	.089	.066	.228	.188	.182	.158	.183	.000	-.134	.155	.154	.322	.239	.457		1	.366	.212	.4	.206	.146	.252	.325	.440
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
SE20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.845	.413	.031	.497	.829	.488	.037	.627	.156	.841	.085	.241	.939	.145	.645	.003	.049	.029		1	.050	.218	.628	.140	.381	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
SE21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.274	.193	.165	.009	.160	.135	.359	.228	.149	.382	.043	.015	.086	.487	-.004	.144	.443	.487	.146		1	.364	-.019	-.024	.483	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
SE22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.436	.114	.186	.060	.070	.005	.349	.011	.035	.212	.295	.191	.365	.376	.115	.193	.285	.522	.252	.218		1	.770	-.007	.535	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
SE23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.049	.123	.159	.025	.094	.027	.341	.029	.378	.002	.184	.099	.162	.112	.125	.247	.233	.073	.325	.626	.019		1	.252	.425	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
SE24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.743	.286	.056	-.079	.037	-.027	.224	.039	.157	.014	.215	.157	.153	-.111	.025	-.237	.189	.093	-.140	.140	.074	.007		1	.218	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
SETOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.463	.507	.433	.438	.419	.404	.720	.478	.535	.452	.432	.439	.413	.594	.246	.393	.425	.538	.440	.391	.483	.535	.425		1	
	N	47	47	4																							

KETERANGAN HASIL:

Item Tidak Valid (nilai sig. $\leq 0,05$) : 15 dan 24

b) Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Valid		47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Cases	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SE1	1,98	1,170	47
SE2	1,98	1,170	47
SE3	1,66	1,027	47
SE4	1,83	1,090	47
SE5	1,87	1,135	47
SE6	1,70	,998	47
SE7	2,17	1,185	47
SE8	2,11	1,272	47
SE9	2,00	1,142	47
SE10	2,32	1,235	47
SE11	2,30	1,267	47

SE12	2,00	1,251	47
SE13	2,02	1,113	47
SE14	2,47	1,195	47
SE16	1,87	1,135	47
SE17	1,96	1,141	47
SE18	2,06	1,187	47
SE19	1,47	,830	47
SE20	1,55	,996	47
SE21	1,94	1,150	47
SE22	1,66	1,089	47
SE23	1,66	1,006	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	40,60	127,985	,408	,830
SE2	40,60	127,594	,424	,830
SE3	40,91	130,167	,381	,831
SE4	40,74	129,890	,366	,832
SE5	40,70	130,040	,341	,833
SE6	40,87	131,288	,344	,833
SE7	40,40	121,681	,653	,819
SE8	40,47	127,167	,396	,831
SE9	40,57	127,293	,449	,828
SE10	40,26	128,499	,362	,832
SE11	40,28	129,204	,325	,834
SE12	40,57	129,815	,308	,835
SE13	40,55	131,079	,308	,834
SE14	40,11	123,923	,557	,824
SE16	40,70	129,822	,350	,833



SE17	40,62	130,111	,336	,833
SE18	40,51	125,516	,498	,826
SE19	41,11	132,054	,389	,832
SE20	41,02	131,760	,324	,834
SE21	40,64	127,584	,433	,829
SE22	40,91	127,297	,475	,828
SE23	40,91	131,645	,325	,833

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42,57	140,163	11,839	22

KETERANGAN HASIL:

1. Seluruh Item memiliki daya diskriminasi baik (*corrected-item total correlation* $\geq 0,3$)
2. Alat ukur reliabel dikarenakan *Cronbach Alpha* $0,837 \geq 0,60$

1.2 Skala Motivasi Kerja

a) Validitas

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36	M37	M38	M39	M40	M41	M42	M43	M44	M45	M46	M47	M48	M49	M50	M51	M52	M53	M54	M55	M56	M57	M58	M59	M60	M61	M62	M63	M64	M65	M66	M67	M68	M69	M70	M71	M72	M73	M74	M75	M76	M77	M78	M79	M80	M81	M82	M83	M84	M85	M86	M87	M88	M89	M90	M91	M92	M93	M94	M95	M96	M97	M98	M99	M100	M101	M102	M103	M104	M105	M106	M107	M108	M109	M110	M111	M112	M113	M114	M115	M116	M117	M118	M119	M120	M121	M122	M123	M124	M125	M126	M127	M128	M129	M130	M131	M132	M133	M134	M135	M136	M137	M138	M139	M140	M141	M142	M143	M144	M145	M146	M147	M148	M149	M150	M151	M152	M153	M154	M155	M156	M157	M158	M159	M160	M161	M162	M163	M164	M165	M166	M167	M168	M169	M170	M171	M172	M173	M174	M175	M176	M177	M178	M179	M180	M181	M182	M183	M184	M185	M186	M187	M188	M189	M190	M191	M192	M193	M194	M195	M196	M197	M198	M199	M200	M201	M202	M203	M204	M205	M206	M207	M208	M209	M210	M211	M212	M213	M214	M215	M216	M217	M218	M219	M220	M221	M222	M223	M224	M225	M226	M227	M228	M229	M230	M231	M232	M233	M234	M235	M236	M237	M238	M239	M240	M241	M242	M243	M244	M245	M246	M247	M248	M249	M250	M251	M252	M253	M254	M255	M256	M257	M258	M259	M260	M261	M262	M263	M264	M265	M266	M267	M268	M269	M270	M271	M272	M273	M274	M275	M276	M277	M278	M279	M280	M281	M282	M283	M284	M285	M286	M287	M288	M289	M290	M291	M292	M293	M294	M295	M296	M297	M298	M299	M300	M301	M302	M303	M304	M305	M306	M307	M308	M309	M310	M311	M312	M313	M314	M315	M316	M317	M318	M319	M320	M321	M322	M323	M324	M325	M326	M327	M328	M329	M330	M331	M332	M333	M334	M335	M336	M337	M338	M339	M340	M341	M342	M343	M344	M345	M346	M347	M348	M349	M350	M351	M352	M353	M354	M355	M356	M357	M358	M359	M360	M361	M362	M363	M364	M365	M366	M367	M368	M369	M370	M371	M372	M373	M374	M375	M376	M377	M378	M379	M380	M381	M382	M383	M384	M385	M386	M387	M388	M389	M390	M391	M392	M393	M394	M395	M396	M397	M398	M399	M400	M401	M402	M403	M404	M405	M406	M407	M408	M409	M410	M411	M412	M413	M414	M415	M416	M417	M418	M419	M420	M421	M422	M423	M424	M425	M426	M427	M428	M429	M430	M431	M432	M433	M434	M435	M436	M437	M438	M439	M440	M441	M442	M443	M444	M445	M446	M447	M448	M449	M450	M451	M452	M453	M454	M455	M456	M457	M458	M459	M460	M461	M462	M463	M464	M465	M466	M467	M468	M469	M470	M471	M472	M473	M474	M475	M476	M477	M478	M479	M480	M481	M482	M483	M484	M485	M486	M487	M488	M489	M490	M491	M492	M493	M494	M495	M496	M497	M498	M499	M500	M501	M502	M503	M504	M505	M506	M507	M508	M509	M510	M511	M512	M513	M514	M515	M516	M517	M518	M519	M520	M521	M522	M523	M524	M525	M526	M527	M528	M529	M530	M531	M532	M533	M534	M535	M536	M537	M538	M539	M540	M541	M542	M543	M544	M545	M546	M547	M548	M549	M550	M551	M552	M553	M554	M555	M556	M557	M558	M559	M560	M561	M562	M563	M564	M565	M566	M567	M568	M569	M570	M571	M572	M573	M574	M575	M576	M577	M578	M579	M580	M581	M582	M583	M584	M585	M586	M587	M588	M589	M590	M591	M592	M593	M594	M595	M596	M597	M598	M599	M600	M601	M602	M603	M604	M605	M606	M607	M608	M609	M610	M611	M612	M613	M614	M615	M616	M617	M618	M619	M620	M621	M622	M623	M624	M625	M626	M627	M628	M629	M630	M631	M632	M633	M634	M635	M636	M637	M638	M639	M640	M641	M642	M643	M644	M645	M646	M647	M648	M649	M650	M651	M652	M653	M654	M655	M656	M657	M658	M659	M660	M661	M662	M663	M664	M665	M666	M667	M668	M669	M670	M671	M672	M673	M674	M675	M676	M677	M678	M679	M680	M681	M682	M683	M684	M685	M686	M687	M688	M689	M690	M691	M692	M693	M694	M695	M696	M697	M698	M699	M700	M701	M702	M703	M704	M705	M706	M707	M708	M709	M710	M711	M712	M713	M714	M715	M716	M717	M718	M719	M720	M721	M722	M723	M724	M725	M726	M727	M728	M729	M730	M731	M732	M733	M734	M735	M736	M737	M738	M739	M740	M741	M742	M743	M744	M745	M746	M747	M748	M749	M750	M751	M752	M753	M754	M755	M756	M757	M758	M759	M760	M761	M762	M763	M764	M765	M766	M767	M768	M769	M770	M771	M772	M773	M774	M775	M776	M777	M778	M779	M780	M781	M782	M783	M784	M785	M786	M787	M788	M789	M790	M791	M792	M793	M794	M795	M796	M797	M798	M799	M800	M801	M802	M803	M804	M805	M806	M807	M808	M809	M810	M811	M812	M813	M814	M815	M816	M817	M818	M819	M820	M821	M822	M823	M824	M825	M826	M827	M828	M829	M830	M831	M832	M833	M834	M835	M836	M837	M838	M839	M840	M841	M842	M843	M844	M845	M846	M847	M848	M849	M850	M851	M852	M853	M854	M855	M856	M857	M858	M859	M860	M861	M862	M863	M864	M865	M866	M867	M868	M869	M870	M871	M872	M873	M874	M875	M876	M877	M878	M879	M880	M881	M882	M883	M884	M885	M886	M887	M888	M889	M890	M891	M892	M893	M894	M895	M896	M897	M898	M899	M900	M901	M902	M903	M904	M905	M906	M907	M908	M909	M910	M911	M912	M913	M914	M915	M916	M917	M918	M919	M920	M921	M922	M923	M924	M925	M926	M927	M928	M929	M930	M931	M932	M933	M934	M935	M936	M937	M938	M939	M940	M941	M942	M943	M944	M945	M946</
--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	--------

KETERANGAN HASIL:

Item Tidak Valid (nilai sig. $\leq 0,05$) : 2, 13 dan 24

b) Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Valid		47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Cases	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	1,96	1,160	47
MK3	1,66	1,027	47
MK4	1,83	1,090	47
MK5	1,81	1,096	47
MK6	1,70	,998	47
MK7	2,11	1,165	47
MK8	2,04	1,250	47
MK9	1,94	1,111	47
MK10	2,26	1,224	47
MK11	2,17	1,239	47
MK12	1,94	1,223	47
MK14	2,45	1,194	47

MK15	1,87	1,076	47
MK16	1,74	1,052	47
MK17	1,91	1,139	47
MK18	2,04	1,179	47
MK19	1,47	,830	47
MK20	1,62	1,054	47
MK21	1,87	1,115	47
MK22	1,62	1,074	47
MK23	1,72	1,057	47
MK25	1,83	1,090	47
MK26	1,81	1,096	47
MK27	1,70	,998	47
MK28	2,11	1,165	47
MK29	2,06	1,241	47
MK30	1,96	1,103	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	49,23	213,140	,409	,882
MK3	49,53	214,733	,417	,882
MK4	49,36	210,932	,512	,880
MK5	49,38	214,633	,389	,883
MK6	49,49	213,560	,472	,881
MK7	49,09	203,340	,711	,875
MK8	49,15	208,260	,513	,880
MK9	49,26	211,281	,490	,880
MK10	48,94	212,800	,393	,883
MK11	49,02	213,456	,368	,883
MK12	49,26	214,803	,336	,884
MK14	48,74	209,933	,490	,880

MK15	49,32	214,396	,406	,882
MK16	49,45	216,861	,334	,884
MK17	49,28	213,683	,401	,882
MK18	49,15	210,477	,481	,881
MK19	49,72	220,161	,304	,884
MK20	49,57	214,598	,409	,882
MK21	49,32	216,135	,334	,884
MK22	49,57	215,337	,375	,883
MK23	49,47	216,515	,344	,884
MK25	49,36	210,932	,512	,880
MK26	49,38	214,633	,389	,883
MK27	49,49	213,560	,472	,881
MK28	49,09	203,340	,711	,875
MK29	49,13	208,722	,504	,880
MK30	49,23	211,748	,479	,881

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51,19	228,332	15,111	27

2. Uji Asumsi Normalitas

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
SELF-ESTEEM	,970	47	,272
MOTIVASI KERJA	,968	47	,221

3. Uji Asumsi Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SELF-ESTEEM * MOTIVASI KERJA	(Combined)	5261,823	33	159,449	1,748	,142
	Between Groups	2508,355	1	2508,355	27,502	,000
	Deviation from Linearity	2753,468	32	86,046	,943	,575
	Within Groups	1185,667	13	91,205		
	Total	6447,489	46			

4. Uji Hipotesis

Correlations

		SELF-ESTEEM	MOTIVASI KERJA
SELF-ESTEEM		1	,624**
	Pearson Correlation		,000
	Sig. (2-tailed)	47	47
MOTIVASI KERJA	N	47	1
	Pearson Correlation	,624**	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

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

5. Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SELF-ESTEEM	47	22	69	42,57	11,839
MOTIVASI KERJA	47	27	83	51,19	15,111
Valid N (listwise)	47				

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,815	36

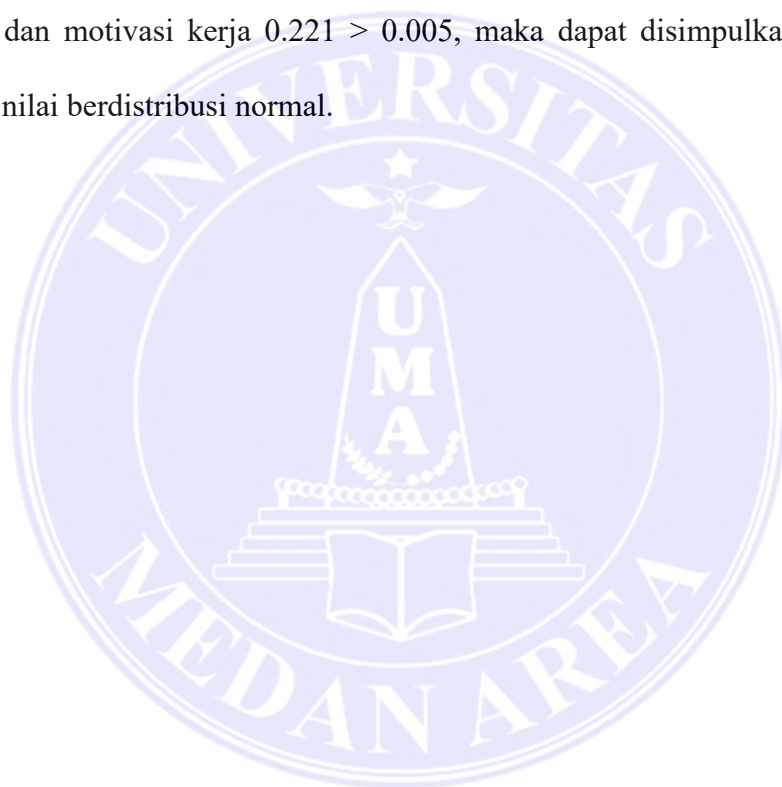


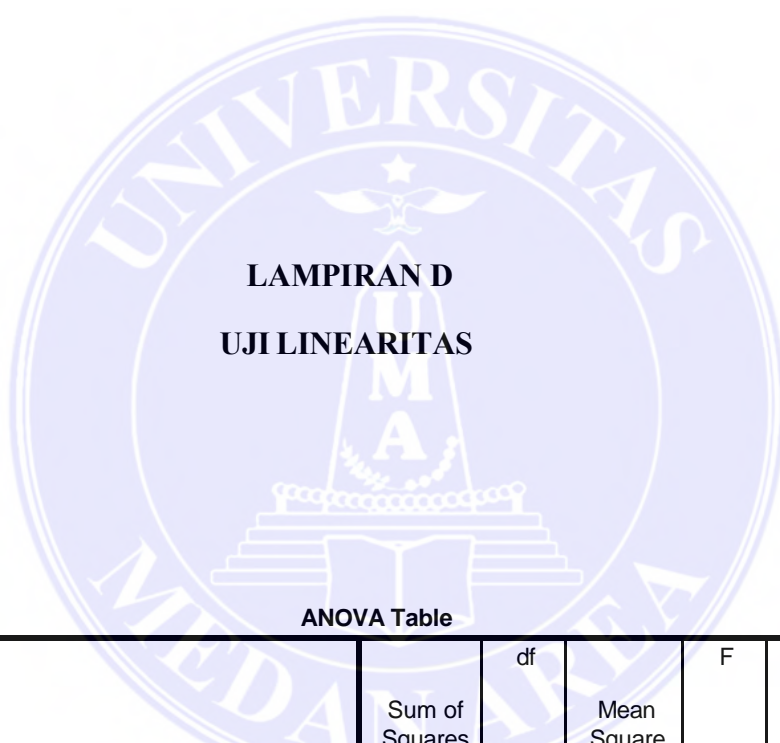


LAMPIRAN C
UJI NORMALITAS

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
SELF-ESTEEM	,970	47	,272
MOTIVASI KERJA	,968	47	,221

Berdasarkan uji normalitas, terdapat signifikasi self esteem $0.272 > 0.005$, dan motivasi kerja $0.221 > 0.005$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai berdistribusi normal.





LAMPIRAN D
UJI LINEARITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	5261,823	33	159,449	1,748	,142
SELF-ESTEEM * MOTIVASI KERJA	Between Groups					
	Linearity	2508,355	1	2508,355	27,502	,000
	Deviation from Linearity	2753,468	32	86,046	,943	,575
	Within Groups	1185,667	13	91,205		
	Total	6447,489	46			

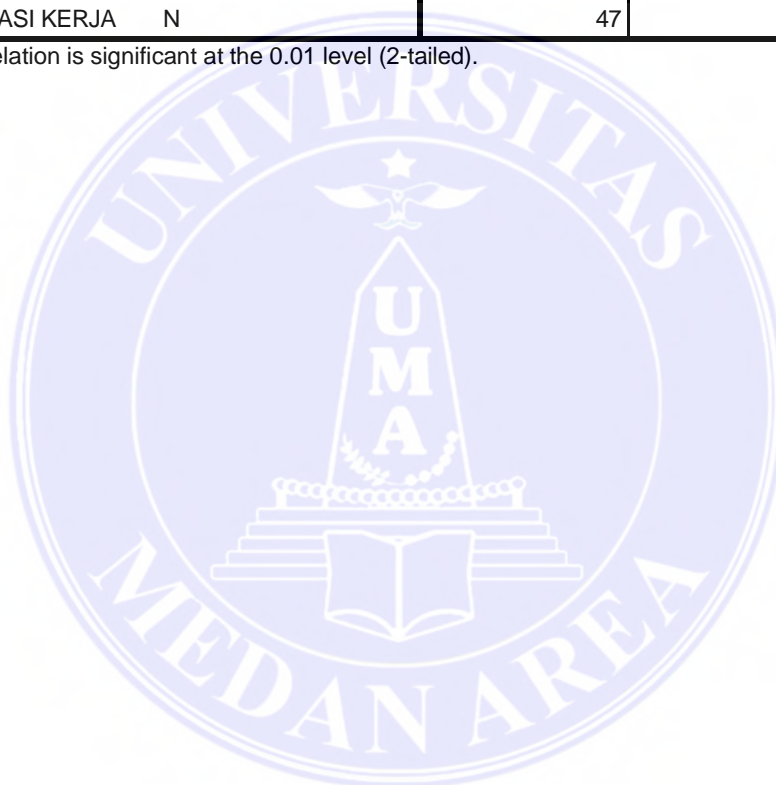


LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS

Correlations

		SELF-ESTEEM	MOTIVASI KERJA
		1	,624**
SELF-ESTEEM	Pearson Correlation		,000
	Sig. (2-tailed)	47	47
	N	,624**	1
	Pearson Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
MOTIVASI KERJA	N	47	47

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



LAMPIRAN F
SKALA PENELITIAN



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Salam hormat,

Saya Rendy Febrians NST , Mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi skala dalam penelitian ini.

Mohon kiranya anda melengkapi lembar biodata yang tersedia dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian sebelum mengisi skala. **Semua data yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.** Untuk itu, Saya berharap agar Anda memeriksa kembali jawaban- jawaban Anda untuk memastikan tidak ada aitem yang terlewati.

Semua jawaban yang anda berikan di dalam skala adalah **BENAR** selama itu sesuai dengan kondisi Anda sebenarnya. **Identitas Anda dan jawaban yang Anda berikan di dalam skala akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.** Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya .

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Petunjuk Pengisian Skala

Anda akan dihadapkan dengan beberapa pernyataan. Tiap pernyataan akan terdiri dari empat pilihan jawaban, Anda diminta untuk menceklis (✓) pada salah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri Anda. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah untuk setiap pernyataan. Seluruh jawaban adalah benar selama itu menggambarkan diri Anda. Mohon kiranya untuk memeriksa kembali jawaban-jawaban Anda untuk memastikan tidak ada aitem yang dilewati.

Keterangan:

SS = Apabila pernyataan **Sangat Sesuai** dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

S = Apabila pernyataan **Sesuai** dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

TS = Apabila pernyataan **Tidak Sesuai** dengan kondisi Anda yang sebenarnya .

STS = Apabila pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi Anda yang sebenarnya.

Contoh Pengerjaan:

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya suka membantu orang Lain		✓		

SKALA SELF-ESTEEM

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa lebih berani menyampaikan pendapat di hadapan orang lain.				
2.	Saya merasa mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan tanpa ragu.				
3.	Peran saya sebagai pengelola perpustakaan memberikan dampak positif bagi pengguna layanan.				
4.	Keberadaan saya di perpustakaan membuat rekan kerja merasa terbantu.				
5.	Saya menjadi teladan bagi rekan kerja dalam menjaga etika profesi.				
6.	Tindakan saya mencerminkan nilai-nilai kebaikan dalam bekerja.				
7.	Saya percaya diri dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung				
8.	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.				
9.	Saya merasa tidak percaya diri saat mendapat kritik dari rekan kerja.				
10.	Saya sering meragukan kemampuan diri sendiri dalam menjalankan tugas.				
11.	Saya merasa kehadiran saya tidak terlalu berpengaruh di lingkungan kerja.				
12.	Saya merasa pekerjaan saya tidak begitu penting bagi orang lain.				
13.	Saya sering mengabaikan etika ketika terburu-buru menyelesaikan pekerjaan.				
14.	Saya berbicara tanpa memikirkan dampaknya terhadap orang lain.				
15.	Saya sering merasa kesulitan menjalankan tugas tanpa bantuan orang lain.				
16.	Saya merasa kurang mampu menyelesaikan masalah pemustaka secara mandiri.				

SKALA MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Lingkungan kerja yang nyaman mendorong saya untuk bekerja lebih giat.				
2.	Sarana kerja yang memadai membuat saya lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas.				
3.	Saya merasa tenang bekerja karena adanya jaminan kesehatan dari institusi.				
4.	Dukungan dari atasan membuat saya merasa lebih aman dalam bekerja.				
5.	Saya merasa diterima sebagai bagian dari tim di tempat kerja.				
6.	Saya sering diajak bekerja sama oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.				
7.	Saya merasa dihargai ketika hasil kerja saya diakui secara terbuka.				
8.	Ucapan terima kasih dari atasan atau rekan kerja membuat saya lebih semangat bekerja.				
9.	Tantangan dalam pekerjaan membuat saya terus berkembang secara pribadi.				
10.	Saya merasa pekerjaan ini membantu saya mencapai tujuan hidup saya.				
11.	Kurangnya fasilitas kerja membuat saya tidak bersemangat bekerja.				
12.	Gaji yang saya terima terasa tidak cukup untuk memotivasi saya bekerja lebih baik.				
13.	Saya merasa tidak aman dalam bekerja karena lingkungan yang kurang mendukung.				
14.	Kurangnya perlindungan kerja membuat saya khawatir dalam menjalankan tugas.				
15.	Saya merasa tidak cocok bergaul dengan rekan kerja di perpustakaan.				
16.	Saya merasa sering diabaikan oleh rekan kerja.				

17.	Kurangnya penghargaan atas kerja saya membuat saya kehilangan semangat.				
18.	Saya merasa tidak dihargai meskipun sudah bekerja keras.				
19.	Saya jarang mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri di tempat kerja.				
20.	Saya merasa pekerjaan ini tidak membantu saya berkembang secara pribadi				





LAMPIRAN G
SURAT KETERANGAN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2046/FPSI/01.10/VI/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

12 Juni 2025

Yth. Bapak/Ibu
Kepala
UPTD Puskesmas Brohol dr. Ade Syahputra Damanik
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **UPTD Puskesmas Brohol Tebing Tinggi** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Rendy Febrians Nst
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600298
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Hubungan antara Self-Esteem dengan Motivasi Kerja pada Pegawai UPTD. Puskesmas Brohol di Tebing Tinggi.**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **UPTD Puskesmas Brohol Tebing Tinggi**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si.**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH KOTA TEBING TINGGI
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS BEROHOL



Jl. LKMD I - Kelurahan Brohol - Kecamatan Bajenis
Telepon : 082168076683 email : puskemasbrohol@gmail.com

Nomor : 445/ 858 /PKM-BRH
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Lembar
Perihal : Riset

Tebing Tinggi, 20 Juni 2025
Kepada Yth,
Ketua Prodi Psikologi PIO
Universitas Medan Area
Di,-
Medan

Berdasarkan dari Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Kota Medan dengan Nomor : 2046/FPSI/01.10/VI/2025, Perihal Permohonan Riset dan benar melakukan penelitian di Puskesmas Brohol, maka dengan ini saya sebagai Kepala UPTD. Puskesmas Brohol memberikan izin Penelitian kepada Mahasiswa atas nama:

Nama : Rendy Febrians Nst
NIM : 218600298
Lokasi : Puskesmas Brohol Kecamatan Bajenis Kota Tebing Tinggi

Bahwasannya Mahasiswa diatas telah selesai melakukan penelitian di UPTD. Puskesmas Brohol selama 7 hari terhitung mulai tanggal 13 Juni 2025 sampai dengan 20 Juni 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul Hubungan antara *Self-Esteem* dengan Motivasi Kerja pada Pegawai UPTD. Puskesmas Brohol Tebing Tinggi.

Demikianlah surat keterangan ini dikeluarkan semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala UPTD. Puskemas Brohol
Kota Tebing Tinggi



dr. Ade Syahputra Damanik
NIP. 19840907 201001 1 025

