

**PENGARUH HARGA DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA PEGAWAI BUS RAPID TRANSIT (BRT) TRANS
JATENG KORIDOR 1 RUTE SEMARANG-BAWEN**

Skripsi

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Kelulusan

Program Strata Satu (S1) Psikologi (S. Psi)



Disusun Oleh:

Wenita Sri Iswara

1907016029

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH HARGA DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA PEGAWAI BUS RAPID TRANSIT (BRT) TRANS JATENG KORIDOR 1 RUTE SEMARANG-BAWEN”** merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 28 Desember 2023

Pembuat pernyataan,



Wenita Sri Iswara

1907016029

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH HARGA DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA PEGAWAI BUS RAPID TRANSIT (BRT) TRANS JATENG KORIDOR 1 RUTE SEMARANG-BAWEN**

Penulis : Wenita Sri Iswara
NIM : 1907016029
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Psikologi.

Semarang, 4 Januari 2024

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Widiastuti M.Ag.
NIP 197503192009012003

Penguji II

Nadva Arivani H. N. M.Psi., Psikolog
NIP 199201172019032019

Penguji III

Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A
NIP 199201012019032036

Penguji IV

Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog
NIP 198512022019032010

Pembimbing I

Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.si
NIP 197711022006042004

Pembimbing II

Nadva Arivani H. N. M.Psi., Psikolog
NIP 19920117201903201

PERSETUJUAN PEMBIMBING 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hanka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH HARGA DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA PEGAWAI BUS RAPID TRANSIT (BRT) TRANS
JATENG KORIDOR 1 RUTE SEMARANG-BAWEN

Nama : Wenita Sri Iswara

NIM : 1907016029

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si
NIP 197304271996031001

Semarang, 28 Desember 2023

Yang bersangkutan

Wenita Sri Iswara
NIM 1907016029

PERSETUJUAN PEMBIMBING 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH HARGA DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA PEGAWAI BUS RAPID TRANSIT (BRT) TRANS
JATENG KORIDOR 1 RUTE SEMARANG-BAWEN
Nama : Wenita Sri Iswara
NIM : 1907016029
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk ditujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Nadya Ariyani Hasanah N, S. Psi., M. Psi., Psikolog
NIP 199201172019032019

Semarang, 28 Desember 2023
Yang bersangkutan

Wenita Sri Iswara
NIM 1907016029

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, berkah, dan hidayah yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Harga Diri dan Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng Koridor 1 Rute Semarang-Bawen” dapat terselesaikan dengan baik.

Penelitian ini tentu tidak akan berhasil tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, karena banyak hambatan dan rintangan yang harus peneliti lalui untuk bisa menyelesaikan penelitian ini. Maka dari itu, peneliti ingin mengungkapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag, selaku PLT Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Ma'Arif, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
3. Ibu Wening Wihartati, S. Psi, M. Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi.
4. Bapak Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si., selaku dosen wali dan pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, dukungan, waktu, dan motivasi dalam proses penelitian ini.
5. Ibu Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatiningrum, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, waktu, dan motivasi, baik selama perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu dengan tulus selama peneliti menjalani perkuliahan.
7. Kepada pihak Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Tengah, khususnya pegawai BRT yang telah berkenan berpartisipasi dalam penelitian ini
8. Kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Penelitian ini tentu masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu jika di masa mendatang terdapat kritikan atau sanggahan terkait hasil penelitian ini, peneliti akan menerima dengan tangan terbuka. Peneliti juga berharap hasil dari penelitian ini akan bermanfaat. Semoga kebaikan pihak-pihak terkait mendapat balasan setimpal dari Allah SWT.

Semarang, 28 Desember 2023



Wenita Sri Iswara

1907016029

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Sumarno dan Ibu Sulastri. Terima kasih bapak dan ibu sudah banyak mendukung, memberi perhatian, doa, serta semangat kepada saya. Terima kasih bapak dan ibu sudah sabar menanti kabar baik atas selesainya skripsi ini dan sudah membuat saya merasa disayangi karena selalu menanti kehadiran saya untuk kembali berkumpul bersama di rumah.
2. Kepada saudara penulis, yaitu Bapak Joko Setiawan yang telah memberikan dukungan penuh, motivasi, semangat, dan doa-doanya.
3. Kepada nenek dan almh. kakek penulis, Ibu Sumarti dan Ibu Sukiyem selaku nenek penulis. Terima kasih sudah selalu memberikan dukungan, perhatian, doa, serta semangat kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada kakak penulis, Agus Subroto dan Tompo Winarto. Terima kasih sudah menjadi kakak yang terbaik versi masing-masing dan menjadi tempat berkeluh kesah penulis.
5. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019, terkhusus kelas A yang telah memberikan pengalaman berharga selama perkuliahan.
6. Sahabat-sahabat dekat Angela, Isni, Vivin, Lutfi, Khoiri, Dafiq, Aniq, Riyanti, Liya dan Mar'atul yang telah memberikan dukungan yang tak terlupakan.
7. Diri peneliti pribadi, terimakasih sudah berjuang sejauh ini. Apa yang selama ini diperjuangkan sudah mencapai garis akhir kemenangan. Terimakasih sudah bertahan, terimakasih sudah berjuang sampai detik ini.

Terimakasih sepertinya tidak akan pernah cukup membalas semua peran Bapak, Ibu, Saudara/i dalam penelitian maupun perkuliahan. Maka dari itu peneliti berharap segala kebaikan dan bantuan akan dibalas oleh Allah SWT.

Semarang, 28 Desember 2023



Wenita Sri Iswara

1907016029

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

ASBTRACT

Perception of performance is a process to translate stimulus in the form of results that have been achieved from an employee. This process starts from using vision to form a response from the results of work in quantity, quality of cooperation, responsibility and initiative compared to the employee's performance activities with what has been produced. This study aims to empirically examine the effect of self-esteem and work motivation on the perception of the performance of employees of the Central Java trans rapid transit (BRT) bus 1 corridor Semarang-Bawen route. This study uses a quantitative approach with a sample size of 119 employees. The sampling technique used non probability sampling in the form of saturated sampling. The measuring instruments used are the self-esteem scale, work motivation scale, and performance perception scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that in the multiple linear regression equation obtained a sig value of 0.000 or <0.05 . This means that there is an influence of self-esteem and work motivation on the perception of the performance of Central Java trans rapid transit (BRT) bus employees corridor 1 route Semarang-Bawen. As for the Adjusted R Square value of 0.561, which means that self-esteem and work motivation have an influence of 56.1% on the perception of performance on employees of the Central Java trans rapid transit bus (BRT) corridor 1 route Semarang-Bawen. Meanwhile, 43.9% was influenced by other factors not mentioned in this study.

Keywords: perceived employee performance; self-esteem; work motivation

ABSTRAK

Persepsi kinerja merupakan proses untuk menterjemahkan stimulus berupa hasil yang telah dicapai dari seorang pegawai. Proses ini dimulai dari menggunakan penglihatan hingga terbentuk tanggapan dari hasil kerja secara kuantitas, kualitas kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif yang dibandingkan aktivitas kinerja pegawai tersebut dengan apa yang sudah dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh harga diri dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebesar 119 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* berupa *sampling* jenuh. Alat ukur yang digunakan yaitu skala harga diri, skala motivasi kerja, dan skala persepsi kinerja. Metode analisis data yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada persamaan regresi linier berganda mendapatkan nilai sig sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Artinya terdapat pengaruh harga diri dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Sedangkan untuk nilai Adjusted R Square sebesar 0,561 yang artinya bahwa harga diri dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 56,1% terdapat persepsi kinerja pada pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Sedangkan 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

Keywords: persepsi kinerja pegawai; harga diri; motivasi kerja

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
ABSTRACT.....	x
ASBTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Persepsi Kinerja	12
1. Pengertian Persepsi Kinerja Pegawai.....	12
2. Aspek-aspek Kinerja Pegawai.....	13
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
4. Persepsi Kinerja dalam Perspektif Islam.....	16
B. Harga diri	18
1. Pengertian Harga Diri	18
2. Aspek-aspek Harga Diri.....	19
3. Faktor yang Mempengaruhi Harga Diri.....	20
4. Harga Diri dalam Perspektif Islam.....	22

C. Motivasi Kerja.....	24
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
2. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	25
3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	27
4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	28
D. Pengaruh Harga Diri dan Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja Pegawai	29
E. Hipotesis.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	33
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	33
1. Variabel Penelitian.....	33
2. Definisi Operasional.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel dan Teknik sampling.....	36
E. Teknik pengumpulan data.....	36
F. Validitas dan Reliabilitas	42
1. Uji Validitas	42
2. Daya Beda Aitem	42
3. Uji Reliabilitas	43
4. Hasil Uji Validitas, Daya Beda Aitem dan Reliabilitas.....	43
G. Teknik Analisis Data.....	58
1. Uji Asumsi	58
a. Uji Normalitas.....	58
b. Uji Linieritas	59
c. Uji Multikolinearitas	59
2. Uji Hipotesis	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Hasil Penelitian	61

1. Deskripsi Subjek	61
2. Kategori Variabel	62
B. Hasil Analisis Data.....	66
1. Uji Asumsi	66
a) Uji Normalitas	66
b) Uji Linieritas	67
c) Uji Multikolinearitas	69
2. Uji Hipotesis	70
C. Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah pegawai BRT Koridor 1 Rute Semarang-Bawen	35
Tabel 3. 2 Bentuk Interpretasi Skala	37
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Persepsi Kinerja	37
Tabel 3. 4 Blueprint Skala Harga Diri	39
Tabel 3. 5 Blueprint Skala Motivasi Kerja.....	40
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Persepsi Kinerja	44
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Harga Diri	47
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	49
Tabel 3. 9 Blueprint Skala Persepsi Kinerja Setelah Uji Coba	52
Tabel 3. 10 Blueprint Skala Harga Diri Setelah Uji Coba	54
Tabel 3. 11 Blueprint Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	55
Tabel 3. 12 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja.....	57
Tabel 3. 13 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Harga Diri	57
Tabel 3. 14 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	58
Tabel 4. 1 Hasil Uji Deskriptif	63
Tabel 4. 2 Kategorisasi Variabel Persepsi Kinerja.....	63
Tabel 4. 3 Kategorisasi Variabel Harga Diri.....	64
Tabel 4. 4 Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas Harga Diri	68
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja	68
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4. 9 Model Persamaan Regresi	70
Tabel 4. 10 Persamaan Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4. 11 Prediktor Harga Diri dan Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja. 71	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Kategori Jenis Kelamin	61
Gambar 4. 2 Penempatan Pekerjaan.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Hasil Pra-riset Penelitian	88
Lampiran 1. 2 Kisi-kisi Aitem Skala Persepsi Kinerja Sebelum Try Out	91
Lampiran 1. 3 Kisi-kisi Aitem Skala Persepsi Kinerja Setelah Try Out.....	93
Lampiran 1. 4 Kisi-kisi Aitem Skala Harga Diri Sebelum Try Out.....	96
Lampiran 1. 5 Kisi-kisi Aitem Skala Harga Diri Setelah Try Out.....	98
Lampiran 1. 6 Kisi-kisi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Try Out.....	101
Lampiran 1. 7 Kisi-kisi Aitem Skala Harga Diri Setelah Try Out.....	103
Lampiran 2. 1 Skala Persepsi Kinerja Setelah Try Out	106
Lampiran 2. 2 Skala Harga Diri Setelah Try Out.....	108
Lampiran 2. 3 Skala Motivasi Kerja Setelah Try Out.....	110
Lampiran 3. 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	112
Lampiran 4. 1 Uji Deskriptif.....	120
Lampiran 5. 1 Hasil Output Uji Asumsi	122
Lampiran 6. 1 Uji Hipotesis	124
Lampiran 7. 1 Tabulasi Data.....	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian terpenting dari setiap perusahaan atau organisasi, baik dalam swasta, sosial maupun pemerintah. Sumber daya manusia bagi setiap organisasi merupakan aset berharga yang perlu dipertahankan (Sari 2018:154). Segala proses yang diperlukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia, begitu juga dengan kinerja pegawai tidak dapat lepas dari sumber daya manusia. Hanggraeni (2012:4), manajemen sumber daya manusia adalah proses dimana perusahaan menciptakan struktur formal untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategisnya. Menurut Dessler (2013:4) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan proses melatih, memperoleh, menilai, dan memberikan penghargaan secara memadai untuk tugas manajemen personalia, dengan mempertimbangkan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.

Trans Jateng merupakan sistem Bus Rapid Transit (BRT) terpadu yang dioperasikan oleh Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Tengah, dimana layanan ini mencakup wilayah yang ada di Jawa Tengah dan beroperasi secara aglomerasi perkotaan. Menurut pendapat Dishubjaba (dalam Romadlon, dkk., 2021:57), pengoperasian BRT di Indonesia dimulai di Provinsi DKI Jakarta yang diresmikan pada tahun 2001, kemudian diikuti oleh kota-kota besar lainnya seperti Kota Palembang, Kota Yogyakarta dan Kota Semarang. Saat ini banyak kota-kota besar di Indonesia yang sudah mulai menerapkan BRT, hal ini menunjukkan bahwa sistem transportasi BRT dapat digunakan sebagai salah satu alternatif transportasi umum. Salah satu angkutan aglomerasi perkotaan Trans Jateng atau bus rapid transit trans Jateng yang beroperasi yaitu Kawasan Kedungsepur Koridor I Semarang (Tawang) – Bawen. Lauching pada bulan Juli 2017 secara langsung dengan jumlah armada sebanyak 18 unit bus oleh Bapak Gubernur Jawa Tengah. Terdapat tujuh koridor yang ada di BRT terdiri dari

Semarang-Bawen, Semarang-Grobogan, Semarang-Kendal, Malang-Purworejo, Purwokerto-Purbalingga, Solo-Seragen, dan Solo-Wonogiri. Perbedaan koridor 1 dengan koridor yang lain yaitu terletak pada unit bus, pada tiap-tiap koridor terdapat 14 unit bus, namun khusus saat ini koridor 1 terdapat 28 unit bus karena tingginya minat penumpang. Jumlah pegawai dari tujuh koridor yang paling banyak yaitu koridor 1 dengan jumlah 119 pegawai. Selain itu dari ketujuh koridor yang paling tinggi minat penumpang yaitu rute Semarang-Bawen.

Persepsi adalah proses dimana seorang individu memberi makna pada lingkungannya. Farlen (2011:18) menegaskan bahwa persepsi seseorang diwujudkan dalam sikapnya terhadap tugas yang ada, perasaan saat menjalankan tugas, motivasi saat melakukan aktivitas, dan perilaku lainnya saat menjalankan tugas. Persepsi seseorang tercermin dari sikapnya terhadap tugas yang diberikan, perasaan dalam mengerjakan pekerjaan, motivasi dalam melakukan pekerjaan, dan perilaku yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan kinerja pegawai menurut Fahmi (2015:83) kinerja pegawai adalah tingkah laku atau kegiatan yang diperlihatkan oleh seorang individu dalam suatu organisasi, departemen atau organisasi, yang dilakukan sesuai dengan potensinya, untuk mencapai sesuatu yang berarti bagi organisasi, diri sendiri atau masyarakat luas. Jadi, persepsi kinerja seseorang pegawai selalu berkaitan dengan proses yang dimulai dari proses penglihatan hingga terbentuk suatu tanggapan terkait dengan hasil yang telah dicapai dari pekerjaannya berdasarkan kuantitas, kualitas, kerjasama dalam melakukan pekerjaan maupun tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Dilihat dari era persaingan yang ketat saat ini, setiap organisasi atau perusahaan berusaha menekankan pegawainya bekerja lebih produktif untuk meningkatkan daya saingnya agar perusahaan dapat bertahan, namun setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda-beda, sehingga cara perusahaan mengukur kerja pegawainya berdasarkan kinerja pegawai dan setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan keterampilan pegawai berdasarkan standar perusahaan tersebut. Seorang pegawai diharapkan dapat bekerja secara optimal,

karena kualitas kinerja dari seorang pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berhasil atau tidaknya suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya sangat bergantung pada hasil kerja para pegawainya. Apabila seorang pegawai dapat bekerja secara efektif maka perusahaan tetap berjalan dengan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya (Putra, 2020:77). Seperti pegawai yang ada di Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen para pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan yang dicapai dari seorang pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Berdasarkan studi pendahuluan untuk mengetahui keadaan di lapangan, maka peneliti melakukan wawancara dengan jumlah 15 pegawai dengan penempatan yang berbeda-beda seperti admin, pramujasa, timer, dan tenaga kebersihan. Hasilnya menunjukkan bahwa para pegawai memiliki masalah dalam aspek kinerja pegawai. Pada aspek yang pertama yaitu kuantitas pekerjaan, terdapat 8 pegawai sulit mencapai target. Target yang dimaksud yaitu jumlah penumpang turun, selisih terhadap uang, dan salah dalam penulisan nota atau salah rekap. Pada aspek yang kedua yaitu kualitas pekerjaan, terdapat 11 pegawai yang memiliki masalah pada aspek tersebut. Pada aspek ini pegawai sulit menyelesaikan tugas dan kurang teliti dalam bekerja. Pada aspek yang ketiga yaitu kerja sama, terdapat 5 pegawai yang hanya memberikan arahan hanya untuk teman dekatnya. Pada aspek keempat yaitu tanggung jawab, terdapat 4 pegawai yang memiliki masalah pada aspek tersebut. Pada aspek ini pegawai kurang maksimal saat bekerja yang disebabkan karena kurang memiliki kemampuan, teledor, dan tidak paham terkait pengalihan rute. Pada aspek yang terakhir yaitu inisiatif, terdapat 6 pegawai yang memiliki masalah pada aspek tersebut. Pada aspek ini pegawai hanya membantu teman dekatnya dan membantu rekan kerja karena perintah dari atasan.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa, kinerja yang dibahas dalam hal ini adalah membicarakan hasil kerja yang telah dibuktikan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang telah diberikan, tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu, dan inisiatif seorang pegawai. Maka, hasil kerja seorang pegawai meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama dan juga inisiatif (Luthfitasari, 2018:6). Dari hasil tersebut terangkum pada aspek kinerja pegawai menurut Mangkunegara (dalam Ristanto & Muslim, 2023), yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62), mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor personal/individu seperti unsur pengetahuan, keterampilan (skill), harga diri/kepercayaan diri, kedisiplinan, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap pegawai. Salah satu faktor yang dapat membuat pegawai memiliki kinerja unggul yaitu harga diri. Menurut Indrawati (2014:21), seseorang yang memiliki harga diri tinggi atau rendah tidak secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena harga diri sebenarnya dipengaruhi oleh kondisi dan perlakuan lingkungannya sendiri. Berbeda dengan Mansouri dan Tajrobehkar (dalam Umniyyati & Martono, 2017:175) yang berpendapat bahwa harga diri berkorelasi kuat dengan kinerja. Semakin tinggi harga diri seorang pegawai maka, semakin tinggi kinerjanya dan akan semakin meningkat. Selanjutnya menurut Reasoner (dalam Sebayang & Sembiring, 2017:337) harga diri berdampak pada cara seseorang memandang dirinya dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang dapat mengetahui apakah seseorang memiliki harga diri yang tinggi atau rendah melalui cara mereka bereaksi terhadap lingkungannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Gailea, dkk (2018) “Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara” dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh harga diri secara simultan dan parsial. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2018) “Pengaruh *Self Esteem*, *Self efficacy* dan *Locus of Control*

terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang)” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai Bank Jatim Syariah Cabang Malang tidak memiliki pengaruh antara kinerja dengan harga diri pegawainya.

Selain harga diri, faktor personal lain yang dibahas oleh Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62) adalah motivasi. Hasil penelitian Sulistiobudi dan Kadiyono (dalam Heryati, dkk., 2019:194) menunjukkan bahwa motivasi memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Menurut Martoyo, (2007:183) pada dasarnya motivasi adalah keadaan mental seseorang yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan memberinya kekuatan yang memungkinkannya mencapai tujuan, kebutuhan, kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Sedangkan motivasi kerja adalah sekumpulan nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2005:455). Motivasi adalah suatu hal yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja ikut menentukan kinerja dari pegawainya sebab kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud adalah keinginan dan dorongan atau penggerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu tujuan. Apabila seseorang memiliki motivasi tinggi maka orang tersebut akan bekerja keras, mempertahankan setiap langkah kerja kerasnya, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan oleh dirinya sendiri ke arah sasaran penting. Dengan demikian jika seorang pegawai memiliki motivasi kerja tinggi maka dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekaningsih (2012) “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Menurut penelitian ini, kinerja seorang karyawan meningkat seiring dengan tingkat motivasi kerjanya. Sebaliknya kinerja seorang pekerja menurun seiring dengan tingkat motivasi kerjanya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Adha, dkk (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari, dkk (2021) “Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPR Jatim Cabang Kediri” dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Bpr Jatim Cabang Kediri dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh harga diri dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2015) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga)” dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dibahas terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan dari hasil penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel kinerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel harga diri dan motivasi kerja, maka perlu untuk melakukan penelitian secara empiris apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara harga diri dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Maka dari itu peneliti menuangkan dalam skripsi dengan judul **Pengaruh Harga Diri dan Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng Koridor 1 Rute Semarang-Bawen.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah harga diri berpengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen?
3. Apakah harga diri dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen?

C. Tujuan Penelitian

Setelah adanya latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh harga diri terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh harga diri dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan ilmu baru mengenai pengaruh harga diri dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat

menambah keilmuan khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi utamanya mengenai pembahasan tentang harga diri, motivasi kerja, dan persepsi kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Pegawai

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi diri untuk meningkatkan kinerja para pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen melalui harga diri dan motivasi kerja. Sehingga para pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

b. Untuk Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Tengah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen melalui harga diri dan motivasi kerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Berdarkan pencarian mengenai judul penelitian “**Pengaruh Harga Diri dan Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng Koridor 1 Rute Semarang-Bawen**”, penulis mendapatkan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian sebelumnya yaitu:

Penelitian pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Hendrati (2014), judul penelitiannya adalah “Hubungan Motivasi Berprestasi dan Harga Diri dengan Kinerja Guru SD di Malang”. Hasil penelitian tersebut adalah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja seorang guru. Secara bersama-sama harga diri dan motivasi berprestasi memberikan sumbangan efektif sebesar 40,7 % terhadap kinerja guru, sisanya dipengaruhi oleh dari faktor lain sebesar 59,3 %. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggali informasi terkait motivasi dan harga diri terhadap kinerja. Perbedaannya adalah pada penelitian yang akan dilakukan

mengukur pengaruh harga diri dan motivasi terhadap persepsi kinerja pegawai, perbedaan lain juga terletak pada subjek yaitu pegawai bus rapid transit trans Jateng.

Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Sebayang, dkk (2017) judul penelitiannya adalah “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia”. Hasil penelitian tersebut adalah *self esteem* dan *self efficacy* dipengaruhi oleh implementasi kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh *self esteem* (harga diri) dengan kinerja karyawan dan metodologi yang dipakai juga menggunakan metodologi kuantitatif. Perbedaannya adalah pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 119 pegawai.

Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto (2021), judul penelitiannya adalah “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Neotekno Nusantara”. Hasil penelitian tersebut adalah *self esteem*, *self efficacy*, kepuasan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Neotekno Nusantara. Persamaan pada penelitian ini yaitu menggali mengenai pengaruh harga diri terhadap kinerja seorang karyawan. Selanjutnya, perbedaannya terletak pada populasi, pada penelitian yang akan dilakukan ini jumlah populasi sebanyak 119 pegawai dan perbedaan lain yaitu terletak pada variabel X hanya menggali pengaruh harga diri dan motivasi kerja.

Penelitian keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Andriyanti, dkk (2022) judul penelitiannya adalah “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh secara signifikan antara *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja seorang karyawan. Untuk persamaan penelitian ini terletak pada variabel *self esteem* terhadap kinerja karyawan dan persamaan lain yaitu sama-sama menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah populasi yang digunakan sebanyak 119 orang pegawai dan perbedaan

lainnya yaitu pada penelitian ini menggunakan variabel harga diri dan motivasi kerja.

Penelitian kelima adalah penelitian yang dilakukan oleh Darlinta (2013) judul penelitiannya adalah “Hubungan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Bagian Administrasi PT Indonesia Power UBP Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara positif antara kompensasi dengan persepsi karyawan terhadap kinerja, dan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan persepsi karyawan terhadap kinerja bagian administrasi di PT. UBP Indonesia Power Semarang. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variabel X (motivasi kerja) dan Variabel Y (persepsi kinerja pegawai). Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel penelitian, pada penelitian yang akan dilakukan menggali pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, jumlah populasi sebanyak 119 pegawai, perbedaan lain terletak pada variabel X (harga diri) dan perbedaan yang terakhir terletak pada subjek pada penelitian.

Penelitian keenam adalah penelitian yang dilakukan oleh Rosihana (2021) judul penelitiannya adalah “Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggali pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan persamaan pada metode yang dilakukan yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian yang dilakukan jumlah populasi sebanyak 119 pegawai dan perbedaan lain terletak pada variabel X bahwa pada penelitian ini menggali pengaruh harga diri terhadap kinerja.

Penelitian ketujuh adalah penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin (2015) judul penelitiannya adalah “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Komunikasi Interpersonal, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual (Studi Empiris Pada Distributor Tiens Unicore Di Makassar)”. Hasil

penelitian tersebut adalah kepuasan kerja, motivasi, *self esteem*, *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kinerja individu, namun komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kinerja individu. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variabel X dan Y yang sama-sama menggali mengenai pengaruh *self esteem* (harga diri) dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaannya adalah pada penelitian yang akan dilakukan jumlah populasi yaitu 119 orang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penelitian ini sangat dibutuhkan dalam mengungkap fakta pegawai yang ada di bus rapid transit trans Jateng. Kemudian beberapa perbedaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi atau wilayah pada penelitian ini menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya, subjek pada penelitian ini yaitu pegawai Bus rapid transit trans Jateng kawasan kedungsapur koridor I Semarang (Tawang) – Bawen, dan perbedaan pada jumlah respondennya.

Penelitian ini dibutuhkan untuk mengetahui persepsi kinerja dari para pegawai yang ada di bus rapid transit trans Jateng. Penelitian ini juga dapat memperbaharui penelitian yang telah ada. Peneliti melakukan penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan keasliannya karena telah dipaparkan beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan variabel harga diri, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Persepsi Kinerja Pegawai

1. Definisi Persepsi Kinerja

Persepsi adalah kemampuan otak untuk menerjemahkan stimulus, persepsi dapat diartikan sebagai proses untuk menterjemahkan suatu stimulus yang diterima oleh alat indera seseorang (Sugihartono 2007:8). Selanjutnya persepsi menurut pendapat dari Gibson (1989:42) merupakan proses kognitif yang digunakan individu untuk menafsirkan dan memahami dunia di sekitarnya. Mengamati lingkungan memberi arti dan menciptakan rangsangan, sehingga orang yang berbeda memberikan arti yang berbeda untuk objek yang sama. Sedangkan menurut pendapat Robins (1999:124), persepsi merupakan proses dimana individu dapat mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka dan memberikan makna terhadap lingkungannya. Persepsi menurut Mulyana (2007:175), merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang pada saat memahami informasi mengenai lingkungannya, baik dari penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman.

Pengertian kinerja menurut Bernardini dan Russel (1993:397), kinerja adalah serangkaian catatan mengenai hasil yang diperoleh dari pekerjaan atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut pendapat Gibson, dkk (1994:123), kinerja mengacu pada keberhasilan tugas dan kemampuan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinilai baik dan berhasil bila tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan benar. Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa peranan kinerja seorang pegawai dalam organisasi sangatlah penting dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai pada saat melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah dibebankan dirinya. Menurut

Simanjuntak (2005:115), kinerja adalah tingkatan hasil pencapaian atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu dijadikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi kinerja merupakan proses untuk menterjemahkan stimulus berupa hasil yang telah dicapai pegawai dari suatu pekerjaan berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan maupun kerja sama dalam melakukan pekerjaan.

2. Aspek-aspek Kinerja

Aspek-aspek kinerja dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai. Menurut pendapat Mangkunegara (dalam Ristanto & Muslim, 2023:86), terdapat beberapa hal yang menjadi aspek kinerja pegawai antara lain:

a. Kuantitas Pekerjaan

Menunjukkan jumlah (banyaknya) pekerjaan yang dihasilkan individu maupun kelompok yang sesuai dengan standar atau waktu kerja yang ditetapkan.

b. Kualitas Pekerjaan

Pada dasarnya setiap pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut di dalam pekerjaan tertentu seperti keterampilan, ketelitian, ketepatan dan keberhasilan kerja

c. Kerja Sama

Kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang dilakukan bersama dengan pegawai lain disuatu perusahaan.

d. Tanggung Jawab

Kemampuan seorang pegawai dalam mengerjakan semua tugas yang diberikan dan tentunya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar dan ketentuan yang diberikan perusahaan.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemauan pegawai untuk melakukan pekerjaan lain yang merupakan tanggung jawab orang lain dan melakukan dengan kemauan sendiri.

Sedangkan menurut pendapat Mathis dan Jackson (2006:378) mengungkap ada beberapa aspek dari kinerja yaitu:

a. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh pegawai di mana hasil-hasil tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas merupakan seberapa banyak pegawai tersebut bekerja atau berapa lama pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam sehari dan dilihat dari hasil kerja pegawai tersebut.

c. Komitmen

Keinginan pegawai untuk mencapai tingkat kompetensi yang lebih tinggi atas nama organisasi dan memiliki loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan aspek yang dipaparkan di atas menurut para tokoh mengenai kinerja anggota. Peneliti menggunakan aspek dari Mangkunegara (dalam Ristanto & Muslim, 2023:86) yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerja sama, dan tanggung jawab. Hal ini dikarenakan unsur dalam aspeknya dianggap dapat menggambarkan kinerja pegawai bus rapid transit trans Jateng.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

a. Faktor personal atau individual

Pada faktor ini meliputi unsur keterampilan seorang individu, pengetahuan, kepercayaan diri atau harga diri, motivasi, disiplin, dan komitmen dari seorang pegawai.

b. Faktor kepemimpinan

Faktor ini meliputi aspek kualitas manajer atau atasan dalam memberikan semangat, dorongan, arahan, dan dukungan kerja terhadap pegawai.

c. Faktor kelompok

Faktor kelompok yang dimaksud meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh sesama rekan kerja, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan tim, dan hubungan erat dengan anggota tim.

d. Faktor sistem

Faktor sistem meliputi fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, fasilitas kerja, proses organisasi, pelatihan untuk kesempatan berkarir dan kultur kerja dalam perusahaan.

e. Faktor kontekstual (situasional)

Sedangkan faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal maupun internal.

Sedangkan pendapat yang dijelaskan oleh Simanjuntak (2011:11) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

a. Kompensasi individu

Kompensasi individu dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi menjadi enam kelompok, yaitu keterampilan dan kemampuan kerja, keahlian, kebutuhan yang menggambarkan kinerja pegawai berdasarkan keadaan wajib tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, latar belakang, dan kondisi etos kerja.

b. Faktor dukungan organisasi, kondisi dan syarat bekerja

Setiap orang pasti tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana, lingkungan kerja yang nyaman, serta syarat dan kondisi kerja. Pengorganisasian yang disebutkan ialah memperjelas tujuan setiap pekerjaan dan setiap orang yang dipekerjakan. Penyediaan sarana dan alat kerja dapat mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi yang sangat berkembang seperti sekarang ini tidak hanya untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai, akan tetapi juga dapat memberikan kenyamanan dan kemudahan pegawai saat bekerja.

c. Faktor psikologis

Kinerja setiap personal atau individu dan kinerja perusahaan sangat bergantung pada kemampuan psikologis seperti motivasi, persepsi, dan sikap.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas, peneliti memutuskan untuk menggunakan faktor dari Simanjuntak (2011:11) yaitu kompensasi individu, Faktor dukungan organisasi, kondisi dan syarat bekerja, dan faktor psikologis. Hal ini dikarenakan faktor yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2011:11) menggambarkan faktor yang menyebabkan permasalahan kinerja pegawai bus rapid transit trans Jateng.

4. Persepsi Kinerja Dalam Perspektif Islam

Persepsi merupakan proses yang didahului oleh penginderaan yakni penerimaan stimulus oleh manusia melalui panca indera atau disebut juga proses sensoris (Walgito 2004: 55). Menurut Prawirosentono (dalam Sutrisno 2010:170), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Di dalam Al-Quran Surat An-Nahl ayat 97 dijelaskan imbalan bagi orang yang bekerja dengan baik. Allah SWT berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl Ayat: 97).

Ayat tersebut menjelaskan terkait prinsip keadilan tanpa perbedaan kecuali pengabdianya. Ini menjadi pengingat bagi manusia bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang mempunyai amal saleh maka akan mendapatkan imbalan di dunia dan imbalan di akhirat. Amal saleh yang disertai keimanan akan memperoleh *hayatun thayyibatun* yaitu kehidupan yang baik (Shihab 2002:344). Setiap orang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan. Jika seorang pegawai mau bekerja keras untuk mendapatkan hasil kerja memuaskan bagi dirinya sendiri dan orang lain di dalam suatu organisasi maka akan mendapatkan imbalan yang sesuai bagi dirinya. Sebab kinerja diuraikan sebagai kemampuan tertinggi seorang pegawai untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilannya secara efisien dan efektif (Luthfitasari, 2018:5).

Berdasarkan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT akan memberikan imbalan bagi mereka yang mempunyai amal saleh. Jika pegawai mau bekerja keras dan bersungguh-sungguh untuk dirinya sendiri dan orang lain di dalam suatu organisasi maka akan mendapatkan imbalan di dunia dan di akhirat.

B. Harga Diri

1. Pengertian Harga Diri

Harga diri merupakan bagian yang sangat penting dari kepribadian individu dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Stuart dan Sundeen (1991:376), harga diri adalah evaluasi seseorang terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisis sejauh mana perilaku tersebut mencapai tujuannya. Selain itu, Buss (1995:178) menjelaskan bahwa harga diri memiliki dua makna, yaitu kecintaan pada dirinya sendiri dan percaya diri. Kecintaan pada diri dan percaya diri memiliki makna berbeda namun saling berhubungan. Seseorang dapat mencintai dirinya sendiri, tapi terkadang dirinya merasa kurang percaya diri khususnya saat berhadapan dengan suatu tertentu. Disisi lain, seseorang dapat percaya diri namun dirinya merasa tidak berharga. Sedangkan menurut Widyastuti (2014:23) seseorang yang memiliki harga diri rendah sering menghadapi masalah dalam hidupnya. Harga diri memiliki perbedaan dengan konsep diri, menurut Hurlock (1997:237) konsep diri merupakan sudut pandangan individu mengenai dirinya. Terdapat dua komponen konsep diri, yaitu gambaran mengenai diri sendiri atau bisa disebut dengan konsep diri sebenarnya dan gambaran individu mengenai kepribadian yang di inginkan atau bisa disebut dengan konsep diri ideal.

Coopersmith (1967:75) menjelaskan pengertian harga diri sebagai evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya, terutama sikap menolak, menerima, dan kepercayaan individu terhadap kesuksesan, keberartian, kemampuan, dan keberhargaan terhadap dirinya. Sedangkan menurut pendapat Branden (1994:25) harga diri merupakan evaluasi positif dan negatif yang dimiliki seseorang terhadap dirinya sendiri. Penilaian ini menunjukkan bagaimana seseorang dapat menghargai diri mereka sendiri dan apakah keterampilan dan prestasi mereka dapat diakui atau tidak. Penilaian ini tercermin dalam pendapat mereka tentang keberadaan dan keberartian mereka. Dari segi perilaku, perkataan, pilihan, penilaian dan emosi seseorang dapat mempengaruhi harga dirinya. Lebih lanjut Winch

dan Rosenberg (dalam Jannah, dkk., 2022:41) menyatakan bahwa orang dengan harga diri yang tinggi maka mereka dapat menghargai dan menganggap dirinya berharga. Meskipun mereka tidak menganggap diri mereka sempurna atau lebih baik dari orang lain, mereka menyadari keterbatasan mereka dan tumbuh serta berkembang dengan cara yang sehat. Harga diri yang rendah dapat menyebabkan penolakan diri dan perasaan tidak puas, malu dan membenci diri sendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa harga diri merupakan hasil penilaian diri terhadap hal-hal yang berkaitan dengan dirinya sendiri secara keseluruhan.

2. Aspek-aspek Harga Diri

Menurut Coopersmith (dalam Pratiwi, dkk., 2019:27) terdapat empat aspek yang terkandung dalam harga diri, yaitu:

a. Kekuatan Individu (*Power*)

Kemampuan seseorang untuk mengatur, mengendalikan perilaku, dan untuk mendapatkan pengakuan atas perilaku tersebut dari orang lain. Kekuatan dinyatakan sebagai pengakuan dan rasa hormat yang diterima seseorang dari orang lain, dan kualitas atas pendapat yang diungkapkan seorang individu yang nantinya diakui oleh orang lain.

b. Keberartian Individu (*Significance*)

Menunjukkan ungkapan kepedulian, perhatian, kasih sayang dan ekspresi cinta yang diterima seseorang dari orang lain, menunjukkan penerimaan dan keberpihakan individu dari lingkungan sosial. Penerimaan lingkungan ditandai dengan kehangatan, respon yang baik dari lingkungan, dan kepedulian terhadap lingkungan terhadap individu, dan lingkungan menyukai individu sesuai dengan keadaannya yang sebenarnya.

c. Kebajikan Individu (*Virtue*)

Menunjukkan ketaatan untuk mengikuti standar moral, etika dan agama, dimana individu akan menjauhi tingkah laku yang sepatutnya dihindari

dan melakukan tingkah laku yang diizinkan oleh moral, etika dan agama. Dianggap memiliki sikap yang positif dan akhirnya membuat penilaian positif terhadap diri yang berarti bahwa seseorang telah mengembangkan harga diri yang positif pada dirinya sendiri.

d. Kemampuan Individu (*Competence*)

Kesuksesan individu memenuhi tuntutan prestasi yang ditandai oleh keberhasilan individu dalam mengerjakan berbagai tugas atau pekerjaan dengan baik dari level yang tinggi dan tingkat usia yang berbeda.

Mengantes (dalam Romauly 2021:41) juga mengemukakan bahwa harga diri terdiri dari beberapa aspek yaitu:

- a. Kekuatan atau *power* adalah kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan perilaku yang memperoleh pengakuan dan penghargaan yang diterima individu dari orang lain.
- b. Adanya kepedulian, perhatian dan kasih sayang yang ditunjukkan kepada individu dan lingkungan sosialnya.
- c. Kebajikan menunjuk untuk mematuhi dan tidak melanggar aturan moral, etika, dan agama.
- d. Kompetensi adalah kemampuan untuk berhasil memenuhi persyaratan kinerja yang ditandai dengan keberhasilan individu dalam melaksanakan berbagai tugas dengan baik.

Berdasarkan aspek yang dipaparkan di atas mengenai harga diri. Peneliti menggunakan aspek menurut Coopersmith (dalam Pratiwi, dkk., 2019:27) yaitu kekuatan individu (*power*), keberartian individu (*significance*), kebajikan individu (*virtue*), dan kemampuan individu (*competence*). Hal itu karena pendapat dari Coopersmith (1967) dirasa menggambarkan harga diri pegawai bus rapid transit trans Jateng.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Harga Diri

Menurut pendapat Koentjoro (1989:137), faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan harga diri antara lain:

a. Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga merupakan tempat bersosialisasi pertama bagi seseorang. Hal ini berkaitan dengan sikap yang diberikan orang tua, yang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi harga diri. Memberikan perlakuan yang adil, memberikan kesempatan individu untuk aktif, dan mendapatkan pendidikan yang demokratis yang memiliki harga diri yang tinggi.

b. Lingkungan sosial

Lingkungan yang ada di sekitar individu yang berinteraksi berdampak pada pembentukan harga diri seseorang. Pembentukan harga diri individu dimulai ketika individu menyadari bahwa dirinya berharga sebagai individu, dengan lingkungannya, penerimaan, penghargaan serta perlakuan orang lain terhadap individu tersebut, dengan kata lain pembentukan harga diri ditentukan oleh lingkungan sosialnya.

c. Faktor Psikologi

Penerimaan diri menyebabkan individu memiliki pemikiran yang lebih kuat dan mendalam tentang dirinya dan terbentuknya harga diri sehingga individu menentukan arahnya sendiri ketika mulai memasuki kehidupan sosial sebagai anggota masyarakat yang dewasa.

d. Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin menyebabkan perbedaan pola pikir seseorang, cara pria dan wanita berpikir dan bertindak pastinya akan berbeda. Situasi ini dimungkinkan melihat cara perlakuan orang tua dan harapan masyarakat yang berbeda-beda pada kedua jenis kelamin tersebut.

Menurut McLeod dan Owens, Powell, (dalam Fitra, dkk., 2021:89) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi harga diri antara lain:

a. Usia

Perkembangan harga diri masa kanak-kanak dan remaja didapat dari orang tua, guru ketika di sekolah, dan juga teman-teman bermainnya.

b. Ras

Perbedaan budaya juga pastinya dapat mempengaruhi harga diri seseorang untuk menjunjung tinggi ras yang dimilikinya.

c. Etnis

Kehidupan bermasyarakat dan bersosial terdapat etnis tertentu yang menilai lebih tinggi derajat sukunya, sehingga dapat mempengaruhi harga diri seseorang.

d. Pubertas

Proses transisi remaja yaitu dari kanak-kanak menuju dewasa yang ditandai dengan munculnya beberapa karakteristik seks sekunder dan kemampuan reproduksi seksual yang dapat menimbulkan perasaan menarik sehingga mempengaruhi harga dirinya.

e. Berat badan

Perubahan fisik yang menonjol pada remaja yaitu berat badan. Perubahan fisik tersebut terjadi disebabkan karena kelenjar indokrin memroduksi hormon baru, setelah itu terjadi perubahan pada ciri seks primer dan menimbulkan ciri seks sekunder dan pada akhirnya seorang individu terlihat berbeda disebabkan dari hormon yang baru sehingga terjadi penambahan atau penurunan berat badan, dirinya pun mulai merasa adanya suatu yang berbeda pada tubuhnya.

Berdasarkan faktor-faktor di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi harga diri menurut Koentjoro (1989:137) adalah faktor lingkungan keluarga, lingkungan sosial, faktor psikologi dan jenis kelamin. Sedangkan menurut pendapat McLoed dan Owens, Powell (2004) bahwa harga diri dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti usia, ras, etnis, pubertas, dan berat badan.

4. Harga Diri dalam Perspektif Islam

Islam mengajarkan kepada umatnya agar meraih harga diri atau derajat yang tinggi. Konsep derajat atau harga diri yang diajarkan dalam Islam adalah seperti Muttaqin, Mukminin, Ulul al-Bab, dan seterusnya.

Mereka yang mendapatkan gelar ini biasanya karena berhasil mempertahankan harga dirinya. Kualitas terbaik orang yang beriman adalah ketakwaannya, artinya di dalam Islam tingginya ketakwaan seseorang menunjukkan akan tingginya harga diri dan kualitas dari orang tersebut. Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman. (Al-Imran ayat: 139)

Ayat tersebut merupakan gambaran dari penilaian terhadap dirinya sendiri, bagaimana seorang individu dapat mengapresiasi dirinya sendiri, dapat menghargai dan menyukai dirinya sendiri. Seperti yang sudah dijelaskan pada ayat tersebut, namun demikian, mereka tidak perlu berputus asa. Karena itu, janganlah kamu merasa lemah menghadapi musibahmu dan musibah yang diberikan Allah SWT, kuatkan jasmanimu dan janganlah pula kamu bersedih hati akibat apa yang kamu alami. Kuatkan mental mu. Mengapa kamu lemah atau bersedih, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya di sisi Allah SWT. di dunia dan di akhirat, di dunia karena apa yang kamu perjuangkan adalah kebenaran dan di akhirat karena kamu mendapat surga. Mengapa kamu bersedih sedangkan yang gugur di antara kamu menuju surga dan yang lupa mendapat pengampunan ilahi, ini jika memang kamu orang-orang mukmin, yakni jika benar-benar keimanan telah menetap dalam hatimu (Shihab 2002:227)

Buss (1995:178) menjelaskan bahwa harga diri memiliki dua makna, yaitu kecintaan pada dirinya sendiri dan percaya diri. Kecintaan pada diri dan percaya diri memiliki makna berbeda namun saling berhubungan. Seseorang dapat mencintai dirinya sendiri, tapi terkadang dirinya merasa kurang percaya diri khususnya saat berhadapan dengan suatu hal tertentu.

Maka dapat disimpulkan bahwa harga diri individu akan terpancar dari cara bersikap, penampilan, serta emosi mereka dalam kehidupan sehari-hari, tinggi maupun rendahnya harga diri memiliki pengaruh penting pada kehidupan individu. Sebab jika seorang individu memiliki harga diri rendah maka dapat menjadi sebuah hambatan untuk dirinya sendiri dalam mengembangkan diri bahkan kurangnya motivasi dalam pengembangan dirinya sendiri.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang dapat diartikan sebagai dorongan atau daya penggerak. Pencapaian tujuan kinerja memerlukan suatu rangsangan atau stimulus yang disebut sebagai motivasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Seorang pegawai harus cukup termotivasi untuk mengetahui bahwa pekerjaan mereka berdampak signifikan pada keuntungan perusahaan. Menurut pendapat Rivai (2011:837) motivasi adalah sekumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:114) motivasi merupakan keinginan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah kebutuhan, keinginan, desakan, dan dorongan. Menurut pendapat Hasibuan (2003:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. McCornick (dalam Mangkunegara, 2002:94) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keadaan yang dapat mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Menurut Maslow (dalam Utami 2017:126), motivasi adalah kekuatan pendorong internal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu

atau berusaha memenuhi kebutuhannya. Berdasarkan teori motivasi dapat diketahui bahwa perilaku tidak muncul dengan sendirinya, melainkan ada dorongan yang memotivasinya. Pernyataan ini dapat dipahami dengan mendefinisikan motivasi kerja sebagai keinginan untuk memberikan upaya lebih untuk mencapai tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memenuhi kebutuhan individual (Robbins, 1996:198).

Berdasarkan paparan beberapa teori tentang motivasi kerja yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Dapat dikatakan bahwa aspek motivasi menjadi dasar dari beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, di antaranya adalah hirarki kebutuhan Maslow. Setiap orang memiliki hirarki lima kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Kusumawati, dkk., 2022:542), yaitu:

a. Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan fisiologi ini ditunjukkan dengan adanya pemberian gaji, pemberian bonus, uang transportasi, uang makan, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan keselamatan

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya fasilitas keamanan dan keselamatan saat bekerja seperti: jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja lainnya.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ini ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang agar dapat diterima di kelompok dan adanya kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan ini ditunjukkan dengan adanya pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yang dimiliki seperti, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e. Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri ini ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensi yang dimilikinya. Dalam pemenuhan kebutuhan tersebut dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.

Menurut Mangkunegara (dalam Fadillah, dkk., 2013:5) terdapat beberapa aspek dari motivasi kerja, yaitu:

- a. Tanggung jawab, individu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.
- b. Prestasi kerja, individu memperoleh hasil dari tugas yang telah dikerjakan sebaik mungkin
- c. Peluang untuk maju, individu mendapat kesempatan untuk bisa berekspresi yang lebih
- d. Pengakuan atas kinerja, individu berkeinginan mendapatkan imbalan yang adil berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan
- e. Pekerjaan yang menantang, individu berkeinginan mendapatkan hal yang belum pernah dilakukan.

Berdasarkan aspek yang telah dipaparkan di atas mengenai aspek-aspek motivasi kerja. Peneliti menggunakan aspek dari Maslow (dalam Kusumawati, dkk., 2022:542) yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut pendapat Sutrisno (2011: 116-120) motivasi dapat diartikan sebagai reaksi psikis yang diimpartasikan oleh seseorang yang terpengaruh oleh beberapa faktor. Terdapat faktor internal dan eksternal yang berpengaruh pada diri pegawai.

a. Faktor internal

Keinginan untuk bertahan hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan akan imbalan, keinginan untuk diakui, dan keinginan untuk berkuasa merupakan faktor internal yang berdampak pada peningkatan motivasi pribadi yang berasal dari dalam diri.

b. Faktor Eksternal

Ada banyak faktor yang bisa berpengaruh pada motivasi pribadi yang berasal dari luar diri individu, seperti kondisi yang ada di lingkungan kerja, gaji yang di dapat, pengawasan, keamanan kerja, jabatan dan tanggung jawab, serta kebijakan fleksibel.

Sedangkan menurut pendapat Sugiyono (dalam Rakhmalina, 2021:22), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. lingkungan kerja

Masalah apa pun yang mungkin akan dialami atau dirasakan pegawai yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugasnya.

b. Gaji yang adil dan kompetitif

Gaji merupakan bentuk simbol imbalan berupa uang yang diterima seorang pegawai sebagai imbalan atas statusnya sebagai pegawai yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.

c. Insentif

Dengan sengaja memberikan stimulus atau dorongan kepada pekerja agar mereka bersemangat mencapai tujuan.

d. Rasa aman dalam bekerja

Pegawai yang merasa aman di tempat kerja kemungkinan besar akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, misalnya jika perusahaan menawarkan asuransi kesehatan.

Berdasarkan faktor-faktor yang dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut pendapat Sugiyono (2016) yaitu faktor lingkungan kerja, gaji yang adil dan kompetitif, insentif, dan rasa aman dalam bekerja.

4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang memerintahkan dan memotivasi seseorang untuk bekerja. Dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi apapun kebutuhan-kebutuhannya. Hal ini juga dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Berdasarkan ayat di atas merupakan perintah untuk bekerja mengenai. Dan katakanlah juga: "bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu sendiri maupun untuk orang lain, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu yang telah dilakukan, dan rasul-rasulnya serta orang-orang mukmin juga akan melihat dan menilainya, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan kepada Allah swt. yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu

sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak ke permukaan maupun yang tidak" (Shihab 2002:711).

Baik buruknya suatu pekerjaan yang dikerjakan, maka Allah SWT akan mengetahuinya. Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam Islam adalah kegiatan untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah mengejar kehidupan hedonis, bukan juga mengejar status apalagi mengejar kekayaan dengan cara apapun. Tapi bekerja untuk mencari nafkah adalah suatu hal yang istimewa dalam pandangan islam.

D. Pengaruh Harga Diri dan Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja Pegawai

Kinerja selalu dijadikan tolak ukur dari keberhasilan suatu jabatan, baik kelompok maupun individu dapat mengindikasikan dari kinerjanya. Menurut pendapat Shaleh (2018:58) kinerja adalah hasil kerja dalam pelaksanaan pekerjaan, tidak hanya hasil kinerja, tetapi juga dengan kemandirian, konsistensi dengan nilai-nilai perusahaan, pemahaman tentang masalah yang berkorelasi dengan tanggung jawab. Seperti pendapat Simanjuntak (2011:11), bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikelompokkan menjadi tiga yaitu kompensasi individu, faktor dukungan organisasi, kondisi dan syarat bekerja, dan faktor psikologis.

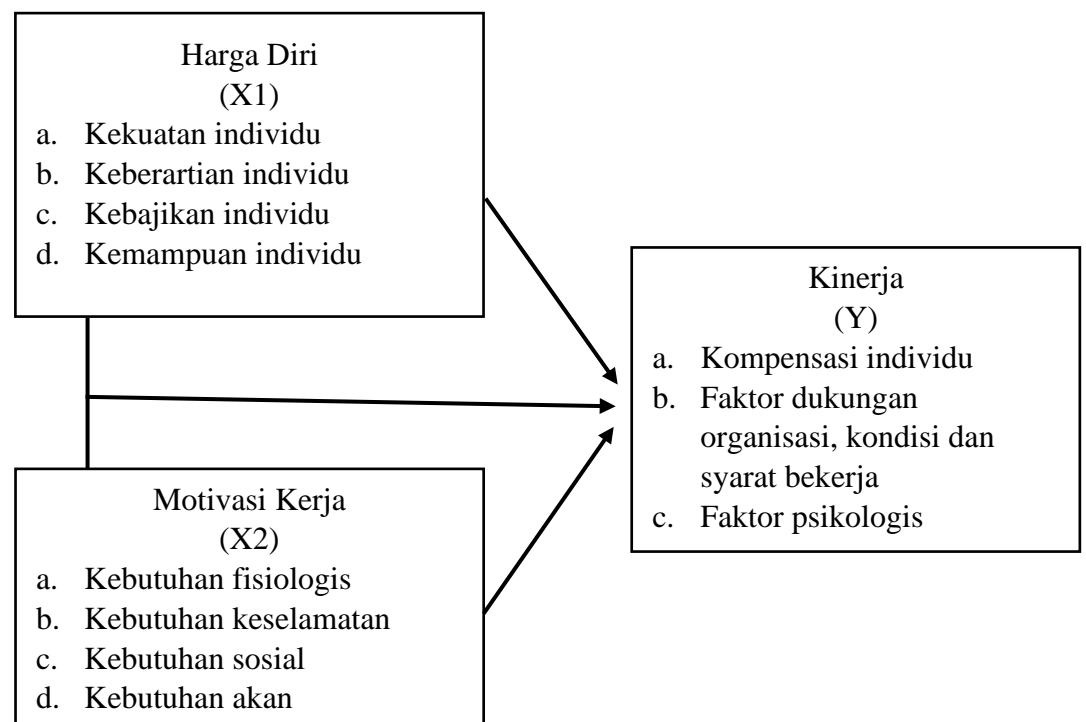
Menurut Maslow (dalam Arroisi & Badi 2022:94) harga diri dapat dilihat dalam dua bentuk yaitu individu dan kelompoknya. Penghargaan bagi individu dapat dinilai ketika mereka merasa memiliki kekuasaan, prestasi, kemampuan dan keunggulan, sedangkan bentuk yang kedua adalah keinginan untuk mendapatkan status, dominasi atau penghargaan dari orang lain berdasarkan pengalaman dan kebutuhan sebelumnya. Selanjutnya Coopersmith (dalam Pratiwi, dkk., 2019:27) mengungkapkan bahwa terdapat empat aspek yang terkandung dalam harga diri. Aspek pertama yaitu kekuatan individu. Kekuatan individu (*power*) adalah kemampuan seseorang untuk mendapatkan

pengakuan dan rasa hormat yang diterima dari orang lain. Kemampuan tersebut merupakan salah satu bentuk kemampuan psikologis yang menunjukkan sikap seorang pegawai. Aspek kedua yaitu aspek keberartian individu. Keberartian individu (*significance*) adalah penerimaan dan keberpihakan individu dari lingkungan sosial. Lingkungan yang memberikan positif akan membuat seorang pegawai merasa bahwa dirinya berarti. Seseorang yang berada di lingkungan kerja yang nyaman akan mendapatkan keberartian bagi dirinya. Aspek ketiga yaitu kebajikan individu. Kebajikan individu (*virtue*) dapat mempengaruhi sikap dari seorang pegawai. Seorang pegawai yang memiliki sikap positif dan dapat menilai positif dirinya maka, seseorang tersebut telah mengembangkan harga dirinya. Sikap positif ini merupakan gambaran dari faktor psikologis seorang pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis dan faktor kondisi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (2011:11)

Mangkunegara (2007:65) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja artinya manajer, pimpinan dan pegawai yang memiliki motivasi tinggi maka dapat berkinerja baik. Menurut teori Kasmir (2016:190), jika pegawai memiliki dorongan yang timbul dalam dirinya maka, pegawai yang kuat akan terangsang dan terdorong untuk melakukan sesuatu. Menurut Maslow (dalam Kusumawati, dkk., 2022:542) pada diri tiap seseorang terdapat hirarki lima kebutuhan. Aspek pertama yaitu kebutuhan fisiologi. Kebutuhan fisiologis ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transportasi, uang makan, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya. Setiap orang pasti tergantung pada dukungan organisasi seperti penyediaan sarana dan prasarana bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Aspek kedua yaitu kebutuhan keselamatan. Kebutuhan keselamatan kerja seperti jaminan sosial, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja. Kebutuhan keselamatan kerja ini sama seperti kebutuhan fisiologis yang mana jika penyediaan sarana dan prasarana dapat terpenuhi maka kinerja para pegawai akan lebih baik. Aspek ketiga yaitu aktualisasi diri. Aktualisasi diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana

pegawai tersebut mengerahkan kemampuan dan kecakapannya. Aktualisasi diri merupakan gambaran kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang mana kemampuan tersebut merupakan salah satu bentuk kemampuan psikologis yang menunjukkan sikap seorang pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis, faktor dukungan organisasi, kondisi, dan syarat kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (2011:11)

Adanya uraian keterhubungan antara kompetensi kerja, motivasi kerja dengan kinerja pegawai di atas. Maka kerangka pemikiran konseptual tentang bagaimana teori keterhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan adalah sebagai berikut:



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah, tujuan, dan landasan teori di atas, maka hipotesis yang bisa diambil pada penelitian ini yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh harga diri terhadap persepsi kinerja pegawai Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng

H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng

H3 : Terdapat pengaruh harga diri dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausalitas atau hubungan sebab-akibat. Metode kausalitas atau hubungan sebab-akibat merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2018:59). Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel, sehingga penelitian ini akan menguji setiap variabel dalam suatu populasi.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Penelitian

Variabel dapat diartikan sebagai hal yang menjadi gejala penelitian. Gejala penelitian yang relevan itulah yang menjadi objek suatu penelitian. Pada dasarnya segala sesuatu yang menjadi objek penelitian, dalam bentuk apapun, disebut variabel (Sugiyono, 2013). Sebagai syarat sebuah penelitian terdapat dua jenis variabel yang diperlukan dalam suatu penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (variabel terikat) menurut Sugiyono (2013:39) adalah variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas atau akibat dari keberadaannya. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah persepsi kinerja pegawai.

2. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2013:39) variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang menyebabkan terjadinya atau berubahnya suatu variabel terikat. Variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini menggunakan dua yaitu harga diri (X1) dan motivasi kerja (X2).

b. Definisi Operasional

1. Persepsi Kinerja Pegawai

Persepsi kinerja adalah proses untuk menterjemahkan stimulus berupa hasil yang telah dicapai dari seorang pegawai. Skala yang akan dipakai untuk mengukur persepsi kinerja berdasarkan pada aspek menurut Mangkunegara (dalam Ristanto & Muslim, 2023:86) yaitu aspek kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

2. Harga Diri

Harga diri adalah hasil penilaian diri terhadap hal-hal yang berkaitan dengan dirinya sendiri secara keseluruhan. Skala yang akan dipakai untuk mengukur harga diri berdasarkan pada aspek menurut Coopersmith (dalam Pratiwi, dkk., 2019:27) yaitu aspek kebutuhan individu, keberartian individu, kebajikan individu, dan kemampuan individu.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Skala yang akan dipakai untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan pada aspek menurut hirarki kebutuhan Maslow (dalam Kusumawati, dkk., 2022:542) yang memiliki hirarki lima kebutuhan, seperti kebutuhan fisiologi, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakuka di Kantor *command control room* (CCRoom) Trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Pengambilan data dilakukan secara *online*. Untuk pelaksanaan *online* menggunakan kuesioner yang akan dibagikan oleh peneliti melalui *google form*, sehingga dapat memudahkan proses penelitian supaya lebih efisien dalam penggunaan waktu. Kemudian pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Kantor CCRoom Trans Jateng Koridor 1 Rute Semarang-Bawen, terletak di Jl. Pemuda No. 147 Sekayu, Semarang Tengah

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai jumlah dan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019:126). Penelitian ini melibatkan pegawai bus rapid transit trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen dengan jumlah 119 pegawai dengan rincian terdapat pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Jumlah pegawai BRT Koridor 1 Rute Semarang-Bawen

Petugas	Jumlah Pegawai
Koordinator layanan	3
Admin kantor	4
Admin kasir	6
Pramujasa	72
Pengawas	5
Timer	5
Tenaga Kebersihan	24
Jumlah	119

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian yang mewakili jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2013:81). Pentingnya penentuan sampel membuat peneliti harus menggunakan metode tertentu dalam pengambilan sampel, metode dalam pengambilan sampel disebut sebagai teknik sampling (Sugiyono, 2013:122). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* berupa *sampling* jenuh dalam pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2017:85), *sampling* jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu seluruh pegawai bus rapid transit trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen dengan jumlah 119 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dimana setiap variabel diuji pada sampel atau bagian populasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah yang akan dipakai untuk mengumpulkan data pada riset yaitu menggunakan tiga skala. Skala yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam penelitian adalah skala persepsi kinerja pegawai, harga diri, dan motivasi kerja. Pada pernyataan yang wajib dikerjakan oleh pegawai Bus Rapid Transit (BRT) Trans Jateng, skala *likert* digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat, pemahaman serta pemikiran seseorang atau kelompok tentang suatu fakta. Masing-masing alat ukur disusun menggunakan skala *likert* genap, karena memiliki tujuan untuk mengukur sikap, persepsi, dan atau pendapat sampel terhadap suatu fenomena yang ada (Sugiyono, 2013:136). Kriteria penilaian dalam skala *likert* terdiri dari empat kriteria, yaitu, SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Pada penilaian untuk pernyataan *favorable* adalah sangat sesuai (4), sesuai (3), tidak sesuai (2), sangat tidak sesuai (1). Sedangkan penilaian untuk pernyataan *unfavorable* adalah sangat sesuai (1), sesuai (2), tidak sesuai

(3), sangat tidak sesuai (4). Aitem yang akan peneliti buat terdiri atas aitem *favorable* (yang bernilai positif) dan *unfavorable* (yang bernilai negatif).

Tabel 3. 2 Bentuk Interpretasi Skala

Kriteria	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Alat ukur pengumpulan data menggunakan 3 skala, yaitu:

1. Skala Persepsi Kinerja

Pengukuran pada persepsi kinerja dilakukan dengan skala persepsi kinerja yang dikembangkan oleh peneliti. Saat mengukur persepsi kinerja, nilai yang ditampilkan menunjukkan tingkat kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai, maka semakin baik kinerja pegawai. Alat ukur untuk menguji variabel persepsi kinerja disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Ristanto & Muslim, 2023:36), yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, kemudian diidentifikasi indikator untuk masing-masing aspek, sehingga didapatkan blueprint alat ukur yang tercantum dalam Tabel 3.3

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Persepsi Kinerja

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kuantitas pekerjaan	Persepsi terhadap waktu dalam bekerja	1,21	11,31	4
	Persepsi terhadap pengambilan target	2,22	12,32	4

Kualitas pekerjaan	Persepsi terhadap ketelitian saat bekerja	3,23	13,33	4
	Persepsi terhadap keberhasilan kerja	4,24	14,34	4
Kerja sama	Persepsi terhadap komunikasi yang efektif	5,25	15,35	4
	Persepsi terhadap komitmen tujuan yang sama	6,26	16,36	4
Tanggung jawab	Persepsi terhadap kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja.	7,27	17,37	4
	Persepsi terhadap ketekunan dan berdedikasi tinggi dalam bekerja	8,28	18,38	4
Inisiatif	Persepsi terhadap kemampuan mengantisipasi masalah	9,29	19,39	4
	Persepsi terhadap kemampuan memecahkan masalah	10,30	20,40	4
Total		20	20	40

2. Skala Harga Diri

Harga diri diukur menggunakan skala harga diri yang dikembangkan oleh peneliti. Saat mengukur harga diri, nilai yang ditampilkan menunjukkan tingkat harga diri pegawai. Semakin tinggi nilai, maka semakin baik harga diri pegawai. Alat ukur untuk menguji variabel harga diri disusun berdasarkan aspek-aspek harga diri yang dikemukakan oleh Coopersmith (dalam Pratiwi, dkk., 2019:27), yaitu kekuatan individu, keberartian individu, kebajikan individu, dan kemampuan individu. Berdasarkan aspek-aspek yang telah dijelaskan, kemudian diidentifikasi indikator untuk masing-masing aspek, sehingga didapatkan blueprint alat ukur yang tercantum dalam Tabel 3.4

Tabel 3. 4 Blueprint Skala Harga Diri

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kekuatan individu	Adanya rasa hormat dari orang lain	1,17	9,25	4
	Mampu mengontrol perilaku	2,18	10,26	4
Keberartian individu	Adanya penerimaan diri	3,19	11,27	4
	Adanya perhatian orang lain terhadapnya	4,20	12,28	4
Kebajikan individu	Taat pada peraturan yang berlaku sesuai moral dan etika	5,21	13,29	4

	Taat pada peraturan yang berlaku sesuai agama	6,22	14,30	4
Kemampuan individu	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	7,23	15,31	4
	Mampu mengambil keputusan sendiri	8,24	16,32	4
Total		16	16	32

3. Skala Motivasi Kerja

Motivasi kerja diukur menggunakan skala motivasi kerja yang dikembangkan oleh peneliti. Pada saat mengukur motivasi kerja, nilai yang muncul menunjukkan tingkat motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi nilai, maka semakin baik motivasi kerja pegawai. Alat ukur untuk menguji variabel motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Kusumawati, dkk., 2022:542), yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, kemudian diidentifikasi indikator untuk masing-masing aspek, sehingga didapatkan blueprint alat ukur yang tercantum dalam Tabel 3.5

Tabel 3. 5 Blueprint Skala Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kebutuhan fisiologi	Mendapatkan imbalan yang sesuai beban kerjanya	1,21	11,31	4
	Pemberian cuti	2,22	12,32	4

Kebutuhan keselamatan	Mendapatkan jaminan kesehatan	3,23	13,33	4
	Mendapatkan asuransi kecelakaan	4,24	14,34	4
Kebutuhan sosial	Adanya penerimaan diri di dalam kelompok	5,25	15,35	4
	Adanya kebutuhan untuk dicintai dan mencintai	6,26	16,36	4
Kebutuhan akan penghargaan	Dihargai oleh pegawai lain	7,27	17,37	4
	Penghargaan dari pimpinan terhadap prestasi kerja	8,28	18,38	4
Aktualisasi diri	Melakukan pekerjaan yang dapat mengerahkan kemampuan	9,29	19,39	4
	Melakukan pekerjaan yang dapat mengerahkan potensi yang dimiliki	10,30	20,40	4
Total		20	20	40

F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Analisis penelitian akan melakukan analisis hasil uji coba instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diperlukan alat ukur yang tepat untuk mengukur setiap variabel, karena jika tidak dapat mengukur variabel dengan tepat, alat ukur tersebut tidak dapat digunakan. Ketepatan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur disebut dengan validitas (Sugiyono, 2013:348). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan validitas isi. Menurut Azwar (2015:42) validitas isi adalah validasi yang dilakukan melalui pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes kepada yang berkompeten atau *expert judgment*. Alat ukur ini telah mendapatkan *judgement* oleh dua dosen pembimbing. Alat ukur yang telah peneliti susun akan divalidasi konstruksinya, aitem mana saja yang gugur, dan aitem mana saja yang memenuhi syarat untuk dijadikan instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

2. Daya Beda Aitem

Cara untuk mengetahui sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut yang diukur atau tidak, melalui uji daya beda aitem (Azwar 2011). Semakin tinggi daya beda aitem, maka instrumen penelitian akan semakin baik. Pengujian daya beda aitem menggunakan *corrected item-total correlation*, jika nilai pengujian lebih besar dari 0.3, maka aitem dapat digunakan. Selain itu, indeks daya beda aitem dapat diartikan sebagai indikator konsistensi atau keselarasan antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan konsistensi aitem total.

3. Reliabilitas

Konsistensi pengujian alat ukur dapat disebut dengan reliabilitas (Sugiyono, 2013:348). Hal ini dapat dilihat dari seberapa konsisten pengukuran jika dilakukan dua kali atau lebih untuk gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama (Notoatmodjo 2005). Selain harus memiliki validitas, alat ukur juga harus memiliki reliabilitas. Oleh sebab itu, pengujian reliabilitas diperlukan sebelum alat ukur siap untuk digunakan. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu alat ukur ini menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Hasil dari pengaplikasian rumus *alpha cronbach* adalah koefisien reliabilitas, rentang dari koefisien ini adalah 0-1, semakin besar nilai koefisiennya maka suatu aitem semakin reliabel. Sugiyono (2013), berpendapat bahwa koefisien reliabilitas yang diperlukan suatu aitem adalah 0.60, jika suatu nilai aitem kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum instrumen penelitian diberikan kepada sampel, harus melalui beberapa pengujian, salah satunya adalah menentukan validitas dan reliabilitasnya. Pengujian ini disebut juga juga sebagai uji coba atau *try out*, tujuannya adalah untuk mengetahui item mana yang valid, item mana yang tidak valid, dan seberapa reliabel suatu instrumen penelitian.

Pengujian validitas dan reliabilitas ini dilakukan di BRT trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Subjek dalam uji coba ini sebanyak 30 pegawai yang merupakan perwakilan dari masing-masing koridor yaitu dari koridor 2 (Semarang-Kendal) sejumlah 5 pegawai, koridor 3 (Purwokerto-Purbalingga) sejumlah 4 pegawai, koridor 4 (Magelang-Purworejo) sejumlah 1 pegawai, koridor 5 (Solo-Seragen) sejumlah 1 pegawai, koridor 6 (Semarang-Grobogan) sejumlah 12 pegawai, dan koridor 7 (Solo-Wonogiri) sejumlah 7. Berdasarkan uji coba tersebut, didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian diberikan kepada sampel, dalam penelitian ini diperlukan alat ukur yang tepat untuk mengukur variabel. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan validitas isi. Menurut Azwar (2015:42) validitas isi adalah validitas yang dilakukan melalui pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes kepada yang berkompeten atau expert *judgment*. Alat ukur ini telah mendapatkan *judgment* oleh dua dosen pembimbing.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Persepsi Kinerja

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable
Kuantitas pekerjaan	Persepsi terhadap waktu dalam bekerja	1. Saya berangkat kerja tepat waktu 21. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan	11. Saya hadir di tempat kerja lebih dari waktu yang telah ditetapkan 31. Saya ragu dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu
	Persepsi terhadap pengambilan keputusan	2. Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan saya 22. Saya mampu menargetkan pekerjaan	12. Saya mendapatkan target sesuai dengan jumlah yang ditetapkan 32. Saya mengabaikan target pekerjaan
Kualitas kerja	Persepsi terhadap ketelitian saat bekerja	3. Saya meminimalkan kesalahan dalam bekerja 23. Saya termasuk orang yang mengoreksi kembali pekerjaan saya	13. Saya ragu dengan ketelitian saya saat bekerja 33. Ketergesaan saya dalam bekerja menyebabkan saya

			melakukan kesalahan
	Persepsi terhadap ketelitian saat bekerja	4. Hasil kerja saya memuaskan 24. Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	14. Saya yakin pekerjaan saya belum membuahkan hasil yang memadai 34. Saya masih ragu dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan
Kerja sama	Persepsi terhadap komunikasi yang efektif	5. Saya akan menjadi pendengar yang baik, bila ada rekan yang mengeluh 25. Rekan kerja saya menerima ide yang saya berikan	15. Pendapat saya harus bisa diterima oleh semua rekan kerja 35. Saya sulit menyampaikan ide saya kepada pegawai lain
	Persepsi terhadap komitmen tujuan yang sama	6. Saya dibebaskan memberikan saran kepada rekan kerja lain agar kompak dalam bekerja 26. Saya mencoba memperluas wawasan saya dengan memanfaatkan opini yang diberikan oleh rekan kerja saya	16. Saya enggan memberikan saran kepada sesama rekan kerja 36. Saya adalah seseorang yang mempunyai opini buruk terhadap sudut pandang rekan kerja saya
Tanggung jawab	Persepsi terhadap kesadaran dan tanggung	7. Saya menindak lanjuti jika terdapat aduan	17. Saya memilih menyerah jika mendapatkan

	jawab dalam bekerja	dari penumpang 27. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang diberikan	tugas yang berat 37. Saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya
	Persepsi terhadap ketekunan dan berdedikasi tinggi dalam bekerja	8. Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas 28. Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu lama, meskipun atasan memberikan waktu untuk beristirahat	18. Saya enggan menghabiskan tenaga saya hanya untuk bekerja 38. Saya lelah dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini
Inisiatif	Persepsi terhadap kemampuan mengantisipasi masalah	9. Saya adalah individu yang langsung mencari cara untuk menyelesaikan masalah yang mengganggu pekerjaan saya 29. Saya menggantikan peran pegawai lain yang berhalangan hadir	19. Saya sulit membedakan masalah keluarga dengan masalah pekerjaan 39. Saya cenderung melakukan sesuatu tanpa memikirkan konsekuensinya
	Persepsi terhadap kemampuan memecahkan masalah	10. Jika terjadi masalah yang disebabkan oleh rekan kerja, saya	20. Saya bisa memecahkan semua masalah tanpa bantuan orang lain

		membantu mengatasinya 30. Saya memberikan solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi rekan kerja	40. Saya sulit memberikan solusi jika rekan kerja tertimpa masalah
--	--	---	--

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Harga Diri

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>
Kekuatan individu	Adanya rasa hormat dari orang lain	1. Ketika saya menjelaskan mengenai pekerjaan, rekan kerja saya memperhatikan penjelasan saya 17. Ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan yang menantang, rekan kerja saya memuji saya	9. Rekan kerja saya berbicara dengan intonasi suara yang cenderung tinggi membuat saya tidak nyaman 25. Rekan kerja saya mengabaikan keberhasilan saya
	Mampu mengontrol perilaku sendiri	2. Saya merupakan individu yang bisa menahan emosi ketika saya lelah bekerja 18. Saya individu yang mampu mengendalikan pikiran saya yang bisa membuat saya menjadi emosi	10. Saya adalah orang yang sulit mengendalikan amarah 26. Saya merupakan individu yang mudah terpancing amarah
Keberartian individu	Adanya penerimaan diri	3. Rekan kerja saya dengan senang hati mendengarkan	11. Rekan kerja saya cenderung menolak

		keluh kesah saya 19. Saya merasa rekan kerja saya menerima saya apa adanya	sesuatu yang saya berikan 27. Saya merasa rekan kerja saya membicarakan hal yang negative tentang diri saya
	Adanya perhatian orang lain terhadapnya	4. Ketika saya mendapatkan masalah, ada orang yang bisa saya andalkan 20. Saya mendapatkan perhatian dari rekan kerja ketika saya kesulitan dalam bekerja	12. Rekan-rekan kerja saya menghindar ketika saya butuh bantuan 28. Rekan kerja saya sulit memahami keadaan yang menimpa diri saya
Kebajikan individu	Taat pada aturan yang berlaku sesuai norma dan etika	5. Saya dapat menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya 21. Saya bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap pegawai	13. Saya ditegur karena perilaku saya di tempat kerja 29. Ketika bekerja, saya merasa tidak bersalah jika melakukan kesalahan
	Taat pada peraturan yang berlaku sesuai agama	6. Meskipun pekerjaan padat saya tetap menjalankan ibadah sesuai dengan agama saya 22. Saya merupakan individu yang taat dalam menjalankan agama	14. Karena pekerjaan padat saya meninggalkan ibadah 30. Saya meminta rekan kerja saya yang berbeda agama untuk mengikuti kehendak saya
Kemampuan individu	Mampu menyelesaikan	7. Saya merupakan individu yang	15. Saya merupakan

	n tugas yang diberikan	tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan 23. Saya pegawai yang dapat menyelesaikan tugas saya sendiri	individu yang lebih memilih menunda pekerjaan saya 31. Saya merupakan individu yang pemalu untuk meminta bantuan disaat mengalami kesulitan dalam bekerja
	Mampu mengambil keputusan sendiri	8. Saya yakin akan keputusan yang saya ambil dalam penyelesaian masalah 24. Saya merupakan individu yang bisa mengambil keputusan sendiri tanpa campur tangan rekan kerja lain	16. Saya hanya melaksanakan hasil keputusan kelompok yang menyenangkan bagi saya 32. Saya ragu, apakah keputusan yang sudah saya pilih sekarang sesuai dengan kemampuan saya

Tabel 3. 8 Hasil Uji Vliditas Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>
Kebutuhan fisiologi	Mendapat imbalan yang sesuai beban kerja	1. Saya diberikan imbalan atas jasa yang layak 21. Saya mendapatkan bonus atas prestasi saya	11. Imbalan jasa yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan saya 31. Saya kurang puas dengan imbalan yang saya dapatkan
	Pemberian cuti	2. Saya diperbolehkan	12. Saya kesulitan mengajukan

		<p>mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu</p> <p>22. Setelah saya mengambil cuti, membuat saya lebih semangat dalam bekerja</p>	<p>permohonan cuti untuk alasan tertentu</p> <p>32. Menurut saya pengambilan cuti sangatlah sulit</p>
Kebutuhan keselamatan	Mendapatkan jaminan kesehatan	<p>3. Saya mendapatkan asuransi kesehatan dari tempat kerja</p> <p>23. Saya memiliki kemudahan untuk mencari pertolongan medis ketika saya membutuhkannya</p>	<p>13. Ketika saya sakit, saya berobat menggunakan uang pribadi saya sendiri</p> <p>33. Saya sulit mendapatkan pertolongan medis di tempat kerja</p>
	Mendapatkan asuransi kecelakaan	<p>4. Saya merasa aman dalam bekerja karena dilindungi asuransi kecelakaan</p> <p>24. Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja</p>	<p>14. Tempat kerja saya tidak menyediakan asuransi kecelakaan kerja bagi pegawainya</p> <p>34. Saya merasa ragu dalam bekerja karena tidak ada asuransi kecelakaan</p>
Kebutuhan sosial	Adanya penerimaan diri di dalam kelompok	<p>5. Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya</p> <p>25. Setiap saya membutuhkan bantuan rekan kerja saya tidak</p>	<p>15. Saya sulit mendapatkan bantuan dari rekan kerja</p> <p>35. Rekan kerja meminta imbalan ketika saya meminta tolong</p>

		pernag meminta imbalan	
	Adanya kebutuhan untuk dicintai dan mencintai	6. Menurut saya rekan kerja menyayangi saya 26. Saya menyukai semua rekan kerja saya	16. Saya ragu bahwa diri saya disayangi rekan kerja 36. Saya merasa tidak ada yang mencintai saya dengan tulus
Kebutuhan akan penghargaan	Dihargai oleh pegawai lain	7. Ketika saya memberikan sesuatu, rekan kerja saya menerimanya dengan senang hati 27. Kedatangan saya selalu disambut hangat oleh pegawai lain	17. Saya sulit mendapatkan kepedulian dari rekan kerja 37. Penerimaan rekan kerja terhadap diri saya tidak seperti yang saya harapkan
	Penghargaan dari pimpinan terhadap prestasi kerja	8. Atasan saya memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan 28. Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	18. Hasil kerja saya diabaikan oleh atasan saya 38. Saya sulit mendapat pujian dari atasan saya
Aktualisasi diri	Melakukan pekerjaan yang dapat mengerahkan kemampuan	9. Saya diberi kesempatan untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja 29. Saya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam	19. Tempat kerja saya tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk berkreatifitas 39. Pengambilan keputusan hanya dilakukan oleh orang yang

		pengambilan keputusan	dipercayai di tempat kerja
	Melakukan pekerjaan yang dapat mengerahkan potensi yang dimiliki	10. Saya berusaha mengembangkan kemampuan kepemimpinan saya di lingkungan kerja 30. Saya dapat mengembangkan komunikasi efektif	20. Saya sulit mengembangkan potensi yang saya miliki 40. Saya enggan melakukan pekerjaan yang bukan keahlian saya

b. Hasil Uji Daya Beda Aitem

1) Skala Persepsi Kinerja

Metode yang digunakan untuk mengetahui item mana saja yang valid menggunakan uji *corrected-item total correlation*. Sebanyak 40 item dari skala ini diuji dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 34 item valid, sedangkan 6 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,30 ($r < 0.30$). Berdasarkan data tersebut, maka blueprint skala persepsi kinerja yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel 3.6

Tabel 3. 9 Blueprint Skala Persepsi Kinerja Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
Kuantitas pekerjaan	Persepsi terhadap waktu dalam bekerja	1,21	11*,31	3
	Persepsi terhadap pengambilan target	2,22	12*,32	3
Kualitas pekerjaan	Persepsi terhadap	3,23	13,33	4

	ketelitian saat bekerja			
	Persepsi terhadap keberhasilan kerja	4,24	14,34	4
Kerja sama	Persepsi terhadap komunikasi yang efektif	5,25	15,35	4
	Persepsi terhadap komitmen tujuan yang sama	6,26	16,36	4
Tanggung jawab	Persepsi terhadap kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja.	7,27*	17,37	3
	Persepsi terhadap ketekunan dan berdedikasi tinggi dalam bekerja	8,28*	18,38	3
Inisiatif	Persepsi terhadap kemampuan mengantisipasi masalah	9,29*	19,39	3
	Persepsi terhadap kemampuan memecahkan masalah	10,30	20*,40	3
Total		17	17	34

*item yang gugur

2) Skala Harga Diri

Metode yang sama juga digunakan pada skala harga diri yaitu menggunakan uji *corrected-item total correlation*. Sebanyak 32 item dari skala ini diuji dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 25 item valid, sedangkan 7 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,30 ($r < 0.30$). Berdasarkan data tersebut, maka blueprint skala harga diri yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel 3.7

Tabel 3. 10 Blueprint Skala Harga Diri Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kekuatan individu	Adanya rasa hormat dari orang lain	1,17*	9,25	3
	Mampu mengontrol perilaku	2,18*	10,26	3
Keberartian individu	Adanya penerimaan diri	3*,19	11,27	3
	Adanya perhatian orang lain terhadapnya	4*,20	12,28	3
Kebajikan individu	Taat pada peraturan yang berlaku	5,21	13*,29	3

	sesuai moral dan etika			
	Taat pada peraturan yang berlaku sesuai agama	6,22	14,30	4
Kemampuan individu	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	7,23*	15,31	3
	Mampu mengambil keputusan sendiri	8,24*	16,32	3
Total		10	15	25

*item yang gugur

3) Skala Motivasi Kerja

Pengujian validitas juga dilakukan pada skala motivasi kerja. Sebanyak 40 item dari skala ini diuji dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 34 item valid, sedangkan 6 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,30 ($r < 0.30$). Berdasarkan data tersebut, maka blueprint skala motivasi kerja yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel 3.8

Tabel 3. 11 Blueprint Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kebutuhan fisiologi	Mendapatkan imbalan yang sesuai beban kerjanya	1*,21*	11,31	2

	Pemberian cuti	2,22	12,32	4
Kebutuhan keselamatan	Mendapatkan jaminan kesehatan	3,23*	13,33	3
	Mendapatkan asuransi kecelakaan	4,24	14,34	4
Kebutuhan sosial	Adanya penerimaan diri di dalam kelompok	5,25	15,35	4
	Adanya kebutuhan untuk dicintai dan mencintai	6,26*	16,36	3
Kebutuhan akan penghargaan	Dihargai oleh pegawai lain	7,27	17,37	4
	Penghargaan dari pimpinan terhadap prestasi kerja	8*,28	18,38	3
Aktualisasi diri	Melakukan pekerjaan yang dapat mengerahkan kemampuan	9,29	19,39	4
	Melakukan pekerjaan yang dapat mengerahkan potensi yang dimiliki	10*,30	20,40	3
Total		14	20	34

*item yang gugur

c. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan mengaplikasikan rumus *alpha cronbach*. Hasil dari pengujian masing-masing alat ukur sebagai berikut:

1) Skala Persepsi Kinerja

Pengujian pada skala persepsi kinerja menghasilkan koefisien sebesar 0,951. Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,60$). Skala persepsi kinerja memiliki koefisien sebesar 0,951, maka skala persepsi kinerja reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 12 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,951	34

2) Skala Harga diri

Pengujian pada skala harga diri dilakukan dengan metode serupa dan didapatkan koefisien sebesar 0,939. Maka skala harga diri dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 3. 13 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Harga Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,939	25

3) Skala Motivasi Kerja

Pengujian pada skala motivasi kerja dilakukan dengan metode serupa dan didapatkan koefisien sebesar 0,950. Maka skala motivasi kerja dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 3. 14 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,950	34

G. Teknik Analisis Data

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sugiyono (2013:199) berpendapat bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Pengujian tersebut menggunakan beberapa alat ukur yang disusun oleh peneliti, setelah itu alat ukur diberikan kepada sampel. Data yang didapatkan dari pengujian terhadap sampel perlu dianalisis untuk mengetahui apakah hipotesis yang disusun dapat diterima atau tidak. Pada penelitian ini terdapat dua analisis, yaitu uji asumsi dan uji hipotesis.

1. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil sebuah penelitian berdistribusi normal atau tidak. Sugiyono (2017:239) berpendapat bahwa uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian pada penelitian ini yaitu menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26, distribusi bisa dikatakan normal apabila hasilnya menunjukkan signifikansi lebih dari 0.05.

b) Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2017:323) uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pada uji linieritas ini akan dibantu menggunakan ANOVA dalam aplikasi SPSS versi 26. Dari hasil uji linier kedua variabel dapat dikatakan memiliki keterhubungan apabila nilai signifikansi (pada Deviation for Linearity) $>0,05$, atau teori lain menjelaskan bahwa dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansi (pada F Linearity) $< 0,05$ (Priyatno, 2018:78).

c) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017:71) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar satu atau semua variabel independen. Pengujian ini memiliki peran penting, karena jika ditemukan adanya hubungan antar variabel independen, taksiran parameter regresi akan memiliki tingkat kesalahan yang tinggi. Sehingga pada penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan menggunakan kriteria VIF (*Variance Inflation Factors*), yang artinya jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 0,10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas, begitu sebaliknya jika nilai tolerance $> 0,10$ maka terjadi gejala multikolinieritas (Gani & Amalia, 2018).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki tujuan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian (Sugiyono, 2017:159). Pada penelitian ini metode yang akan digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Taraf signifikansi yang digunakan adalah $< 0,05$, semakin tinggi hasil presentase, maka semakin kuat pengaruh antar variabel Untuk analisis

regresi berganda menggunakan uji Hipotesis secara parsial untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh harga diri (X_1) terhadap persepsi kinerja (Y) dan tingkat signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap persepsi kinerja (Y). Selanjutnya uji hipotesis secara simultan digunakan untuk menguji keberartian pengaruh harga diri (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap persepsi kinerja (Y). Untuk yang terakhir uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni pengaruh harga diri dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

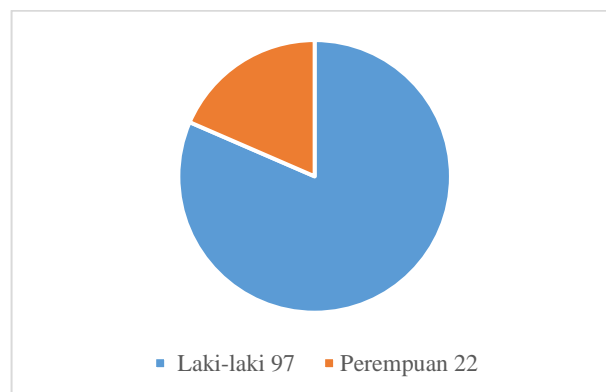
1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai bus rapid transit trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Sampel yang digunakan yaitu keseluruhan dari jumlah populasi sejumlah 119 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan alat ukur atau skala psikologi yang disebar secara online menggunakan google form. Penyebaran skala psikologi secara online peneliti pandang lebih efektif, baik bagi pegawai dan bagi peneliti, sehingga waktu yang digunakan dalam penelitian juga relatif lebih efisien. Berdasarkan hasil dari google form yang telah disebar, didapatkan data dengan kategorisasi sebagai berikut:

a) Berdasarkan jenis kelamin

Kategorisasi subjek berdasarkan jenis kelamin peneliti rangkum dalam grafik pada gambar 4.1.

Gambar 4. 1 Kategori Jenis Kelamin

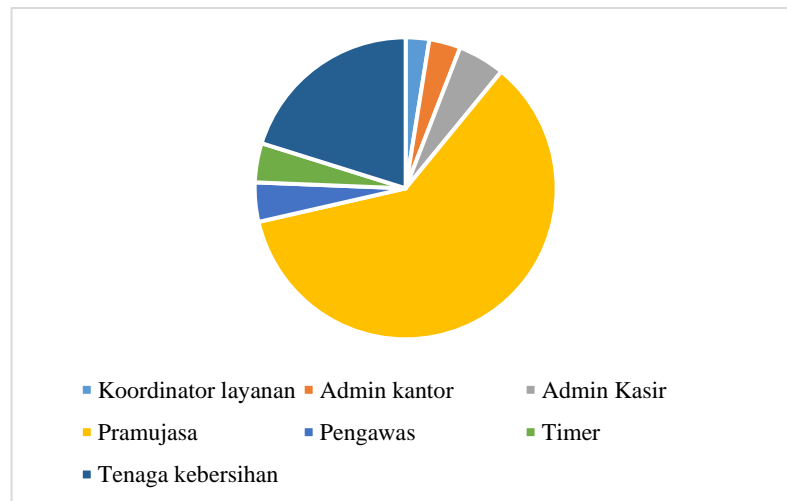


Berdasarkan grafik tersebut, dapat diketahui bahwa persentase jumlah laki-laki dalam sampel sebesar 81,5% atau sejumlah 97, sedangkan jumlah perempuan dalam sampel sebesar 18,5% atau sejumlah 22.

b) Berdasarkan penempatan pekerjaan

Kategorisasi subjek berdasarkan penempatan pekerjaan peneliti rangkum dalam grafik pada gambar 4.2.

Gambar 4. 2 Penempatan Pekerjaan



Berdasarkan grafik tersebut, dapat diketahui bahwa persentase jumlah subjek koordinator layanan 2,5% atau sejumlah 3 pegawai, jumlah subjek admin kantor 3,4% atau sejumlah 4 pegawai, jumlah admin kasir 5% atau sejumlah 6 pegawai, jumlah pramujasa 60,5% atau sejumlah 72 pegawai, jumlah pengawas 4,2% atau 5 pegawai, jumlah timer 4,2% atau sejumlah 5 pegawai, dan jumlah tenaga kebersihan 20,2% atau sejumlah 24 pegawai.

2. Kategori Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu harga diri, motivasi kerja, dan persepsi kinerja. Masing-masing variabel diujikan kepada seluruh anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel. Tujuan kategorisasi variabel ini dilakukan yaitu untuk mendeskripsikan masing-masing variabel, seperti nilai minimum, maksimum, standar deviasi dan rata-rata. Kategorisasi variabel ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26, sehingga didapatkan hasil yang tercantum dalam tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi Kinerja	119	78	136	100.97	9.959
Harga Diri	119	54	100	74.71	7.367
Motivasi Kerja	119	49	132	96.46	12.133
Valid N (listwise)	119				

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui deskripsi dari masing-masing variabel. Nilai *minimum* pada variabel persepsi kinerja menunjukkan nilai sebesar 78, sedangkan *maximum* sebesar 136, kemudian untuk mean sebesar 100.97 dan *standart deviation* sebesar 9.959. Selanjutnya variabel harga diri mendapatkan hasil *minimum* sebesar 54, *maximum* sebesar 100, nilai *mean* sebesar 74.71 dan hasil *standart deviation* sebesar 7.367. Kemudian variabel motivasi kerja mendapatkan hasil *minimum* sebesar 49, *maximum* sebesar 132, nilai *mean* sebesar 96.46 dan hasil *standart deviation* sebesar 12.133.

Berdasarkan data di atas, maka dapat disimpulkan kategori dari masing-masing variabel pada table berikut :

- a. Kategorisasi Persepsi Kinerja (Y)

Tabel 4. 2 Kategorisasi Variabel Persepsi Kinerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor	Frekuensi	Persen
$X < (\text{Mean} - \text{ISD})$	$X < 91.011$	Rendah	17	14%

$(\text{Mean} - \text{ISD}) \leq X < (\text{Mean} + \text{ISD})$	$91.011 \leq X < 110.929$	Sedang	86	72%
$X \geq (\text{Mean} + \text{ISD})$	$X \geq 110.929$	Tinggi	16	14%
Total			119	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel persepsi kinerja pegawai BRT trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen memiliki skor rendah jika nilainya kurang dari 91.011, dengan hasil yang didapatkan dari persepsi kinerja pegawai kategori rendah sebanyak 17 pegawai dengan persentase sebesar 14%. Kemudian memiliki skor sedang jika nilainya antara 91.011-110.929, dengan hasil yang didapatkan dari persepsi kinerja pegawai kategori sedang sebanyak 86 pegawai dengan persentase sebesar 72%. Selanjutnya memiliki skor tinggi jika nilainya lebih besar dari 110.929, dengan hasil yang didapatkan dari persepsi kinerja pegawai kategori tinggi sebanyak 16 pegawai dengan persentase sebesar 13%.

b. Kategorisasi Harga Diri (X1)

Tabel 4. 3 Kategorisasi Variabel Harga Diri

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor	Frekuensi	Persen
$X < (\text{Mean} - \text{ISD})$	$X < 67.341$	Rendah	13	11%

$(\text{Mean} - \text{ISD}) \leq X < (\text{Mean} + \text{ISD})$	$67.341 \leq X < 82.4$	Sedang	92	77%
$X \geq (\text{Mean} + \text{ISD})$	$X \geq 82.4$	Tinggi	14	12%
Total			119	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel harga diri pegawai BRT trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen memiliki skor rendah jika nilainya kurang dari 67.341, dengan hasil yang didapatkan dari harga diri pegawai kategori rendah sebanyak 13 pegawai dengan persentase sebesar 11%. Kemudian memiliki skor sedang jika nilainya antara 67.341-82.4, dengan hasil yang didapatkan dari harga diri pegawai kategori sedang sebanyak 92 pegawai dengan persentase sebesar 77%. Selanjutnya memiliki skor tinggi jika nilainya lebih besar dari 82.4, dengan hasil yang didapatkan dari harga diri pegawai kategori tinggi sebanyak 14 pegawai dengan persentase sebesar 12%.

c. Kategorisasi Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4. 4 Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor	Frekuensi	Persen
$X < (\text{Mean} - \text{ISD})$	$X < 84.327$	Rendah	15	13%

(Mean – ISD) $\leq X < (\text{Mean} + \text{ISD})$	$84.327 \leq X < 108.593$	Sedang	92	77%
$X \geq (\text{Mean} + \text{ISD})$	$X \geq 108.593$	Tinggi	12	10%
Total			119	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai BRT trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen memiliki skor rendah jika nilainya kurang dari 84.327, dengan hasil yang didapatkan dari motivasi kerja pegawai kategori rendah sebanyak 15 pegawai dengan persentase sebesar 13%. Kemudian memiliki skor sedang jika nilainya antara 84.327-108.593, dengan hasil yang didapatkan dari motivasi kerja pegawai kategori sedang sebanyak 92 pegawai dengan persentase sebesar 77%. Selanjutnya memiliki skor tinggi jika nilainya lebih besar dari 108.593, dengan hasil yang didapatkan dari motivasi kerja pegawai kategori tinggi sebanyak 12 pegawai dengan persentase sebesar 10%.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas ini untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Nilai signifikansi data dianggap normal jika lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), dan dikatakan tidak normal apabila kurang dari 0,05. ($P < 0,05$) (Sugiyono, 2013).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.54565342
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.072
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0,064 yang artinya nilai signifikan $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual dari penelitian ini dikatakan normal atau berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2017:323) tujuan uji linearitas ini untuk mengetahui hubungan dua variabel yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dikatakan memiliki keterhubungan apabila taraf signifikansi lebih dari 0,05. Uji linieritas ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas Harga Diri

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi	Betwe	(Combined)	7932.777	30	264.426	6.172	.000
Kinerja	en	Linearity	6400.001	1	6400.001	149.384	.000
(Y) *	Group	Deviation	1532.777	29	52.854	1.234	.226
Harga	s	from					
Diri (X1)		Linearity					
Within Groups			3770.147	88	42.843		
Total			11702.924	118			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0,000 pada baris *linearity* atau $< 0,05$ yang artinya bahwa variabel memiliki hubungan yang linear. Kemudian pada baris *deviation from linearity* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,226 atau $> 0,05$ yang artinya antar variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi	Between	(Combined)	6998.960	41	170.706	2.794	.000
Kinerja	Groups	Linearity	4504.476	1	4504.476	73.735	.000
(Y) *		Deviation	2494.484	40	62.362	1.021	.459
Motivasi		from					
Kerja		Linearity					
(X2)	Within Groups		4703.964	77	61.090		
Total			11702.924	118			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0,000 pada baris *linearity* atau $< 0,05$ yang artinya bahwa variabel memiliki hubungan yang linear. Kemudian pada baris *deviation*

from linearity menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,459 atau $> 0,05$ yang artinya antar variabel memiliki hubungan yang linear.

c) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017:71) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar antara variabel independen. Jika tidak, model regresi dianggap baik. Oleh karena itu, untuk mendeteksi masalah multikolinieritas perlu adanya pengujian yang jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, namun jika nilai tolerance $> 0,10$ maka terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	24.529	6.237		3.933	.000		
	Harga Diri (X1)	.808	.115	.598	7.012	.000	.512	1.952
	Motivasi Kerja (X2)	.167	.070	.203	2.381	.019	.512	1.952

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil tolerance dari harga diri yang signifikan sebesar 0,512 atau $> 0,10$ dan motivasi kerja sebesar 0,512 atau $> 0,10$. Kemudian pada tabel *Variance Inflation Factor* (VIF) didapatkan nilai signifikan harga diri sebesar 1,952 atau < 10 dan motivasi kerja sebesar 1,952. Maka dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing variabel tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Hipotesis

Tujuan uji hipotesis ini yaitu untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian (Sugiyono, 2017:159). Pada penelitian ini metode yang akan digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu harga diri (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan persepsi kinerja (Y). Berikut hasil analisis dalam dalam penelitian ini

Tabel 4. 9 Model Persamaan Regresi

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	24.529	6.237		3.933	.000
	Harga Diri (X1)	.808	.115	.598	7.012	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.167	.070	.203	2.381	.019

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan nilai signifikan pada variabel harga diri sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dapat dipahami bahwa hipotesis satu (H_1) diterima, dimana terdapat pengaruh variabel harga diri terhadap persepsi kinerja kemudian, nilai signifikan pada variabel motivasi kerja sebesar 0,019 atau kurang dari 0,05 dan dapat dipahami bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, dimana terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja.

Tabel 4. 10 Persamaan Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6647.146	2	3323.573	76.256	.000 ^b
	Residual	5055.778	116	43.584		
	Total	11702.924	118			

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Harga Diri (X1)

Berdasarkan tabel 4.10 pada tabel sig mendapatkan nilai sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan tabel F untuk variabel harga diri dan motivasi kerja 76,256 yang artinya hipotesis ketiga (H_3) secara simultan diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa harga diri dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja pada pegawai BRT trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen.

Tabel 4. 11 Prediktor Harga Diri dan Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.561	6.602

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Harga Diri (X1)

b. Dependent Variable: Persepsi Kinerja (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.11 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,561 yang artinya bahwa harga diri dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 56,1% terhadap persepsi kinerja pada pegawai BRT trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Sedangkan 43,9% diperoleh oleh faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

Hasil persamaan regresi berganda

Persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 24,529 + 0,808 + 0,167$$

$\alpha = 24,529$. Nilai α adalah konstanta yang menunjukkan nilai variabel Y apabila $X=0$. Maka, nilai α sebesar 24,529 artinya jika variabel harga diri = 0, maka persepsi kinerja adalah 24,529 dan apabila variabel motivasi kerja = 0, maka persepsi kinerja adalah 24,529. Jadi, nilai 24,529 menunjukkan besarnya persepsi kinerja jika variabel harga diri dan motivasi kerja adalah 0.

$\beta_1 = 0,808$. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif, sehingga jika terdapat kenaikan satu satuan dari variabel harga diri, maka nilai dari persepsi kinerja juga akan bertambah sebesar 0,808.

$\beta_2 = 0,167$. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif, sehingga jika terdapat kenaikan satu satuan dari variabel motivasi kerja, maka nilai dari persepsi kinerja juga akan bertambah sebesar 0,167.

C. Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh Harga Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Bus Rapid Transit Trans Jateng Koridor 1 Semarang-Bawen yang menggunakan subjek berjumlah 119 pegawai. Dari diskripsi di atas menunjukan hasil berdasarkan jenis kelamin terdapat 97 yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 81,5%, dan terdapat 22 subjek yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 18,5%. Adapun berdasarkan penempatan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian ini menunjukan hasil bahwa pada variabel harga diri terdapat 13 pegawai yang memiliki tingkat harga diri rendah dengan presentase 11%. Terdapat pula 92 pegawai dengan tingkat harga diri yang sedang dengan presentase 77%, dan terdapat 14 pegawai yang memiliki tingkat harga diri tinggi dengan presentase 12%. Kemudian pada variabel motivasi kerja terdapat 15 pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah dengan

presentase 13%. Terdapat pula 92 pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang sedang dengan presentase 77%, dan terdapat 12 pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi dengan presentase 10%. Sedangkan pada variabel persepsi kinerja terdapat 17 pegawai yang memiliki tingkat persepsi kinerja rendah dengan presentase 14%. Terdapat pula 86 pegawai dengan tingkat persepsi kinerja yang sedang dengan presentase 72%, dan terdapat 16 pegawai yang memiliki tingkat persepsi kinerja tinggi dengan presentase 13%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh harga diri dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Adapun adanya beberapa poin yang akan di jabarkan pada penelitian ini yaitu pengaruh harga diri terhadap persepsi kinerja, pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi kinerja, dan pengaruh harga diri dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja.

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis pertama (H_1) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$ yang artinya hipotesis pertama diterima. Jadi, terdapat pengaruh antara variabel harga diri (X_1) terhadap persepsi kinerja (Y) pada pegawai bus rapid transit trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Memiliki pengaruh yang positif yang artinya semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 maka semakin tinggi persepsi kinerja pada diri subjek tersebut. Sebaliknya semakin rendah harga diri yang dimiliki oleh subjek maka semakin rendah pula persepsi kinerja yang ada pada diri subjek tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gailea, dkk (2018) yang menunjukkan hasil bahwa harga diri kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas energi dan sumber daya mineral daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sebayang, dkk (2017) yang menunjukkan hasil bahwa *self esteem* dan *self efficacy* dipengaruhi oleh implementasi kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto (2021) juga menunjukkan hasil bahwa *self esteem*, *self efficacy*, kepuasan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Neotekno Nusantara. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menyakatakan bahwasanya harga diri memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang mana semakin tinggi harga diri yang dimiliki maka semakin tinggi pula persepsi kinerja subjek.

Harga diri yang dimiliki oleh pegawai memiliki pengaruh dalam kinerja yang ada pada diri seorang pegawai. Karena harga diri adalah salah satu faktor yang dapat membuat pegawai memiliki kinerja unggul. Menurut Branden (1994:25) harga diri merupakan evaluasi positif dan negatif yang dimiliki seseorang terhadap dirinya sendiri. Penilaian ini menunjukkan bagaimana seseorang dapat menghargai diri mereka sendiri dan apakah keterampilan dan prestasi mereka dapat diakui atau tidak. Penilaian ini tercermin dalam pendapat mereka tentang keberadaan dan keberartian mereka.

Harga diri memiliki peran yang sangat penting di dalam diri seorang pegawai. Jika pegawai memiliki harga diri yang tinggi maka mereka dapat menghargai dan menganggap dirinya berharga. Namun, jika seorang pegawai memiliki harga diri yang rendah dapat menyebabkan penolakan diri dan perasaan tidak puas, malu dan membenci diri sendiri. Coopersmith (1967:75) menjelaskan pengertian harga diri sebagai evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya, terutama sikap menolak, menerima, dan kepercayaan individu terhadap kesuksesan, keberartian, kemampuan, dan keberhargaan terhadap dirinya. Menurut Coopersmith (dalam Pratiwi, dkk., 2019:27) terdapat empat aspek yang terkandung dalam harga diri, yaitu kekuatan individu, keberartian individu, kebajikan individu, dan kemampuan individu.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki harga diri yang tinggi dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Tingkat kinerja pegawai meningkat seiring dengan tingkat harga dirinya. Jika pegawai memiliki harga diri yang tinggi maka mereka dapat menghargai dan menganggap dirinya berharga. Namun, jika seorang pegawai memiliki harga diri yang rendah dapat menyebabkan penolakan diri dan perasaan tidak puas, malu dan membenci diri sendiri.

Selanjutnya, untuk pengujian hipotesis kedua (H_2) mendapatkan nilai signifikan dengan hasil sebesar 0,019 atau $< 0,05$ yang artinya hipotesis kedua diterima. Jadi, terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap persepsi kinerja (Y) pada pegawai bus rapid transit trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Memiliki pengaruh yang positif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 maka semakin tinggi persepsi kinerja pada diri subjek tersebut. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh subjek maka semakin rendah pula persepsi kinerja yang ada pada diri subjek tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekaningsih (2012) yang menunjukkan hasil bahwa kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rosihana (2021) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hendrati (2014) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja seorang guru SD di Malang.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor personal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu hal yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja ikut menentukan kinerja dari pegawainya sebab kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud adalah keinginan dan dorongan atau penggerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu tujuan

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting di dalam diri seorang pegawai. Jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka orang tersebut akan bekerja keras, mempertahankan setiap langkah kerja kerasnya, dan

memiliki perilaku yang dapat dikendalikan oleh dirinya sendiri ke arah sasaran penting. Dengan demikian jika seorang pegawai memiliki motivasi kerja tinggi maka dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Maslow (dalam Kusumawati, dkk., 2022:542) terdapat lima aspek yang terkandung dalam motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Tingkat kinerja pegawai meningkat seiring dengan tingkat motivasi kerjanya. Jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka orang tersebut akan bekerja keras, mempertahankan setiap langkah kerja kerasnya, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan oleh dirinya sendiri ke arah sasaran penting. Dengan demikian jika seorang pegawai memiliki motivasi kerja tinggi maka dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sedangkan untuk hasil uji hipotesis ketiga (H_3) berdasarkan taraf signifikansi mendapatkan hasil sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Dan pada tabel R Square sebesar 56,1%. Artinya besar pengaruh harga diri dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja adalah sebesar 56,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini dan hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari harga diri (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap persepsi kinerja (Y) pada pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen. Artinya, semakin tinggi harga diri dan motivasi kerja maka persepsi kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika harga diri dan motivasi kerja rendah maka persepsi kinerja seorang pegawai juga akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmasari, dkk (2021) yang menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Jatim cabang Kediri dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh harga diri dan motivasi kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin (2015) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja,

motivasi, *self esteem*, *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kinerja individu.

Menurut Gibson (1989:42) persepsi merupakan proses kognitif yang digunakan individu untuk menafsirkan dan memahami dunia di sekitarnya. Mengamati lingkungan memberi arti dan menciptakan rangsangan, sehingga orang yang berbeda memberikan arti yang berbeda untuk objek yang sama. Gibson, dkk (1994:123), kinerja mengacu pada keberhasilan tugas dan kemampuan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinilai baik dan berhasil bila tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan benar. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi kinerja merupakan proses untuk menterjemahkan stimulus berupa hasil yang telah dicapai pegawai dari suatu pekerjaan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62), mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor personal/individu seperti unsur pengetahuan, keterampilan (skill), harga diri/kepercayaan diri, kedisiplinan, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap pegawai. Aspek kinerja pegawai menurut Mangkunegara (dalam Ristanto & Muslim, 2023), yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Secara keseluruhan, penelitian ini sudah dilakukan dengan panduan dan tahapan prosedur ilmiah yang sudah ada. Namun, peneliti menyadari bahwa adanya keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yang pertama, item yang dibuat oleh peneliti kurang relevan karena menggunakan aitem yang sama dan dibagikan semua pegawai padahal dari 119 pegawai memiliki jenis penempatan pekerjaan yang berbeda. Kedua, faktor yang diajukan variabel dalam penelitian ini hanya harga diri dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, seperti pengetahuan, keterampilan (skill), kedisiplinan, dan komitmen yang dimiliki setiap pegawai. Ketiga, jangkauan penelitian ini kurang luas, karena penelitian ini hanya menggunakan sampel dari koridor 1 rute Semarang-Bawen, sedangkan di bus rapid transit (BRT) trans Jateng memiliki tujuh koridor.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan yang sudah dipaparkan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan harga diri terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen.
3. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan harga diri dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bus rapid transit (BRT) trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen.

B. Saran

Berdasarkan penelitian di atas yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti memaparkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai BRT trans Jateng koridor 1 rute Semarang-Bawen hendaknya untuk terus meningkatkan harga diri pada diri sendiri dengan cara menghargai dan menganggap dirinya berharga. Serta meningkatkan motivasi kerja dengan bekerja keras, mempertahankan setiap langkah kerja kerasnya, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan oleh dirinya sendiri ke arah sasaran penting, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.
2. Bagi Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Tengah, dengan adanya penelitian ini semoga menjadi masukan untuk selalu memberikan dukungan sosial agar para pegawai bisa menganggap dirinya berharga dan puas pada hasil yang mereka kerjakan dan memberikan dorongan yang meningkatkan semangat dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang tinggi.

3. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, hendaknya dapat memperluas pembahasan, dapat meningkatkan ketelitian dalam pengolahan data atau kelengkapan data dan mengembangkan cakupan dalam penelitian, serta bisa menggunakan faktor-faktor personal lain selain yang sudah peneliti gunakan, seperti pengetahuan, keterampilan (skill), kedisiplinan, dan komitmen yang dimiliki setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andriyanti., Mariska, P. K., & Ernanda, D. S. R. (2022). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(Spesial Issues 3), 730–740.
- Arroisi, J., Badi, S. (2022). Konsep harga diri: Studi komparasi perspektif psikologi modern dan islam. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(1), 89-106. <http://repo.unida.gontor.ac.id/id/eprint/1905>
- Azwar, S. (2011). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar
- Bernadin, H. J., & Russel, J. E. (1993). *Human resource management. International edition*. McGraw Hill, Inc.
- Branden, N. (1994). *The six pillars of self-esteem*. Bantam Books
- 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), 327-346. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>
- Buss, A. H. (1995). *Personality: Temperament, Social Behavior and The Self*. Boston: Allyn and Bacon
- Chasanah, L. N. (2018). *Pengaruh self esteem, self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang* (Doctoral

- dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
<http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/11648>
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of selfesteem*. W.H Freeman and Company
- Darlinta, D. (2013). Hubungan kompensasi dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja pegawai bagian administrasi PT Indonesia Power UBP Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 2(1), 1-10.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen sumber daya manusia human reources*, Jilid 2. Prenhalindo.
- Ekaningsih, A. S. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi (studi pada satuan polisi pamong praja Kota Surakarta). *Jurnal Ilmu Sosial Sosioscientia*, 4(1), 19-30.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi bagian jamu tradisional unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2(2), 1-12.
<https://doi.org/10.14710/jiab.2013.2202>
- Fahmi, I. (2015). *Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja*. Mitra Wacana Media
- Farlen, F. (2011). *Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)* (Doctoral dissertation, Upn" Veteran" Yogyakarta).
<http://repository.upnyk.ac.id/id/eprint/1319>
- Fitra, N. A., Desmita, D., & Irman, I. (2021). Hubungan self-esteem dan body image pada remaja putri di lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA). *Istinarah: Riset Keagamaan, Sosial dan Budaya*, 3(2), 84-93.
<http://dx.doi.org/10.31958/istinarah.v3i2.4534>

- Gailea, N. Y., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh budaya kerja, kepribadian dan self esteem terhadap kinerja karyawan pada dinas energi dan sumber daya mineral daerah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2048-2057. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20934>
- Gani, I. & Amalia, S. (2018). Alat analisis data. Andi Offset.
- Ghazali, I. dan Ratmono, D. (2017), *Analisis multivariat dan ekonometrika (teori, konsep, dan aplikasi dengan EViews 10), Edisi Kedua*. Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk. (1989). *Organisasi dan manajemen perilaku, struktur dan proses*. Erlangga.
- Gibson, dkk. (1994). *Organisasi: Perilaku, struktur dan proses*. Edisi Alih Bahasa. Erlangga.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Harahap, A. Z., & Mafaid, A. (2020). Tour dan harga diri perspektif psikologi dan hukum islam. *El-Ahli: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 1(2), 1-17. <https://doi.org/10.56874/el-ahli.v1i2.313>
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara
- Hendrati, F. (2014). Hubungan motivasi berprestasi dan harga diri dengan kinerja guru SD di Malang. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2), 151 – 160.
- Heryati, A. N., Nurahaju, R., Nurcholis, G., & Nurcahyo, F. A. (2019). Effect of safety climate on safety behavior in employees: The mediation of safety motivation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 191-200. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3346>

- Hurlock, E. B. (1997). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Erlangga.
- Hurlock, E. B. (1999) *Perkembangan anak (Jilid II)*. Erlangga
- Huseno, T. (2016). *Kinerja pegawai tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja*. Media nusa creative
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh self esteem, self efficacy dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus perawat RS siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 12–24.
- Jannah, K., Hastuti, D., & Riany, Y. E. (2022). Parenting style and depression among students: The mediating role of self-esteem. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 39-50. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v7i1.9885>
- Koentjoro. (1989). *Perbedaan harga diri remaja di daerah miskin penghasil pelacur & bukan penghasil pelacur*. Universitas Gadjah Mada.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di era new normal masa pandemi covid-19 (Studi kasus pada badan keuangan dan aset daerah kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540-552.
- Luthfitasari, R. (2018). *Pengaruh leader member exchange (LMX) terhadap persepsi kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan atau instansi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi kinerja SDM. cetakan ketiga*. PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.

- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian reward terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam perspektif islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.112>
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian reward terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam perspektif islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.112>
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, edisi 5, cetakan pertama*. BPFPE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management, terjemahan, Edisi Kesepuluh*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo. (2005). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta
- Pratiwi, D., Mirza, R., & Akmal, M. E. L. (2019). Kecemasan sosial ditinjau dari harga diri pada remaja status sosial ekonomi rendah. *Jurnal Al-Irsyad*, 9(1), 21– 34.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook*. Mediakom.
- Putra, E. (2020). Pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD kabupaten Siak. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(1), 77-91.
- Rahmasari, Y. R. (2021). Pengaruh *self efficacy*, *self esteem* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPR Jatim cabang Kediri (No.j2wpv). Center for open science. <http://doi.org/10.31219/osf.io/j2wpv>
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal*

Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 2(1), 20-34.

<https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>

Ristanto, W., & Muslim, M. (2023). Pengaruh sensitivity training dan piecework terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM sate bandeng di Kota Serang. *Prosiding Amal Insani Foundation*, 2, 82-92.

Rivai V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi. konsep, kontroversi, aplikasi*. PT Prenhalindo.

Robins, S. P. (1999). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Erlangga

Romadlon, F., Arifianto, P. F., & Nofrizaldi, N. (2021). Persepsi komunikasi visual terhadap media promosi BRT (bus rapid transit) Trans Jateng koridor Purwokerto-Purbalingga. *Ultimart: Jurnal Komunikasi Visual*, 14(1), 56-66.
<https://doi.org/10.31937/ultimart.v14i1.1996>

Romauly, F. (2021). *Hubungan harga diri dan optimisme dengan subjective well being pada aparatur sipil negara dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di kabupaten tapanuli tengah* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

<http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/16366>

Rosihana, R. E. (2020). Pengaruh motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM tirtanadi cabang HM. Yamin Medan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5(1), 192-205. <https://doi.org/10.33395/remik.v5i1.11070>

Saputro, D. V. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan self esteem terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada koperasi simpan pinjam syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/37049>

- Sari, R. L. (2018). Komitmen organisasi pada dosen generasi milenial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 153–164. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2791>
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1), 335-345.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Aksara Timur
- Shihab, Q. (2002). Tafsir al-misbah, pesan, kesan, dan keserasian al-qur'an. Lentera Hati.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Stuart, G. W., & Sudden, S. J. (2007). *Buku saku keperawatan jiwa edisi 3 cetakan I*. EGC
- Sugihartono, dkk. (2007). *Psikologi pendidikan*. UNY Press
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta
- Suhron, M. (2016). *Asuhan keperawatan konsep diri: Self esteem*. Unmuh Ponorogo Press
- Sutrisno, E (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetak pertama. Penerbit Kencana

- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Umniyyati, R., & Martono, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, harga diri pada kinerja perawat. *Management Analysis Journal*, 6(2), 173-182.
- Utami, W. B. (2017). Analisa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dosen pada sekolah tinggi ilmu ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(2), 125-138. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v3i02.106>
- Walgito, B. (2004). *Pengantar psikologi umum*. Andi Offset.
- Widyastuti, Y. (2014). *Psikologi sosial*. Graha Ilmu.
- Winch, R. F., & Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. *Social Forces*, 44(2), 255–256. <https://doi.org/10.2307/2575639>
- Zainuddin, Z. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, komunikasi interpersonal, self esteem dan self efficacy terhadap kinerja individual (Studi empiris pada distributor tiens uncore di Makassar). *EL Muhasaba: Jurnal Akuntansi (e-Journal)*, 6(2), 242-260. <https://doi.org/10.18860/em.v6i2.3905>

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Hasil Pra-riset Penelitian

Pra-riset Penelitian

Inisial Nama	Persepsi Kinerja Pegawai				
	Kuantitas Pekerjaan	Kualitas Pekerjaan	Kerja Sama	Tanggung Jawab	Inisiatif
TW	Jumlah penumpang kadang turun	Jarang berhasil menyelesaikan tugas	Kerja sama dengan lumayan baik	Kurang memiliki kemampuan	Terkadang membantu pekerjaan teman
M	Tidak dapat mencapai target	Terkadang tidak dapat menyelesaikan tugas	Saling memberikan arahan	Tidak paham terkait pengalihan rute	Terkadang hanya membantu teman dekat saja
F	Target sulit terpenuhi	Sangat sulit menyelesaikan tugas	Memberikan arahan hanya untuk teman dekat	Berusaha teliti dalam bekerja	Hanya membantu teman dekat
SS	Salah dalam penulisan jumlah nota, salah rekap, dan selisih uang	Kurang mampu mencapai target	Komunikasi dilingkungan kerja kurang baik	Harus bisa menguasai jobdesk	Tidak ada inisiatif menolong teman
A	Selisih terhadap uang dan salah rekap	Berusaha mencapai target	Tidak ada kerja sama	Berusaha bertanggung jawab atas pekerjaan	Banyak membantu teman tanpa diminta

K	Semaksimal mungkin mencapai target	Selalu memastikan ketelitian dalam bekerja	Jika ada kru yang melakukan kesalahan harus ditegur	Selalu bertanya jika belum menguasai jobdesk	Selalu berinisiatif membantu
TP	Tidak mendapatkan jumlah target penumpang	Kurang mampu berhasil dalam bekerja	Rekan kerja terkadang membantu	Berusaha semaksimal mungkin	Terkadang membantu teman
W	Sesuai target yang diberikan	Teliti dalam hal tiketing	Memberikan arahan jika teman butuh bantuan	Berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan	Kerja sama dalam pemecahan masalah
KA	Target sulit terpenuhi	Terkadang tidak berhasil menyelesaikan tugas	Membantu sesama kru jika yang bersangkutan mau dibantu	Terkadang teledor	Menunggu perintah untuk menggantikan kru yang tidak dapat bekerja
AR	Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan	Kurang teliti dalam bekerja	Menegur jika teman kerja melakukan kesalahan	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar	Terkadang membantu pekerjaan teman
D	Target kerja selalu tercapai	Sering tidak teliti dalam	Selalu memberikan arahan	Selalu menjalankan tanggung jawab yang	Selalu mengingatkan sesama

		mengatur penumpang		diberikan atasan	kru agar lebih sigap
AF	Sudah memenuhi target yang ditetapkan	Terkadang tidak teliti	Jika ada yang meminta bantuan akan dibantu	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan	Tidak dapat menyelesaikan masalah
AP	Target kerja selalu terpenuhi	Terkadang kurang teliti dalam hal ticketing	Sesama kru saling memberikan arahan	Selalu berusaha mengerjakan tugas yang telah diberikan	Dapat membantu mengatasi masalah
KP	Memenuhi target	Terkadang kurang teliti	Jarang memberikan arahan kepada teman	Berusaha semaksimal mungkin	Terkadang membantu teman. Selalu menunggu perintah
AW	Tidak dapat mencapai target	Berusaha teliti dalam bekerja	Tidak pernah memberikan arahan	Kurang maksimal dalam bekerja	Saling mengingatkan satu sama lain

Lampiran 1. 2 Kisi-kisi Aitem Skala Persepsi Kinerja Sebelum Try Out

Blueprint Skala Persepsi Kinerja

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>
Kuantitas pekerjaan	Persepsi terhadap waktu dalam bekerja	21. Saya berangkat kerja tepat waktu 41. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan	31. Saya hadir di tempat kerja lebih dari waktu yang telah ditetapkan 41. Saya ragu dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu
	Persepsi terhadap pengambilan keputusan	22. Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan saya 42. Saya mampu menargetkan pekerjaan	32. Saya mendapatkan target sesuai dengan jumlah yang ditetapkan 42. Saya mengabaikan target pekerjaan
Kualitas kerja	Persepsi terhadap ketelitian saat bekerja	23. Saya meminimalkan kesalahan dalam bekerja 43. Saya termasuk orang yang mengoreksi kembali pekerjaan saya	33. Saya ragu dengan ketelitian saya saat bekerja 43. Ketergesaan saya dalam bekerja menyebabkan saya melakukan kesalahan
	Persepsi terhadap ketelitian saat bekerja	24. Hasil kerja saya memuaskan 44. Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	34. Saya yakin pekerjaan saya belum membuahkan hasil yang memadai 44. Saya masih ragu dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan
Kerja sama	Persepsi terhadap komunikasi yang efektif	25. Saya akan menjadi pendengar yang baik, bila ada	35. Pendapat saya harus bisa diterima oleh

		rekan yang mengeluh 45. Rekan kerja saya menerima ide yang saya berikan	semua rekan kerja 45. Saya sulit menyampaikan ide saya kepada pegawai lain
	Persepsi terhadap komitmen tujuan yang sama	26. Saya dibebaskan memberikan saran kepada rekan kerja lain agar kompak dalam bekerja 46. Saya mencoba memperluas wawasan saya dengan memanfaatkan opini yang diberikan oleh rekan kerja saya	36. Saya enggan memberikan saran kepada sesama rekan kerja 46. Saya adalah seseorang yang mempunyai opini buruk terhadap sudut pandang rekan kerja saya
Tanggung jawab	Persepsi terhadap kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja	27. Saya menindak lanjuti jika terdapat aduan dari penumpang 47. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang diberikan	37. Saya memilih menyerah jika mendapatkan tugas yang berat 47. Saya meraa kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya
	Persepsi terhadap ketekunan dan berdedikasi tinggi dalam bekerja	28. Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas 48. Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu lama, meskipun atasan memberikan waktu untuk beristirahat	38. Saya enggan menghabiskan tenaga saya hanya untuk bekerja 48. Saya lelah dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini
Inisiatif	Persepsi terhadap kemampuan	29. Saya adalah individu yang	39. Saya sulit membedakan

	mengantisipasi masalah	langsung mencari cara untuk menyelesaikan masalah yang mengganggu pekerjaan saya 49. Saya menggantikan peran pegawai lain yang berhalangan hadir	masalah keluarga dengan masalah pekerjaan 49. Saya cenderung melakukan sesuatu tanpa memikirkan konsekuensinya
	Persepsi terhadap kemampuan memecahkan masalah	30. Jika terjadi masalah yang disebabkan oleh rekan kerja, saya membantu mengatasinya 50. Saya memberikan solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi rekan kerja	40. Saya bisa memecahkan semua masalah tanpa bantuan orang lain 50. Saya sulit memberikan solusi jika rekan kerja tertimpa masalah

Lampiran 1. 3 Kisi-kisi Aitem Skala Persepsi Kinerja Setelah Try Out

Blueprint Skala Persepsi Kinerja

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>
Kuantitas pekerjaan	Persepsi terhadap waktu dalam bekerja	1. Saya berangkat kerja tepat waktu 41. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan	31. Saya hadir di tempat kerja lebih dari waktu yang telah ditetapkan 51. Saya ragu dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu

	Persepsi terhadap pengambilan keputusan	<p>2. Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan saya</p> <p>42. Saya mampu menargetkan pekerjaan</p>	<p>32. Saya mendapatkan target sesuai dengan jumlah yang ditetapkan</p> <p>52. Saya mengabaikan target pekerjaan</p>
Kualitas kerja	Persepsi terhadap ketelitian saat bekerja	<p>3. Saya meminimalkan kesalahan dalam bekerja</p> <p>43. Saya termasuk orang yang mengoreksi kembali pekerjaan saya</p>	<p>33. Saya ragu dengan ketelitian saya saat bekerja</p> <p>53. Ketergesaan saya dalam bekerja menyebabkan saya melakukan kesalahan</p>
	Persepsi terhadap ketelitian saat bekerja	<p>4. Hasil kerja saya memuaskan</p> <p>44. Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya</p>	<p>34. Saya yakin pekerjaan saya belum membuahkan hasil yang memadai</p> <p>54. Saya masih ragu dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan</p>
Kerja sama	Persepsi terhadap komunikasi yang efektif	<p>5. Saya akan menjadi pendengar yang baik, bila ada rekan yang mengeluh</p> <p>45. Rekan kerja saya menerima ide yang saya berikan</p>	<p>35. Pendapat saya harus bisa diterima oleh semua rekan kerja</p> <p>55. Saya sulit menyampaikan ide saya kepada pegawai lain</p>
	Persepsi terhadap komitmen tujuan yang sama	<p>6. Saya dibebaskan memberikan saran kepada rekan kerja lain agar kompak dalam bekerja</p>	<p>36. Saya enggan memberikan saran kepada sesama rekan kerja</p> <p>56. Saya adalah seseorang yang</p>

		46. Saya mencoba memperluas wawasan saya dengan memanfaatkan opini yang diberikan oleh rekan kerja saya	mempunyai opini buruk terhadap sudut pandang rekan kerja saya
Tanggung jawab	Persepsi terhadap kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja	7. Saya menindak lanjuti jika terdapat aduan dari penumpang 47. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang diberikan	37. Saya memilih menyerah jika mendapatkan tugas yang berat 57. Saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya
	Persepsi terhadap ketekunan dan berdedikasi tinggi dalam bekerja	8. Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas 48. Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu lama, meskipun atasan memberikan waktu untuk beristirahat	38. Saya enggan menghabiskan tenaga saya hanya untuk bekerja 58. Saya lelah dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini
Inisiatif	Persepsi terhadap kemampuan mengantisipasi masalah	9. Saya adalah individu yang langsung mencari cara untuk menyelesaikan masalah yang mengganggu pekerjaan saya 49. Saya menggantikan peran pegawai	39. Saya sulit membedakan masalah keluarga dengan masalah pekerjaan 59. Saya cenderung melakukan sesuatu tanpa memikirkan konsekuensinya

		lain yang berhalangan hadir	
	Persepsi terhadap kemampuan memecahkan masalah	10. Jika terjadi masalah yang disebabkan oleh rekan kerja, saya membantu mengatasinya 50. Saya memberikan solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi rekan kerja	40. Saya bisa memecahkan semua masalah tanpa bantuan orang lain 60. Saya sulit memberikan solusi jika rekan kerja tertimpa masalah

Lampiran 1. 4 Kisi-kisi Aitem Skala Harga Diri Sebelum Try Out

Blueprint Skala Harga Diri

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable
Kekuatan individu	Adanya rasa hormat dari orang lain	9. Ketika saya menjelaskan mengenai pekerjaan, rekan kerja saya memperhatikan penjelasan saya 25. Ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan yang menantang, rekan kerja saya memuji saya	10. Rekan kerja saya berbicara dengan intonasi suara yang cenderung tinggi membuat saya tidak nyaman 33. Rekan kerja saya mengabaikan keberhasilan saya
	Mampu mengontrol perilaku sendiri	10. Saya merupakan individu yang bisa menahan emosi ketika saya lelah bekerja	17. Saya adalah orang yang sulit mengendalikan amarah 34. Saya merupakan individu yang mudah

		26. Saya individu yang mampu mengendalikan pikiran saya yang bisa membuat saya menjadi emosi	terpancing amarah
Keberartian individu	Adanya penerimaan diri	11. Rekan kerja saya dengan seneng hati mendengarkan keluh kesah saya 27. Saya merasa rekan kerja saya menerima saya apa adanya	18. Rekan kerja saya cenderung menolak sesuatu yang saya berikan 35. Saya merasa rekan kerja saya membicarakan hal yang negative tentang diri saya
	Adanya perhatian orang lain terhadapnya	12. Ketika saya mendapatkan masalah, ada orang yang bisa saya andalkan 28. Saya mendapatkan perhatian dari rekan kerja ketika saya kesulitan dalam bekerja	19. Rekan-rekan kerja saya menghindar ketika saya butuh bantuan 36. Rekan kerja saya sulit memahami keadaan yang menimpa diri saya
Kebajikan individu	Taat pada aturan yang berlaku sesuai norma dan etika	13. Saya dapat menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya 29. Saya bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap pegawai	20. Saya ditegur karena perilaku saya di tempat kerja 37. Ketika bekerja, saya merasa tidak bersalah jika melakukan kesalahan
	Taat pada peraturan yang berlaku sesuai agama	14. Meskipun pekerjaan padat saya tetap menjalankan ibadah sesuai	21. Karena pekerjaan padat saya meninggalkan ibadah

		dengan agama saya 30. Saya merupakan individu yang taat dalam menjalankan agama	38. Saya meminta rekan kerja saya yang berbeda agama untuk mengikuti kehendak saya
Kemampuan individu	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	15. Saya merupakan individu yang tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan 31. Saya pegawai yang dapat menyelesaikan tugas saya sendiri	22. Saya merupakan individu yang lebih memilih menunda pekerjaan saya 39. Saya merupakan individu yang pemalu untuk meminta bantuan disaat mengalami kesulitan dalam bekerja
	Mampu mengambil keputusan sendiri	16. Saya yakin akan keputusan yang saya ambil dalam penyelesaian masalah 32. Saya merupakan individu yang bisa mengambil keputusan sendiri tanpa campur tangan rekan kerja lain	23. Saya hanya melaksanakan hasil keputusan kelompok yang menyenangkan bagi saya 40. Saya ragu, apakah keputusan yang sudah saya pilih sekarang sesuai dengan kemampuan saya

Lampiran 1. 5 Kisi-kisi Aitem Skala Harga Diri Setelah Try Out

Blueprint Skala Harga Diri

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>
Kekuatan individu	Adanya rasa hormat dari orang lain	1. Ketika saya menjelaskan mengenai pekerjaan, rekan	17. Rekan kerja saya berbicara dengan intonasi suara yang

		<p>kerja saya memperhatikan penjelasan saya</p> <p>24. Ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan yang menantang, rekan kerja saya memuji saya</p>	<p>cenderung tinggi membuat saya tidak nyaman</p> <p>33. Rekan kerja saya mengabaikan keberhasilan saya</p>
	Mampu mengontrol perilaku sendiri	<p>2. Saya merupakan individu yang bisa menahan emosi ketika saya lelah bekerja</p> <p>25. Saya individu yang mampu mengendalikan pikiran saya yang bisa membuat saya menjadi emosi</p>	<p>18. Saya adalah orang yang sulit mengendalikan amarah</p> <p>34. Saya merupakan individu yang mudah terpancing amarah</p>
Keberartian individu	Adanya penerimaan diri	<p>3. Rekan kerja saya dengan senang hati mendengarkan keluhan kesah saya</p> <p>26. Saya merasa rekan kerja saya menerima saya apa adanya</p>	<p>19. Rekan kerja saya cenderung menolak sesuatu yang saya berikan</p> <p>35. Saya merasa rekan kerja saya membicarakan hal yang negative tentang diri saya</p>
	Adanya perhatian orang lain terhadapnya	<p>4. Ketika saya mendapatkan masalah, ada orang yang bisa saya andalkan</p> <p>27. Saya mendapatkan perhatian dari rekan kerja</p>	<p>20. Rekan-rekan kerja saya menghindar ketika saya butuh bantuan</p> <p>36. Rekan kerja saya sulit memahami keadaan yang</p>

		ketika saya kesulitan dalam bekerja	menimpa diri saya
Kebajikan individu	Taat pada aturan yang berlaku sesuai norma dan etika	5. Saya dapat menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya 28. Saya bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap pegawai	21. Saya ditegur karena perilaku saya di tempat kerja 37. Ketika bekerja, saya merasa tidak bersalah jika melakukan kesalahan
	Taat pada peraturan yang berlaku sesuai agama	6. Meskipun pekerjaan padat saya tetap menjalankan ibadah sesuai dengan agama saya 29. Saya merupakan individu yang taat dalam menjalankan agama	22. Karena pekerjaan padat saya meninggalkan ibadah 38. Saya meminta rekan kerja saya yang berbeda agama untuk mengikuti kehendak saya
Kemampuan individu	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	7. Saya merupakan individu yang tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan 30. Saya pegawai yang dapat menyelesaikan tugas saya sendiri	23. Saya merupakan individu yang lebih memilih menunda pekerjaan saya 39. Saya merupakan individu yang pemalu untuk meminta bantuan disaat mengalami kesulitan dalam bekerja
	Mampu mengambil keputusan sendiri	8. Saya yakin akan keputusan yang saya ambil dalam penyelesaian masalah 31. Saya merupakan	24. Saya hanya melaksanakan hasil keputusan kelompok yang menyenangkan bagi saya 40. Saya ragu, apakah

		individu yang bisa mengambil keputusan sendiri tanpa campur tangan rekan kerja lain	keputusan yang sudah saya pilih sekarang sesuai dengan kemampuan saya
--	--	--	---

Lampiran 1. 6 Kisi-kisi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Try Out

Blueprint Skala Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable
Kebutuhan fisiologi	Mendapat imbalan yang sesuai beban kerja	11. Saya diberikan imbalan atas jasa yang layak 51. Saya mendapatkan bonus atas prestasi saya	41. Imbalan jasa yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan saya 61. Saya kurang puas dengan imbalan yang saya dapatkan
	Pemberian cuti	12. Saya diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu 52. Setelah saya mengambil cuti, membuat saya lebih semangat dalam bekerja	42. Saya kesulitan mengajukan permohonan cuti untuk alasan tertentu 62. Menurut saya pengambilan cuti sangatlah sulit
Kebutuhan keselamatan	Mendapatkan jaminan kesehatan	13. Saya mendapatkan asuransi kesehatan dari tempat kerja 53. Saya memiliki kemudahan untuk mencari pertolongan medis ketika saya membutuhkannya	43. Ketika saya sakit, saya berobat menggunakan uang pribadi saya sendiri 63. Saya sulit mendapatkan pertolongan medis di tempat kerja

	Mendapatkan asuransi kecelakaan	<p>14. Saya merasa aman dalam bekerja karena dilindungi asuransi kecelakaan</p> <p>54. Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja</p>	<p>44. Tempat kerja saya tidak menyediakan asuransi kecelakaan kerja bagi pegawainya</p> <p>64. Saya merasa ragu dalam bekerja karena tidak ada asuransi kecelakaan</p>
Kebutuhan sosial	Adanya penerimaan diri di dalam kelompok	<p>15. Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya</p> <p>55. Setiap saya membutuhkan bantuan rekan kerja saya tidak pernah meminta imbalan</p>	<p>45. Saya sulit mendapatkan bantuan dari rekan kerja</p> <p>65. Rekan kerja meminta imbalan ketika saya meminta tolong</p>
	Adanya kebutuhan untuk dicintai dan mencintai	<p>16. Menurut saya rekan kerja menyayangi saya</p> <p>56. Saya menyukai semua rekan kerja saya</p>	<p>46. Saya ragu bahwa diri saya disayangi rekan kerja</p> <p>66. Saya merasa tidak ada yang mencintai saya dengan tulus</p>
Kebutuhan akan penghargaan	Dihargai oleh pegawai lain	<p>17. Ketika saya memberikan sesuatu, rekan kerja saya menerimanya dengan senang hati</p> <p>57. Kedatangan saya selalu disambut hangat oleh pegawai lain</p>	<p>47. Saya sulit mendapatkan kepedulian dari rekan kerja</p> <p>67. Penerimaan rekan kerja terhadap diri saya tidak seperti yang saya harapkan</p>

	Penghargaan dari pimpinan terhadap prestasi kerja	18. Atasan saya memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan 58. Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	48. Hasil kerja saya diabaikan oleh atasan saya 68. Saya sulit mendapat pujian dari atasan saya
Aktualisasi diri	Melakukan pekerjaan yang dapat mengerahkan kemampuan	19. Saya diberi kesempatan untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja 59. Saya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	49. Tempat kerja saya tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk berkreatifitas 69. Pengambilan keputusan hanya dilakukan oleh orang yang dipercayai di tempat kerja
	Melakukan pekerjaan yang dapat mengerahkan potensi yang dimiliki	20. Saya berusaha mengembangkan kemampuan kepemimpinan saya di lingkungan kerja 60. Saya dapat mengembangkan komunikasi efektif	50. Saya sulit mengembangkan potensi yang saya miliki 70. Saya enggan melakukan pekerjaan yang bukan keahlian saya

Lampiran 1. 7 Kisi-kisi Aitem Skala Harga Diri Setelah Try Out

Blueprint Skala Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>
Kebutuhan fisiologi	Mendapat imbalan yang sesuai beban kerja	1. Saya diberikan imbalan atas jasa yang layak	21. Imbalan jasa yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan saya

		21. Saya mendapatkan bonus atas prestasi saya	51. Saya kurang puas dengan imbalan yang saya dapatkan
	Pemberian cuti	2. Saya diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu 21. Setelah saya mengambil cuti, membuat saya lebih semangat dalam bekerja	22. Saya kesulitan mengajukan permohonan cuti untuk alasan tertentu 52. Menurut saya pengambilan cuti sangatlah sulit
Kebutuhan keselamatan	Mendapatkan jaminan kesehatan	3. Saya mendapatkan asuransi kesehatan dari tempat kerja 22. Saya memiliki kemudahan untuk mencari pertolongan medis ketika saya membutuhkannya	23. Ketika saya sakit, saya berobat menggunakan uang pribadi saya sendiri 53. Saya sulit mendapatkan pertolongan medis di tempat kerja
	Mendapatkan asuransi kecelakaan	4. Saya merasa aman dalam bekerja karena dilindungi asuransi kecelakaan 23. Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja	24. Tempat kerja saya tidak menyediakan asuransi kecelakaan kerja bagi pegawainya 54. Saya merasa ragu dalam bekerja karena tidak ada asuransi kecelakaan
Kebutuhan sosial	Adanya penerimaan diri di dalam kelompok	5. Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	25. Saya sulit mendapatkan bantuan dari rekan kerja 55. Rekan kerja meminta imbalan ketika

		32. Setiap saya membutuhkan bantuan rekan kerja saya tidak pernah meminta imbalan	saya meminta tolong
	Adanya kebutuhan untuk dicintai dan mencintai	6. Menurut saya rekan kerja menyayangi saya 33. Saya menyukai semua rekan kerja saya	26. Saya ragu bahwa diri saya disayangi rekan kerja 56. Saya merasa tidak ada yang mencintai saya dengan tulus
Kebutuhan akan penghargaan	Dihargai oleh pegawai lain	7. Ketika saya memberikan sesuatu, rekan kerja saya menerimanya dengan senang hati 34. Kedatangan saya selalu disambut hangat oleh pegawai lain	27. Saya sulit mendapatkan kepedulian dari rekan kerja 57. Penerimaan rekan kerja terhadap diri saya tidak seperti yang saya harapkan
	Penghargaan dari pimpinan terhadap prestasi kerja	8. Atasan saya memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan 35. Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	28. Hasil kerja saya diabaikan oleh atasan saya 58. Saya sulit mendapat pujian dari atasan saya
Aktualisasi diri	Melakukan pekerjaan yang dapat mengerahkan kemampuan	9. Saya diberi kesempatan untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja 36. Saya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam	29. Tempat kerja saya tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk berkreatifitas 59. Pengambilan keputusan hanya

		pengambilan keputusan	dilakukan oleh orang yang dipercayai di tempat kerja
	Melakukan pekerjaan yang dapat mengerahkan potensi yang dimiliki	10. Saya berusaha mengembangkan kemampuan kepemimpinan saya di lingkungan kerja 37. Saya dapat mengembangkan komunikasi efektif	30. Saya sulit mengembangkan potensi yang saya miliki 60. Saya enggan melakukan pekerjaan yang bukan keahlian saya

Lampiran 2. 1 Skala Persepsi Kinerja Setelah Try Out

Pernyataan	Jawaban			
	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
Saya berangkat kerja tepat waktu				
Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan saya				
Saya meminimalkan kesalahan dalam bekerja				
Hasil kerja saya memuaskan				
Saya akan menjadi pendengar yang baik, bila ada rekan kerja yang mengeluh				
Saya dibebaskan memberikan saran kepada rekan kerja lain agar kompak dalam bekerja				
Saya menindak lanjuti jika terdapat aduan dari penumpang				
Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas				

Saya adalah individu yang langsung mencaricara untuk menyelesaikan masalah yang mengganggu pekerjaan saya				
Jika terjadi masalah yang disebabkan oleh rekan kerja, saya akan membantu mengatasi masalah tersebut				
Saya ragu dengan ketelitian saya saat bekerja				
Saya yakin pekerjaan saya belum membuahkan hasil yang memadai				
Pendapat saya harus bisa diterima oleh semua rekan kerja				
Saya enggan memberikan saran kepada sesama rekan kerja				
Saya memilih menyerah jika mendapatkan tugas yang berat				
Saya enggan menghabiskan tenaga saya hanya untuk bekerja				
Saya sulit membedakan masalah keluarga dengan masalah pekerjaan				
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan				
Saya mampumenargetkan pekerjaan				
Saya termasuk orang yang mengoreksi kembali pekerjaan saya				
Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
Rekan kerja saya menerima ide yang saya berikan				
Saya mencoba memperluas wawasan saya dengan memanfaatkan opini yang diberikan oleh rekan kerja saya.				

Saya memberikan solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi rekan kerja				
Saya ragu dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu				
Saya mengabaikan target pekerjaan				
Ketergesaan saya dalam bekerja menyebabkan saya melakukan kesalahan				
Saya masih ragu dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan				
Saya sulit menyampaikan ide saya kepada pegawai lain				
Saya adalah seseorang yang mempunyai opini buruk terhadap sudut pandang rekan kerja saya				
Saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya				
Saya lelah dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini				
Saya cenderung melakukan sesuatu tanpa memikirkan konsekuensinya				
Saya sulit memberikan solusi jika rekan kerja tertimpa masalah				

Lampiran 2. 2 Skala Harga Diri Setelah Try Out

Pernyataan	Jawaban			
	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
Ketika saya menjelaskan mengenai pekerjaan, rekan kerja saya memperhatikan penjelasan saya				
Saya merupakan individu yang bisa menahan emosi ketika saya lelah bekerja				
Saya dapat menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya				

Meskipun pekerjaan padat saya tetap menjalankan ibadah sesuai dengan agama saya				
Saya merupakan individu yang tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan				
Saya yakin akan keputusan yang saya ambil dalam penyelesaian masalah				
Rekan kerja saya berbicara dengan intonasi suara yang cenderung tinggi membuat saya tidak nyaman				
Saya adalah orang yang sulit mengendalikan amarah				
Rekan kerja saya cenderung menolak sesuatu yang saya berikan				
Rekan-rekan kerja saya menghindar ketika saya butuh bantuan				
Karena pekerjaan padatsaya meninggalkan ibadah				
Saya merupakan individu yang lebih memilih menunda pekerjaan saya				
Saya hanya melaksanakan hasil keputusan kelompok yang menyenangkan bagi saya				
Saya merasa rekan kerja saya menerima saya apadanya				
Saya mendapatkan perhatian dari rekan kerja ketika saya kesulitan dalam bekerja				
Saya bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap pegawai				
Saya merupakan individu yang taat dalam menjalankan agama				
Rekan kerja saya mengabaikan keberhasilan saya				
Saya merupakan individu yang mudah terpancing emosi				

Saya merasa rekan kerja saya membicarakan hal yang negatif tentang diri saya				
Rekan kerja saya sulit memahami keadaan yang menimpa dirisaya				
Ketika bekerja, saya merasa tidak bersalah jika melakukankebohongan				
Saya meminta rekan kerja saya yang berbeda agama untuk mengikuti kehendak saya				
Saya merupakan individu yang pemalu untuk meminta bantuan disaat mengalami kesulitan dalam bekerja				
Saya ragu, apakah keputusan yang sudah saya pilih sekarang sesuai dengan kemampuan saya				

Lampiran 2. 3 Skala Motivasi Kerja Setelah Try Out

Pernyataan	Jawaban			
	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
Saya diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu				
Saya mendapatkan asuransi kesehatan dari tempat kerja saya				
Saya merasa aman dalam bekerja karena dilindungi asuransi kecelakaan				
Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepadasaya				
Menurut saya rekan kerja menyayangi saya				
Ketika saya memberikan sesuatu, rekan kerja saya menerimanya dengan seneng hati				

Saya diberi kesempatan untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja				
Imbalan jasa yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan saya				
Saya kesulitan mengajukan permohonan cuti untuk alasan tertentu				
Ketika saya sakit saya berobat menggunakan uang pribadi saya sendiri				
Tempat kerjasaya tidak menyediakan asuransi kecelakaan kerjabagi pegawainya				
Saya sulit mendapatkan bantuan dari rekan kerja				
Saya ragu bahwa diri saya disayangi rekan kerja				
Saya sulit mendapatkan kepedulian dari rekan kerja				
Hasil kerja saya diabaikan oleh atasan saya				
Tempat kerjasaya tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk berkreatifitas				
Saya sulit mengembangkan potensi yang saya miliki				
Setelah saya mengambil cuti, membuat saya lebih semangat dalam bekerja				
Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja				
Setiap saya membutuhkan bantuan rekan kerja saya tidak pernah memintaimbalan				
Kedatangan saya selalu disambut hangat oleh pegawai lain				
Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaanyang saya lakukan				
Saya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan				

Saya dapat mengembangkan komunikasi efektif				
Saya kurang puas dengan imbalan yang saya dapatkan				
Menurut saya pengambilan cuti sangatlah sulit				
Saya sulit mendapatkan pertolongan medis di tempat kerja				
Saya merasa ragu dalam bekerja karena tidak ada asuransi kecelakaan				
Rekan kerja meminta imbalan ketika saya meminta tolong				
Saya merasa tidak ada yang mencintai saya dengan tulus				
Penerimaan rekan kerja terhadap diri saya tidak seperti yang saya harapkan				
Saya sulit mendapat pujiandari atasan saya				
Pengambilan keputusan hanya dilakukan oleh orang yang dipercayai di tempat kerja				
Saya enggan melakukan pekerjaan yang bukan keahlian saya				

Lampiran 3. 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja Sebelum Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	117,83	188,213	,437	,931
Y_2	117,97	185,689	,499	,931
Y_3	117,97	186,930	,477	,931
Y_4	118,23	182,875	,620	,930
Y_5	118,17	183,109	,658	,929
Y_6	118,17	187,247	,385	,932
Y_7	118,20	182,855	,456	,931
Y_8	118,23	182,806	,624	,930
Y_9	118,17	183,454	,635	,930
Y_10	118,30	183,528	,466	,931
Y_11	119,87	194,326	-,063	,937
Y_12	120,00	198,207	-,313	,937
Y_13	118,77	181,702	,603	,930
Y_14	118,93	180,961	,497	,931
Y_15	118,53	185,361	,495	,931
Y_16	118,67	176,230	,855	,927
Y_17	118,47	176,878	,779	,928
Y_18	118,60	177,903	,676	,929
Y_19	118,40	185,490	,463	,931
Y_20	118,80	192,855	,010	,935
Y_21	118,73	180,754	,625	,929
Y_22	118,40	186,317	,530	,931
Y_23	118,33	184,023	,656	,930
Y_24	118,43	186,254	,563	,931
Y_25	118,57	185,702	,681	,930
Y_26	118,57	187,289	,392	,932
Y_27	118,20	189,545	,274	,932
Y_28	119,03	189,068	,149	,935
Y_29	118,67	191,264	,077	,935
Y_30	118,50	184,328	,690	,930
Y_31	118,53	181,430	,750	,929
Y_32	118,47	182,809	,517	,931
Y_33	118,90	180,162	,599	,930
Y_34	118,60	179,214	,745	,928

Y_35	118,73	176,064	,820	,927
Y_36	118,50	182,810	,576	,930
Y_37	119,30	186,217	,357	,932
Y_38	118,37	177,826	,733	,928
Y_39	118,53	181,775	,606	,930
Y_40	118,77	183,357	,690	,929

b. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja Setelah Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	102,80	181,545	,456	,951
Y_2	102,93	179,168	,506	,950
Y_3	102,93	180,409	,483	,951
Y_4	103,20	176,097	,646	,949
Y_5	103,13	176,602	,668	,949
Y_6	103,13	180,809	,385	,951
Y_7	103,17	176,626	,450	,951
Y_8	103,20	176,234	,637	,950
Y_9	103,13	177,154	,630	,950
Y_10	103,27	176,823	,483	,951
Y_13	103,73	175,651	,587	,950
Y_14	103,90	174,990	,481	,951
Y_15	103,50	178,948	,495	,951
Y_16	103,63	169,826	,863	,947
Y_17	103,43	170,530	,783	,948
Y_18	103,57	171,909	,662	,949
Y_19	103,37	179,206	,455	,951

Y_21	103,70	174,769	,606	,950
Y_22	103,37	180,309	,497	,951
Y_23	103,30	177,666	,654	,950
Y_24	103,40	180,041	,546	,950
Y_25	103,53	179,154	,694	,950
Y_26	103,53	180,878	,389	,951
Y_30	103,47	177,844	,697	,949
Y_31	103,50	174,810	,769	,949
Y_32	103,43	175,633	,560	,950
Y_33	103,87	173,085	,636	,950
Y_34	103,57	172,599	,763	,948
Y_35	103,70	169,597	,832	,948
Y_36	103,47	176,671	,563	,950
Y_37	104,27	179,375	,380	,952
Y_38	103,33	171,678	,727	,949
Y_39	103,50	175,293	,614	,950
Y_40	103,73	176,823	,702	,949

c. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Harga Diri Sebelum Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	91,87	116,671	,318	,894
X1_2	91,87	110,740	,777	,887
X1_3	92,03	117,137	,196	,896
X1_4	92,23	122,944	-,199	,903
X1_5	91,87	114,120	,489	,892
X1_6	91,73	111,926	,597	,890
X1_7	91,83	112,695	,660	,889
X1_8	91,77	113,978	,574	,891
X1_9	92,67	113,609	,385	,893

X1_10	91,97	108,240	,843	,885
X1_11	92,07	109,926	,830	,886
X1_12	91,93	107,995	,772	,886
X1_13	92,43	117,013	,143	,899
X1_14	91,83	104,902	,785	,884
X1_15	91,83	108,420	,790	,886
X1_16	92,10	112,162	,421	,893
X1_17	92,23	119,151	,054	,899
X1_18	92,27	121,030	-,071	,902
X1_19	91,90	116,507	,354	,894
X1_20	91,97	114,516	,470	,892
X1_21	91,67	111,816	,584	,890
X1_22	91,87	110,120	,595	,889
X1_23	91,90	118,576	,086	,898
X1_24	92,33	127,609	-,415	,910
X1_25	92,20	112,372	,497	,891
X1_26	91,93	108,133	,715	,886
X1_27	92,20	110,786	,606	,889
X1_28	92,27	114,133	,430	,892
X1_29	91,93	110,409	,507	,891
X1_30	91,73	110,064	,591	,889
X1_31	92,30	111,252	,544	,890
X1_32	92,27	109,444	,562	,890

d. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Harga Diri Setelah Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	72,30	120,355	,240	,941
X1_2	72,30	113,941	,740	,936
X1_5	72,30	117,872	,410	,939

X1_6	72,17	115,523	,535	,938
X1_7	72,27	115,995	,613	,937
X1_8	72,20	117,752	,483	,938
X1_9	73,10	114,783	,488	,939
X1_10	72,40	110,386	,886	,933
X1_11	72,50	111,983	,888	,934
X1_12	72,37	110,309	,800	,934
X1_14	72,27	107,306	,801	,934
X1_15	72,27	111,030	,799	,934
X1_16	72,53	113,844	,484	,939
X1_19	72,33	119,609	,328	,940
X1_20	72,40	117,766	,432	,939
X1_21	72,10	116,024	,480	,938
X1_22	72,30	114,355	,502	,938
X1_25	72,63	113,482	,611	,937
X1_26	72,37	109,964	,772	,934
X1_27	72,63	112,033	,710	,935
X1_28	72,70	115,252	,555	,938
X1_29	72,37	112,309	,556	,938
X1_30	72,17	111,937	,646	,936
X1_31	72,73	113,099	,604	,937
X1_32	72,70	110,838	,640	,937

e. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja Sebelum Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	113,10	259,128	,222	,942
X1_2	112,87	257,499	,508	,940
X1_3	112,80	253,269	,568	,939

X1_4	112,80	257,890	,422	,940
X1_5	112,70	255,390	,583	,939
X1_6	112,70	255,183	,596	,939
X1_7	112,63	258,102	,448	,940
X1_8	113,33	257,609	,219	,942
X1_9	112,73	257,306	,482	,940
X1_10	112,77	260,116	,271	,941
X1_11	113,33	243,264	,689	,938
X1_12	113,23	249,013	,525	,939
X1_13	113,60	249,214	,492	,940
X1_14	113,20	253,407	,393	,941
X1_15	112,93	249,720	,629	,938
X1_16	113,07	248,064	,714	,938
X1_17	113,10	245,472	,763	,937
X1_18	113,13	247,844	,741	,938
X1_19	113,00	249,724	,737	,938
X1_20	113,13	246,120	,768	,937
X1_21	113,43	259,289	,161	,943
X1_22	112,87	254,051	,518	,939
X1_23	113,03	258,240	,255	,941
X1_24	112,83	258,351	,362	,940
X1_25	112,77	257,082	,451	,940
X1_26	112,83	259,247	,230	,942
X1_27	112,97	255,482	,466	,940
X1_28	113,03	256,792	,404	,940
X1_29	112,80	254,303	,438	,940
X1_30	112,87	255,016	,470	,940
X1_31	113,17	242,282	,824	,937
X1_32	113,43	254,254	,347	,941
X1_33	113,23	250,599	,518	,939
X1_34	113,07	252,961	,437	,940
X1_35	112,90	250,507	,616	,939
X1_36	113,03	244,240	,723	,937
X1_37	113,13	246,051	,771	,937
X1_38	113,13	240,533	,824	,936
X1_39	113,43	247,151	,633	,938
X1_40	113,27	243,306	,798	,937

f. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja Setelah Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_2	95,77	226,461	,481	,949
X1_3	95,70	222,976	,522	,949
X1_4	95,70	227,114	,380	,950
X1_5	95,60	224,938	,528	,949
X1_6	95,60	224,938	,528	,949
X1_7	95,53	227,499	,388	,949
X1_9	95,63	226,792	,422	,949
X1_11	96,23	212,392	,703	,947
X1_12	96,13	217,154	,563	,949
X1_13	96,50	219,293	,457	,950
X1_14	96,10	220,507	,462	,949
X1_15	95,83	217,730	,680	,947
X1_16	95,97	217,206	,717	,947
X1_17	96,00	213,793	,810	,946
X1_18	96,03	215,895	,799	,946
X1_19	95,90	217,886	,788	,947
X1_20	96,03	214,792	,798	,946
X1_22	95,77	223,495	,485	,949
X1_24	95,73	227,857	,304	,950
X1_25	95,67	226,023	,431	,949
X1_27	95,87	225,223	,411	,949
X1_28	95,93	226,823	,327	,950
X1_29	95,70	225,114	,344	,950
X1_30	95,77	224,737	,419	,949
X1_31	96,07	211,582	,835	,946

X1_32	96,33	221,816	,394	,950
X1_33	96,13	217,499	,607	,948
X1_34	95,97	220,447	,496	,949
X1_35	95,80	217,959	,693	,947
X1_36	95,93	212,961	,753	,947
X1_37	96,03	214,033	,834	,946
X1_38	96,03	209,551	,851	,946
X1_39	96,33	215,540	,668	,947
X1_40	96,17	211,937	,835	,946

Lampiran 4. 1 Uji Deskriptif

a. Skor Kategori Persepsi Kinerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor	Frekuensi	Persen
$X < (\text{Mean} - \text{ISD})$	$X < 91.011$	Rendah	17	14%
$(\text{Mean} - \text{ISD}) \leq X < (\text{Mean} + \text{ISD})$	$91.011 \leq X < 110.929$	Sedang	86	72%
$X \geq (\text{Mean} + \text{ISD})$	$X \geq 110.929$	Tinggi	16	14%
Total			119	100%

b. Skor Kategori Harga Diri

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor	Frekuensi	Persen
$X < (\text{Mean} - \text{ISD})$	$X < 67.341$	Rendah	13	11%
$(\text{Mean} - \text{ISD}) \leq X < (\text{Mean} + \text{ISD})$	$67.341 \leq X < 82.4$	Sedang	92	77%
$X \geq (\text{Mean} + \text{ISD})$	$X \geq 82.4$	Tinggi	14	12%
Total			119	100%

c. Skor Kategori Motivasi Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor	Frekuensi	Persen
$X < (\text{Mean} - \text{ISD})$	$X < 84.327$	Rendah	15	13%
$(\text{Mean} - \text{ISD}) \leq X < (\text{Mean} + \text{ISD})$	$84.327 \leq X < 108.593$	Sedang	92	77%
$X \geq (\text{Mean} + \text{ISD})$	$X \geq 108.593$	Tinggi	12	10%
Total			119	100%

Lampiran 5. 1 Hasil Output Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.54565342
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.072
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Linearitas Variabel Harga Diri

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi Kinerja (Y) * Harga Diri (X1)	Betwe en Group s	(Combined) Linearity Deviation from Linearity	7932.777	30	264.426	6.172	.000
			6400.001	1	6400.001	149.384	.000
			1532.777	29	52.854	1.234	.226
	Within Groups		3770.147	88	42.843		
	Total		11702.924	118			

c. Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi Kinerja (Y) * Motivasi Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	6998.960	41	170.706	2.794	.000
		Linearity	4504.476	1	4504.476	73.735	.000
		Deviation from Linearity	2494.484	40	62.362	1.021	.459
	Within Groups		4703.964	77	61.090		
	Total		11702.924	118			

d. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.529	6.237		3.933	.000		
	Harga Diri (X1)	.808	.115	.598	7.012	.000	.512	1.952
	Motivasi Kerja (X2)	.167	.070	.203	2.381	.019	.512	1.952

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja (Y)

Lampiran 6. 1 Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis secara parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.529	6.237		3.933	.000
	Harga Diri (X1)	.808	.115	.598	7.012	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.167	.070	.203	2.381	.019

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja (Y)

b. Uji hipotesis secara simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6647.146	2	3323.573	76.256	.000 ^b
	Residual	5055.778	116	43.584		
	Total	11702.924	118			

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Harga Diri (X1)

c. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.561	6.602

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Harga Diri (X1)

b. Dependent Variable: Persepsi Kinerja (Y)

Lampiran 7. 1 Tabulasi Data

Responden	Y	X1	X2
1	117	83	102
2	103	71	90
3	102	71	92
4	105	75	105
5	101	75	102
6	98	71	99
7	89	54	49
8	115	85	106
9	99	73	101
10	99	75	98
11	99	74	101
12	110	79	104
13	94	76	91
14	106	72	91
15	90	72	100
16	97	69	95
17	102	75	100
18	98	71	84
19	91	68	83
20	117	92	128
21	109	76	92
22	85	60	82
23	86	66	79
24	105	77	101
25	97	75	96
26	99	65	94
27	100	76	100
28	105	75	101
29	100	73	90
30	101	78	80
31	123	81	103
32	94	75	85
33	111	65	110
34	85	55	76
35	101	75	101
36	94	75	98
37	98	69	86
38	125	90	106
39	101	73	97
40	89	68	83

41	93	70	77
42	106	90	132
43	111	74	110
44	99	74	97
45	96	67	93
46	110	74	93
47	99	69	100
48	99	64	87
49	136	100	130
50	111	82	117
51	102	74	101
52	91	79	80
53	112	89	100
54	103	70	88
55	99	71	83
56	103	73	99
57	99	75	101
58	96	73	97
59	114	80	113
60	108	75	102
61	109	85	125
62	78	65	92
63	96	73	96
64	79	72	85
65	108	75	98
66	87	66	83
67	86	77	103
68	110	82	104
69	122	79	108
70	106	83	110
71	124	94	79
72	95	63	73
73	99	70	88
74	120	90	126
75	104	75	99
76	103	78	91
77	99	76	97
78	103	74	101
79	96	73	92
80	97	69	88
81	98	78	96
82	93	77	92
83	104	83	96
84	92	71	96

85	88	76	92
86	99	77	91
87	119	82	107
88	90	78	102
89	101	72	89
90	101	79	100
91	97	73	94
92	110	79	108
93	106	78	92
94	91	71	90
95	88	66	85
96	104	80	100
97	96	73	91
98	103	78	102
99	105	79	100
100	108	83	106
101	89	76	94
102	100	70	95
103	102	75	99
104	102	73	98
105	98	69	99
106	97	73	101
107	99	76	98
108	98	72	85
109	109	78	111
110	95	66	97
111	105	78	106
112	98	70	89
113	104	78	96
114	96	77	77
115	88	74	103
116	119	91	128
117	86	70	84
118	87	55	76
119	93	67	95

Lampiran 7. 1 DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas diri

Nama : Wenita Sri Iswara
Tempat & Tanggal Lahir : Blora, 13 November 2001
Alamat Rumah : Ds. Purwosari Dk. Karanggeneng RT/002
RW/003 Kec. Blora Kab. Blora
No. Telp : 081345482938
Email : wenitasriiswara01@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 1 Purwosari
2. SMP N 4 Blora
3. SMA N 2 Blora

C. Pengalaman

1. Magang di BP3TK Provinsi Jawa Tengah
2. Pengurus Lemabaga Pres Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan (Esensi 2020-2021)
3. Panitia PBAK Fakultas Psikologi dan Kesehatan (2020)
4. Panitia Komisi Pemilihan Mahasiswa (Pemilwa 2019)
5. Pengurus Ikatan Mahasiswa Pelajar Blora (IMPARA 2021-2022)