

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KONSEP DIRI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BNI
KANTOR CABANG DAAN MOGOT JAKARTA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam

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



Disusun Oleh:

Rafi Fadlilah

1907016082

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Pernyataan Keaslian

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rafi Fadlilah

NIM : 1907016082

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KONSEP DIRI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BNI KANTOR CABANG DAAN MOGOT JAKARTA BARAT

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya tulis pribadi, kecuali pada beberapa bagian yang terdapat rujukan sumbernya.

Semarang, 30 Oktober 2023

Pembuat Pernyataan



Rafi Fadlilah

NIM. 1907016082

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 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KONSEP DIRI KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BNI DAAN MOGOT JAKARTA BARAT**

Penulis : Rafi Fadlilah
NIM : 1907016082
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. Baidi Bukhori S.Ag., M.Si
NIP 197304271996031001

Penguji II

Dewi Khurun Aini, M.A.
NIP 198605232018012002

Penguji III

Hj. Siti Hikmah S.Pd., M.Si
NIP 197502052006042003

Penguji IV

Wening Wihartati S.Psi., M.Si
NIP 197711022006042004

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Dewi Khurun Aini, M.A.
NIP 198605232018012002

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING I



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

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 74-4335701

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 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KONSEP DIRI
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BNI KANTOR CABANG DAAN
MOGOT JAKARTA BARAT

Nama : Rafi Fadlilah

NIM : 1907016082

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
197304271996031001

Semarang, November 2021
Yang bersangkutan

Rafi Fadlilah
1907016082

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING II



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 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KONSEP DIRI
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BNI KANTOR CABANG DAAN
MOGOT JAKARTA BARAT

Nama : Rafi Fadlilah
NIM : 1907016082
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 II,

Dewi Khurun Aini, S.PdI, M.A
198605232018012002

Semarang, 16 November 2021
Yang bersangkutan

Rafi Fadlilah
1907016082

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, serta pertolongan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kami Nabi Muhammad SAW yang kami nanti-nantikan syafa'atnya kelak di yaumul qiyamah.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Konsep Diri Terhadap Motivasi Kerja Karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot ”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini karena adanya bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat yang telah dilimpahkan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Prof. Dr.Nizar, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Prof. Bapak Baidi, S.Sag., M.Si, selaku Wakil Dekan 1 sekaligus dosen pembimbing 1 Fakultas Psikologi dan Kesehatan di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Ibu Dewi Khurun Aini, S.Pdl, M.A, selaku pembimbing II sekaligus dosen wali yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk

mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.

6. Dosen beserta staff Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan memberikan inspirasi semasa pembelajaran kuliah
7. Kepada keluarga terutama kedua orang tua saya Bapak Rinal Ciko dan Ibu Marlina yang telah membesarkan dengan penuh cinta serta selalu memberikan dukungan, doa dan semangat untuk dapat mewujudkan skripsi yang baik
8. Kepada Bapak dan Ibu pemimpin serta seluruh karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbi'l'alamin. Terhadap proses yang dilalui segala syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat serta segala energi positifnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dua orang paling berjasa dalam hidup penulis, Ibunda dan Ayahanda Bapak Rinal dan Ibu Marlina. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan atas izin merantau dari kalian, serta pengorbanan, cinta, do'a, motivasi, semangat dan nasihat yang tiada hentinya diberikan kepada penulis dan juga tanpa lelah mendukung segala keputusan dan pilihan dalam hidup penulis, kalian sangat berarti. Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan *amiin*.
2. Kepada Senior saya Wina Safitri yang telah memberi tantangan untuk saya agar menyelesaikan Studi saya
3. Kepada Rizqanu, Ade Saputra, Dhea, Bahtiar, yang telah membantu saya dari sisi psikologis untuk mengerjakan skripsi ini

MOTTO

Yang namanya Manusia harus tetap berjuang agar bisa menjadi pribadi yang lebih baik dan bisa memanusiakan manusia lain nya, lelah? Ya istirahat, Sedih? Jangan terfokus pada rasa sedihmu, dan terus berjuang!

ABSTRACT

This research aims to empirically test the influence of transformational leadership style (X1) and self-concept (X2) on the work motivation of BNI employees at the Daan Mogot branch office (Y). This type of research uses quantitative causality methods. The sample in this study consisted of 108 employees using a saturated sampling technique which gave the entire population the opportunity to become a sample. The data analysis method used is multiple regression analysis. The results obtained from the transformational leadership style variable on work motivation have a significant effect of $0.00 < 0.05$, then the self-concept variable on work motivation also has a significant effect of $0.00 < 0.05$. Then the variables transformational leadership style and self-concept on work motivation have a significant effect with a score of $0.00 < 0.05$ and contribute 55.2%.

Keyword : *Transformational leadership style, self-concept, and work motivation*

ABSTRAK

Adanya penelitian ini bertujuan guna menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan konsep diri (X2) terhadap motivasi kerja karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot (Y). Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausalitas. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh yang menjadikan seluruh populasi memiliki kesempatan menjadi sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja berpengaruh signifikan sejumlah $0,00 < 0,05$ dan variabel konsep diri terhadap motivasi kerja juga berpengaruh signifikan sejumlah $0,00 < 0,05$. Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan konsep diri terhadap motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan skor $0,00 < 0,05$ dan berkontribusi sebesar 55,2%.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan transformasional, konsep diri, dan motivasi kerja

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING I	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING II	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRACT	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I: Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II : Landasan Teori	14
A. Konseptualisasi Variabel Motivasi Kerja	14
B. Konseptualisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	20
C. Konseptualisasi Variabel Konsep Diri	26
D. Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Kerja.....	31
E. Hipotesis.....	33

BAB III: Metode Penelitian	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Variabel Penelitian	35
D. Definisi Operasional	36
E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	37
F. Teknik Pengumpulan Data	38
G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	45
H. Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	46
1) Validitas Alat Ukur.....	46
2). Realibitas Alat Ukur	52
I. Teknik Analisis Data	53
BAB IV :Hasil Penelitian dan Pembahasan	55
A. Hasil Penelitian	55
1. Deskripsi Subjek Penelitian	55
2. Kategorisasi Variabel Penelitian	55
B. Hasil Analisis Data Uji Asumsi.....	58
1. Uji Asumsi Normalitas.....	58
2. Uji Linearitas	59
3. Uji Multikolinearitas	61
C. Uji Hipotesis	62
1. Uji Regresi Sederhana.....	62
2. Uji Regresi Linear Berganda.....	66
D. Pembahasan.....	67
BAB V: Penutup	71
A. Kesimpulan	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	80
N SUBJEK	92

X1	92
X2	92
Y	92
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	99

DAFTAR TABEL

<u>Table 3.1 Kategori skor respon</u>	38
<u>Table 3.2 <i>Blueprint</i> skala Motivasi Kerja</u>	38
<u>Table 3.3 <i>Blueprint Gaya Kepemimpinan</i></u>	40
<u>Table 3.4 <i>Blue print</i> skala <i>Konsep Diri</i></u>	42
<u>Table 3.5 Hasil uji coba skala Motivasi kerja</u>	46
<u>Table 3.6 Hasil uji coba skala Gaya Kepemimpinan</u>	47
<u>Table 3.7 Hasil uji coba skala Konsep Diri</u>	50
<u>Table 3.8 Hasil realibitas skala Motivasi Kerja</u>	52
<u>Table 3.9 Hasil realibitas skala Gaya Kepemimpinan</u>	52
<u>Table 3.10 Hasil realibitas skala Konsep Diri</u>	52
<u>Table 4.1 Kategorisasi variabel Motivasi Kerja</u>	56
<u>Table 4.2 Kategorisasi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional</u>	57
<u>Table 4.3 Kategorisasi variabel Konsep Diri</u>	58
<u>Table 4.4 <i>Uji Normalitas</i></u>	59
<u>Table 4.5 <i>Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja</i></u>	60
<u>Table 4.6 <i>Uji Linearitas Konsep Diri dan Motivasi Kerja</i></u>	60
<u>Table 4.7 <i>Uji Multikolinearitas</i></u>	62
<u>Table 4.8 Model persamaan regresi Uji Hipotesis X1 Terhadap Y</u>	63
<u>Table 4.9 Prediktor Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja</u>	63
<u>Table 4.10 Model persamaan regresi Uji Hipotesis X2 Terhadap Y</u>	64
<u>Table 4.11 Prediktor Konsep Diri Dan Motivasi Kerja</u>	65
<u>Table 4.12 Model persamaan regresi berganda</u>	66
<u>Table 4.13 Prediktor Gaya Kempimpinan Transformasional dan Konsep Diri terhadap Motivasi Kerja</u>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... 32

DAFTAR LAMPIRAN

<u>Lampiran 1 Hasil Validitas dan Realibitas</u>	79
<u>Lampiran 2 Uji Normalitas</u>	87
<u>Lampiran 3 Uji Linearitas X1 Terhadap Y</u>	87
<u>Lampiran 4 Uji Linearitas X2 Terhadap Y</u>	88
<u>Lampiran 5 Uji Multikolinearitas</u>	88
<u>Lampiran 6 Uji Regresi Sederhana X1 Terhadap Y</u>	89
<u>Lampiran 7 Uji Regresi Sederhana X2 terhadap Y</u>	89
<u>Lampiran 8 Uji Hipotesis X1 dan X2 Terhadap Y</u>	90
<u>Lampiran 9 Skor Responden</u>	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, dunia terus mengalami perkembangan yang memiliki dampak positif dan negatif bagi Indonesia. Institusi perusahaan perlu memiliki pembaharuan dalam beradaptasi dan menyeimbangkan perkembangan yang terjadi di dunia. Permasalahan seperti ini perlu ditanggulangi agar perusahaan di Indonesia tidak tertinggal dari negara-negara lain di dunia. Salah satu strategi untuk terus memperbarui perkembangan perusahaan yang telah berjalan selama ini adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama melalui dorongan atau motivasi bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan (Ningsih, 2009: 162). Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh adanya kinerja karyawan. Karyawan memiliki peran aktif dalam mencapai tujuan perusahaan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali. Karyawan juga memiliki ide, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi cara karyawan bertindak di tempat kerja.

Karyawan merupakan salah satu komponen utama untuk memastikan perkembangan *up* (naik) dan *down* (turun) pada perusahaan. Tercapainya tujuan pada suatu perusahaan dibutuhkannya karyawan yang tepat berdasarkan oleh kriteria persyaratan suatu perusahaan (Hasibuan, 2013: 56). Organisasi ataupun perusahaan dapat dikatakan berhasil memperoleh tujuan dan sasarnya, ketika seluruh bagian organisasi berusaha memperlihatkan kemampuannya dalam bekerja secara maksimal guna meningkatkan produktivitas kerja pada organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya ketika memiliki prinsip dalam dirinya sehingga harapan, tujuan, keperluan, keinginan serta kebutuhannya dapat terpenuhi (Siagian, 2009: 102).

Kebutuhan merupakan suatu unsur dasar yang dibutuhkan oleh manusia guna mendapatkan kenyamanan dan kesejahteraan. Kebutuhan memiliki sifat yang nyata (konkret) akan tetapi juga memiliki sifat tidak nyata (abstrak), sebagai contoh manusia dalam memenuhi kebutuhannya bersifat tidak terbatas seperti ingin dihargai, rasa aman dan dihormati. Menurut Murray (1938: 123) kebutuhan merupakan suatu susunan untuk memperlihatkan “suatu dorongan pada area otak” yang berfungsi dalam mengelola beragam reaksi, misalnya tindakan, persepsi dan pikiran yang distimulasi dari faktor lingkungan. Individu pada saat berada di tempatnya bekerja dapat dimotivasi berdasarkan aspirasi dalam memenuhi kebutuhan yang ada pada diri individu. Berdasarkan teori Abraham Maslow dalam Khasanah dkk (2013: 3) manusia dalam memenuhi kebutuhannya, terdiri atas kebutuhan fisiologis (sandang, pangan dan papan), rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Motivasi memiliki dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, yaitu suatu dorongan yang sumbernya berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti kesadaran terhadap pekerjaan yang harus dilaksanakannya. Motivasi ekstrinsik, yaitu suatu dorongan yang sumbernya berasal dari luar diri individu seperti, kesadaran dalam menjalani pekerjaannya harus secara maksimal. Individu yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya memiliki beragam latar belakang yang berbeda, sehingga bagi perusahaan penting untuk mengobservasi hal-hal yang menjadi kebutuhan ataupun harapan dari karyawannya agar kedepannya dapat bekerja secara maksimal dan profesional. Perusahaan yang mampu memahami kondisi tersebut, akan dapat mempermudah dalam meningkatkan motivasi karyawan dan dapat memposisikan karyawannya di posisi yang tepat (Rivai & Sagala, 2013: 838).

Secara harfiah, motivasi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sitorus (2020: 58) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari naluri individu yang kemudian

membangkitkan antusiasme dan harapan dari diri individu sehingga mampu mempengaruhi perilaku individu berdasarkan dengan situasi di lingkup pekerjaannya. Menurut Ferdinatus (2020: 3) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang perlu dibentuk berdasarkan karakter dan kepribadian yang baik, karena dalam membentuk perilaku yang berkaitan pada pekerjaan didasarkan oleh intensitas, bentuk, durasi dan arah. Motivasi kerja memiliki aspek yang dapat memberikan dorongan bagi karyawan, diantaranya yaitu: rasa aman ketika melakukan pekerjaan, memperoleh upah yang sepadan dan kompetatif, kondisi lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan dan memberikan penghargaan terhadap performa serta memperlakukan secara adil dari manajemen (Rivai & Sagala, 2013: 838).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti yang dilaksanakan di BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat dengan menyebarkan kuisisioner dan melakukan wawancara yang dibagikan oleh peneliti guna untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot pada tanggal 10 April 2023 dengan melibatkan responden berjumlah 30 orang. Hasilnya adalah 32% karyawan merasa dalam bekerja kurang memiliki dorongan dalam diri untuk berkembang, 30% karyawan merasa bahwa sulit untuk melakukan pemecahan masalah yang terjadi baik dalam tim ataupun individu dan 38% karyawan merasa bahwa kurangnya sikap optimisme dalam diri karyawan apabila dihadapkan dengan permasalahan yang sulit. Pada studi pendahuluan tersebut peneliti juga melakukan wawancara pada 5 orang karyawan guna memperkuat hasil studi pendahuluan dan didapatkan hasil bahwa karyawan merasa bahwa kualitas dalam bekerjanya cenderung menurun, karyawan merasa bahwa pimpinan dalam melakukan monitoring dan evaluasi hanya dilakukan satu bulan sekali sehingga sulit bagi karyawan untuk menyampaikan permasalahan terkait pekerjaan dan pada karyawan baru di BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat merasa kesulitan beradaptasi dibawah tekanan.

Permasalahan terkait pada studi pendahuluan di atas mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan terkait penurunan motivasi kerja pada karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat. Hal tersebut menunjukkan masalah yang masuk ke dalam aspek motivasi kerja yang dijelaskan menurut George & Jones (2005: 47) yaitu perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan (*level of persistence*). Pada dasarnya motivasi kerja merupakan salah satu yang mampu untuk memobilisasi dan menunjukkan pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak terjadi permasalahan yang dapat mengindikasikan adanya penurunan pada motivasi kerja seperti kegagalan, hambatan dan kesalahan saat bekerja. Motivasi kerja dapat merujuk pada bagaimana seorang karyawan disiplin dalam bekerja agar karyawan mampu lebih cermat, tekun dan semangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya selama bekerja di perusahaan sehingga dapat tercapainya hasil pekerjaan yang memiliki kualitas serta kuantitas yang maksimal.

Riset mengenai motivasi kerja juga dikuatkan kembali dengan penelitian yang dilakukan oleh Andamdewi (2013) berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat” yang dilaksanakan di bulan Juni-September didapatkan hasil bahwasanya rendahnya motivasi kerja yang terjadi pada pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Permasalahan mengenai rendahnya motivasi kerja ditandai dengan fenomena-fenomena seperti: (1) Masih terdapat pekerja yang melaksanakan tugasnya di tempat kerja dengan kurang serius dan teliti; (2) Masih adanya pekerja yang sering menunda pekerjaannya; (3) Masih terdapat pekerja yang datang terlambat dan pulang lebih awal; dan (4) Masih ada pekerja yang tidak menyelesaikan tugas sesuai batas waktu (Andhamdewi, 2013: 410).

Fenomena yang berhubungan dengan rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan dapat diinterpretasikan berdasarkan kinerja yang didapatkan selama

bekerja tidak sesuai, kuantitas dalam bekerja yang belum memenuhi target dan akurasi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan dapat menyebabkan kurangnya semangat dalam mengerjakan tugas serta sering kali timbul rasa putus asa ketika merasa gagal. Menurut Priansa (2014: 220) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah faktor eksternal, yaitu gaya kepemimpinan atasan. Kepemimpinan merupakan kapabilitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengatur, membina, memberikan pengaruh pada pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain dalam memperoleh tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan (Anoraga, 2003: 2). Pemilik perusahaan atau pemimpin diharapkan untuk lebih peka pada situasi yang terjadi di lingkungan perusahaan yang dipimpinnya karena semakin berkembangnya perusahaan tersebut sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan sehingga dikhawatirkan perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan yang sudah dibentuk sebelumnya.

Gaya kepemimpinan sangat diperlukan oleh seorang pemimpin perusahaan, semakin baik pembawaan seorang pemimpin maka dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga dapat membantu permasalahan yang sering kali terjadi di perusahaan, yaitu perkembangan mental serta semangat karyawan yang semakin lama cenderung mengalami penurunan sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dampak dari munculnya penurunan semangat kerja pada karyawan akan menjadi sebuah tantangan bagi seorang pimpinan dalam mengatasi hal tersebut. Faktor kepemimpinan pada suatu organisasi atau perusahaan memiliki kontribusi yang sangat penting, karena karyawan dalam suatu perusahaan bekerja berdasarkan pada kemampuan pimpinannya. Pimpinan perusahaan yang berhasil dapat mempengaruhi pengetahuan dan optimisme yang dimiliki oleh pimpinan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi kelompok organisasi guna tercapainya tujuan organisasi (Robbins, 2006: 78).

Menurut Kartono (2009: 36) pemimpin yang berfokus pada karyawan berdampak pada keefektifan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai cara seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi perilaku karyawannya. Pemimpin yang dapat memotivasi karyawan untuk bergerak, bekerja keras, dan mengerahkan upaya yang signifikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pemimpin di perusahaan tersebut harus memiliki keunggulan dibandingkan dengan karyawannya (Baihaqi, 2010: 4). Sumber Daya Manusia pada fungsi manajemen organisasi sangat memiliki hubungan dengan masalah kepemimpinan. Seorang pemimpin harus memiliki peran dan fungsi yang baik dalam menjalankan organisasi yang dipimpinya karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh pemimpin yang mampu memimpin karyawannya.

Terbentuknya suatu perusahaan yang besar dan berhasil tentu dibutuhkannya kapasitas guna menyokong itu, yaitu salah satunya kemampuan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan prinsip dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan, dengan sikap dan mentalitas yang sangat positif yang dibutuhkan karyawan ketika bekerja sehingga dengan sikap dan mentalitas itu, karyawan dapat bekerja lebih baik atau istilah itu biasa disebut dengan konsep diri (Ghufron & Risnawati, 2012: 13). Menurut Priansa (2014: 220) salah satu faktor internal dari motivasi kerja karyawan, yaitu adanya konsep diri yang dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan. Konsep diri merupakan suatu keyakinan atau prinsip yang ada pada dalam diri karyawan yang dapat menimbulkan semangat dan terpicunya motivasi kerja sehingga karyawan mampu bekerja secara maksimal (Ramdani & Sopian, 2021: 25).

Konsep diri dewasa menentukan cara pandang serta keyakinan individu terhadap dirinya sendiri. Konsep diri dewasa meliputi interpretasi individu mengenai karakteristik emosional, fisik, kognitif dan sosial. Konsep diri dewasa mampu dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor yang meliputi interaksi sosial, pengalaman hidup dan nilai budaya (Heidemans, 2009: 60). Menurut Erikson

dalam teori psikososial terkait konsep diri dewasa menjelaskan bahwa individu yang menghadapi krisis serta tugas perkembangan pada tahap kehidupan individu. Teori psikososial yang signifikan dengan konsep diri, yaitu tahapan kedua pada masa dewasa awal atau “intimitas vs isolasi.” Konsep diri pada hal ini berhubungan pada keterkaitan individu mengenai kemampuannya dalam membentuk hubungan yang memiliki makna yang mandalam. Individu yang mampu melewati krisis ini, individu yang mampu mengembangkan konsep diri yang baik maka akan lebih yakin pada hubungan sosial individu (Erikson dalam Ghufroon & Risnawita, 2011: 14).

Menurut Siregar (2016: 235) konsep diri merupakan nilai dan sikap yang dimiliki oleh seorang individu di luar dari keahlian dan pengetahuan karyawan yang menjadi salah satu hal yang perlu diamati yaitu perilaku dan sikap kerja karyawan. Konsep diri merupakan suatu prinsip yang dimiliki oleh karyawan atas keyakinan dalam dirinya yang mampu menimbulkan semangat dan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal, sehingga apabila karyawan dapat berpikir lebih kritis dalam memberikan persepsi terhadap dirinya sendiri bahwa dirinya dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dikarenakan karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya (Ramdani & Sopian, 2021: 25). Meningkatkan motivasi karyawan saat bekerja adalah salah satu hal yang harus dilaksanakan oleh perusahaan, karena apabila karyawan merasa termotivasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Perusahaan tentunya menginginkan seluruh karyawannya mempunyai sebuah konsep diri yang baik. Karyawan yang pada dalam dirinya sudah menanamkan konsep diri yang baik ketika melaksanakan tugasnya dalam bekerja juga akan maksimal dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja juga cenderung baik. Dengan demikian, hal tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menjelaskan apabila dalam suatu

perusahaan dalam memimpin karyawan memiliki gaya kepemimpinan yang sudah baik serta dari masing-masing karyawan sudah memiliki konsep diri akan dapat membantu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat tercapainya tujuan perusahaan ketika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dapat bekerja secara maksimal. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang sebelumnya sudah dilakukan oleh peneliti dalam kaitannya mengenai motivasi kerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan dan Konsep Diri Karyawan Pada Karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan dari latar belakang di atas dapat peneliti rumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh konsep diri terhadap motivasi kerja pada karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan konsep diri terhadap motivasi kerja pada karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penjelasan dari latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Untuk menguji secara empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat.
2. Untuk menguji secara empiris tentang pengaruh konsep diri terhadap motivasi kerja pada karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat.
3. Untuk menguji secara empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan konsep diri terhadap motivasi kerja pada karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat penelitian yang akan diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat digunakan untuk bahan literatur pada bidang psikologi yang mengulas tentang gaya kepemimpinan atasan, konsep diri karyawan dan motivasi kerja.
- b. Dapat digunakan untuk referensi pada mahasiswa dalam meningkatkan dan menambah wawasan khususnya mengenai gaya kepemimpinan atasan, konsep diri karyawan dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. manfaat bagi karyawan agar meningkatkan kinerjanya dengan cara mengetahui dan mengevaluasi konsep diri karyawan agar bisa menunjang motivasi kerja karyawan sehingga memiliki perkembangan pada kinerja karyawan tersebut
- b. manfaat bagi pimpinan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dan bisa mengembangkan komunikasi yang baik dengan karyawan yang ada di sana

E. Keaslian Penelitian

Kajian terdahulu yang relevan dengan berbagai temuan mengenai penelitian ini sebagai berikut.

1. Pada penelitian pertama merupakan penelitian dari Sumardianti (2016) mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, dengan judul: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai, karena ketika seorang pimpinan dapat membentuk suasana kerja yang

bersahabat di antara pemimpin dan karyawan, dikarenakan pemimpin selalu berkenan menganjurkan saran serta solusi pada permasalahan yang terjadi pada karyawan baik itu permasalahan yang mungkin saja terjadi di lingkungan pekerjaan ataupun permasalahan pribadi. Pada penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian penulis, yaitu membahas terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis pengaruh dan menggunakan subjek penelitian pegawai di suatu perusahaan. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu peneliti menggunakan dua variabel bebas salah satunya adalah konsep diri karyawan.

2. Pada penelitian kedua merupakan penelitian dari Octavianus Takandjandji (2015) mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Terbuka, dengan judul: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumba Timur)*. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, karena tugas dari seorang pemimpin, yaitu memotivasi karyawannya agar mempunyai keterampilan dan peluang untuk dapat berkembang dalam memprediksi peluang serta tantangan ketika bekerja. Pada penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian penulis, yaitu membahas terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis pengaruh dan menggunakan subjek penelitian pegawai di suatu perusahaan. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu peneliti menggunakan dua variabel bebas salah satunya adalah konsep diri karyawan.

3. Pada penelitian ketiga merupakan penelitian dari Rini Hapsari (2018) mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan judul: *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung*. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pimpinan pada perusahaan ini menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yang diaplikasikan oleh pimpinan tersebut menjadikan karyawan di perusahaannya merasa memiliki rasa percaya, kagum, setia dan rasa hormat pada pimpinan. Kemudian dengan gaya kepemimpinan tersebut karyawan merasa selama melakukan pekerjaan selalu diposisikan sebagai komponen utama pada kelompok organisasi di perusahaan sehingga sangat memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian penulis, yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan subjek penelitian pegawai di suatu perusahaan. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu peneliti menggunakan analisis pengaruh, variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan peneliti meneliti mengenai motivasi kerja karyawan dan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan dua variabel bebas salah satunya adalah konsep diri karyawan.
4. Pada penelitian keempat merupakan penelitian dari Syarifah Ufayana (2021) mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul: *Hubungan antara Konsep Diri dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya*. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara konsep diri dengan motivasi kerja karyawan yang signifikan, karena apabila karyawan percaya bahwa mampu untuk bekerja secara maksimal

di perusahaan tempatnya bekerja maka akan berdampak tidak langsung pada adanya peningkatan motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian penulis, yaitu membahas terkait konsep diri dan motivasi kerja, menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan menggunakan subjek penelitian pegawai di suatu perusahaan. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu peneliti sebelumnya menggunakan analisis hubungan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan analisis pengaruh dan peneliti menggunakan dua variabel bebas salah satunya adalah gaya kepemimpinan atasan.

5. Pada penelitian kelima merupakan penelitian dari Gustaaf Sudiby (2021) mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Sultan Agung Semarang, dengan judul: *Hubungan antara Konsep Diri terhadap Motivasi Belajar Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Angkatan 2018*. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar dipengaruhi oleh konsep diri sehingga ketika individu dapat percaya bahwa dirinya mampu berusaha dalam mencapai tujuannya maka tingkat motivasi belajarnya akan meningkat. Pada penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian penulis, yaitu membahas terkait konsep diri dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu peneliti sebelumnya menggunakan analisis hubungan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan analisis pengaruh, subjek yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah mahasiswa sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan karyawan di suatu perusahaan, pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel terikat motivasi belajar sedangkan pada penelitian yang

dilakukan oleh peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikat dan peneliti menggunakan dua variabel bebas salah satunya adalah gaya kepemimpinan atasan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konseptualisasi Variabel Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari luar untuk memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, dapat berupa upah yang besar, pemimpin yang melindungi bawahannya, fasilitas lingkungan kerja yang memuaskan dan situasi dan hubungan dengan teman kerja yang nyaman dan harmonis (Hasibuan & Silvy, 2019: 137). Menurut Jufrizen (2017: 30) perilaku manusia dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Motivasi sering dikenal juga dengan suatu dorongan yang timbul untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang dapat menjadikan seseorang terdorong dan memiliki semangat baru dalam bertindak dan melakukan sesuatu kemudian membawa ke arah yang optimal. Daulay dkk (2017: 218) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang berasal dari diri individu yang kemudian mendorong dirinya untuk melaksanakan kegiatan tertentu untuk tercapainya suatu tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi internal yang memotivasi seseorang dalam melaksanakan aktivitas, membentuk pemikiran dan tercapainya tujuan di lingkungan kerja yang mengimplikasikan kebutuhan, dorongan, Hasrat yang dapat memberikan pengaruh pada perilaku individu guna tercapainya hasil yang diharapkan serta mempertahankan kinerja karyawan.

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut George & Jones (2005: 47) aspek-aspek dari motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Perilaku (*Direction of behavior*)

Aspek ini meliputi maksud dan tujuan dari perilaku karyawan di lingkungan kerja. Keberhasilan dari motivasi kerja yang kuat dapat terjadi karena perilaku karyawan yang sejalan dan memiliki arah yang positif sehingga tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai dorongan motivasi yang cukup tinggi akan lebih berperilaku berdasarkan pada tujuan, norma dan nilai organisasi.

b. Tingkat usaha (*Level of effort*)

Aspek ini mengangkat pada derajat usaha serta energi yang didapatkan dari karyawan ketika menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat memperlihatkan derajat usaha yang tinggi pula dalam tercapainya tujuan pekerjaan, sehingga karyawan akan menginvestasikan tenaga, waktu serta keterampilannya guna keperluan dalam tercapainya hasil yang maksimal.

c. Tingkat kegigihan (*Level of persistence*)

Aspek ini memperlihatkan seberapa jauh karyawan dapat mempertahankan dan gigih ketika dihadapkan oleh hambatan serta tantangan yang timbul di lingkungan pekerjaan. Tingkat ketekunan yang tinggi diperlihatkan oleh karyawan yang ketika dihadapkan pada kegagalan ataupun kesulitan tidak mudah untuk menyerah melainkan memiliki semangat tekad dan tekun yang tinggi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Winardi (2001: 154) aspek-aspek dari motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Keinginan

Pada aspek ini keinginan yang dimaksud yaitu apabila individu mempunyai keinginan terhadap sesuatu hal yang ingin dicapainya maka motivasi dalam dirinya dapat timbul untuk melakukan pekerjaan tertentu sehingga dapat terpenuhi sesuai dengan yang diharapkannya.

a. Kebutuhan

Pada aspek ini kebutuhan yang dimaksud yaitu individu yang mempunyai motivasi tinggi karena adanya dorongan untuk tercapainya kebutuhan dari individu sendiri, misalnya upah atau kompensasi sehingga individu terdorong untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal.

b. Rasa aman

Pada aspek ini rasa aman yang dimaksud, yaitu motivasi individu dapat timbul Ketika individu selama melakukan pekerjaannya merasa aman dan tidak mengalami kekhawatiran terhadap suatu hal yang tidak seharusnya ditakuti.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek-aspek motivasi kerja menurut para ahli peneliti menggunakan aspek motivasi kerja menurut George & Jones (2005: 47) yaitu perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan (*level of persistence*).

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2014: 220) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu sebagai berikut.

a. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik yang didapatkan dari atasan, meliputi pemimpin yang selalu memberdayakan karyawannya, mendukung penuh

karyawannya dalam meningkatkan motivasi kerja dan dapat memberikan inspirasi bagi karyawannya. Gaya kepemimpinan yang efektif, yaitu gaya kepemimpinan yang dapat mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan agar tercapainya tujuan.

b. Pengakuan dan Penghargaan

Memperoleh pengakuan serta penghargaan dari kepiawaian karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penghargaan yang didapatkan oleh karyawan meliputi upah finansial, pujian, promosi dan berbagai bentuk pengakuan lainnya.

c. Konsep Diri

Terbentuknya konsep diri pada karyawan berdasarkan pada penilaian serta persepsi dari diri individu sendiri, dalam hal pekerjaan ataupun organisasi. Konsep diri karyawan dapat berpengaruh karena adanya faktor lain yang mempengaruhi individu, seperti prestasi, pengalaman bekerja, *feedback*, hubungan sosial dengan atasan dan rekan kerja dan bagaimana tanggapan individu terhadap tanggung jawab dan peranannya di perusahaan.

d. Hubungan Interpersonal

Membangun hubungan interpersonal yang berkualitas dengan atasan, rekan kerja ataupun bawahan akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja individu. Terjalannya hubungan yang baik, kerja sama di dalam tim dan mendapatkan dukungan sosial mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Robbins (2001: 169) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu sebagai berikut.

a. Faktor Intrinsik (Motivator)

Faktor ini dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja, misalnya tanggung jawab, prestasi, kemajuan, pengakuan kerja dan pertumbuhan. Karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya penuh dengan perasaan senang, maka individu tersebut akan selalu mengaitkan hal tersebut dengan dirinya.

a. Faktor Ekstrinsik (*Hygiene*)

Individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalannya, akan merasa mengutip faktor eksterinsik yang kemudian dikaitkan pada ketidakpuasan kerja meliputi penyediaan hubungan antara pribadi, kebijakan pimpinan dan kondisi kerja.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut para ahli peneliti menggunakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Priansa (2014: 220) yaitu kepemimpinan, pengakuan dan penghargaan, konsep diri dan hubungan interpersonal.

e. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja berdasarkan pandangan Islam, yaitu mempunyai prinsip dasar yang cukup kuat yang telah diajarkan dalam agama Islam. Islam menganjurkan seluruh manusia untuk mampu memberikan arahan mengenai sudut pandang serta memberikan dorongan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja dapat timbul ketika individu sebelum melakukan pekerjaan diawali dengan niat yang Ikhlas, yaitu dimana individu meminta kepada Allah SWT untuk diberikan rahmat dan ridho-Nya selama melaksanakan pekerjaan. Motivasi dalam Islam juga memberikan kontribusi berupa motivasi untuk terus menambah kemampuan potensi diri. Umat muslim dianjurkan untuk menggali ilmu serta mengembangkan keterampilan dirinya

agar mampu memberikan partisipasi yang jauh lebih baik ketika melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi kerja dijelaskan pula dalam Al-Qur'an yang mana Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Menurut penjelasan ayat di atas berdasarkan pada Tafsir Al—Mishbah, yaitu Allah SWT memberikan perintah pada umatnya untuk beramal. Amal yang dimaksud disini berupa perbuatan, pekerjaan, keaktifan hidup dan usaha. Beribadah merupakan hal yang paling utama dalam kehidupan, akan tetapi sebagai individu yang beriman kepada Allah SWT sebaiknya melakukan pekerjaan dan berusaha. Allah SWT memberikan motivasi bagi hambanya dalam beramal secara Ikhlas dan yakin, tujuannya bukan mendapatkan popularitas melainkan untuk melihat seberapa jauh kita sebagai umat yang beriman betul-betul Ikhlas dalam beramal atau tidak (Shihab, 2017: 383).

Rasulullah juga bersabda Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah.” (HR. Ahmad & Ibnu Asakir).

Motivasi kerja dalam Islam merupakan untuk mendapatkan nafkah yang menjadi bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Menurut Rahmat (2010: 99) motivasi kerja dalam Islam bukan suatu hal untuk mengejar kehidupan yang foya-foya, bukan juga untuk mencari pengakuan dari orang lain ataupun mencari segala cara untuk mendapatkan kekayaan.

B. Konseptualisasi Variabel Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013: 162) gaya kepemimpinan merupakan suatu metode bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh bagi bawahannya, supaya mampu untuk bekerja sama serta produktif dalam melakukan pekerjaan agar tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan identitas yang diaplikasikan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya dengan tujuan dari target organisasi dapat terlaksana (Rivai, 2014: 109). Gaya kepemimpinan juga dikenal sebagai model perilaku dan strategi yang diimplementasikan oleh seorang pemimpi. Gaya kepemimpinan merupakan nilai perilaku yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin ketika berusaha untuk dapat memberikan pengaruh pada perilaku bawahannya (Thoah, 2010: 65).

Pada penelitian ini peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mana dalam proses memimpin bawahan dengan cara memengaruhi aktivitas yang dilakukan oleh individu dalam tercapainya tujuan pada kondisi tertentu sebagai suatu upaya dalam tercapainya tujuan tertentu (Hersey & Kanneth, 2003: 99). Menurut Swandari (2003: 7) kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh pada bawahan dengan menggunakan metode tertentu dan mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dengan rasa loyal dan dapat dipercaya. Menurut Umam (2010: 294) kepemimpinan transformasional merupakan hubungan yang terjadi antara seorang pemimpin dengan bawahannya berdasarkan dampak yang diberikan oleh pimpinan pada bawahannya dalam memberikan pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapainya tujuan bersama.

Berdasarkan pada penjelasan tentang gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan dengan kharismatik sehingga dapat memberikan pengaruh bagi bawahannya secara maksimal supaya mampu termotivasi serta menggabungkan visi dalam melaksanakan tugas agar tercapainya tujuan serta kepentingan dari organisasi.

2. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan

Menurut Bass & Avolio (2002: 217) aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut.

a. Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*)

Pada aspek ini bermaksud bahwa karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kharismatik, artinya perilaku seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh bagi karyawannya dan terciptanya rasa menghormati, kagum dan dapat dipercaya.

b. Motivasi yang Memberi Inspirasi (*Inspirational motivation*)

Pada aspek ini bermaksud bahwa bagi seorang pemimpin dapat memberikan inspirasi bagi karyawan atau bawahannya dengan memberikan standar yang tinggi serta mampu mendorong karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*)

Pada aspek ini bermaksud bahwa karakteristik dari kepemimpinan transformasional dapat memberikan dorongan bagi karyawannya agar

mampu menyelesaikan permasalahan dengan teliti dan logis serta dapat mendorong karyawannya untuk kreatif dan inovatif.

d. *Pertimbangan Individu (Individualized consideration)*

Pada aspek ini bermaksud bahwa pemimpin yang dalam gaya kepemimpinannya menggunakan kepemimpinan transformasional dapat berperan sebagai pembimbing atau mentor untuk dapat memberikan perhatian khusus bagi karyawan dalam mendelegasikan tugas serta mengobservasi apakah selama berjalannya tugas yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan standar untuk menilai kemajuan organisasi.

Menurut Suriagiri (2020: 30) aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut.

a. *Vision*

Kapabilitas diri seorang pemimpin dalam memvisualkan, mendeskripsikan dan meyakinkan karyawannya mengenai situasi yang akan terjadi di masa depan dan bagaimana cara untuk dapat mewujudkannya.

b. *Power*

Kekuatan yang dimiliki oleh pemimpin diharapkan dapat memberikan pengaruh, hak dan wewenang pada suatu kelompok serta mampu mendapat dorongan yang kuat agar tercapainya tujuan.

c. *Self-confidence*

Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaan berdasarkan pada pengalaman yang sudah terjadi di kehidupannya.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional menurut para ahli peneliti menggunakan aspek gaya

kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio (2002: 217), yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation* dan *individualized consideration*.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Bass dkk (2003: 207) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut.

a. Perilaku karismatik

Pemimpin yang memiliki karismatik dapat menjadi salah satu keunggulan untuk dapat memikat dan memberikan pengaruh bagi bawahannya dengan menggunakan karakteristik kepribadian yang dimilikinya serta menjadi salah satu daya tarik tersendiri.

b. Motivasi Inspirasional

Seorang pemimpin harus mampu untuk memberikan inspirasi bagi bawahannya serta dapat mendiskusikan terkait visi organisasi agar dapat membuat bawahannya tergerak untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan tersebut.

c. Stimulasi Intelektual

Pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya untuk memiliki pemikiran yang kritis serta menuangkan ide-ide kreatif sehingga bawahan dapat tergerak untuk berkontribusi dalam pertukaran ide dan mampu menghadapi berbagai tantangan intelektual guna mewujudkan inovasi baru organisasi.

d. Pertimbangan Individu

Pemimpin yang efektif harus mampu untuk memberikan perhatian serta dorongan kepada bawahannya secara personal serta membantu bawahan untuk sama-sama mencapai tujuan organisasi.

Menurut Reitz (1977: 328) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut.

a. *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian yang dimaksud pada faktor ini, yaitu mencakup pada pengalaman yang terjadi di masa lalu pemimpin dan harapan, meliputi latar belakang, nilai dan pengalaman yang akan berpengaruh pada model kepemimpinan.

b. Kebutuhan Tugas

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat dipengaruhi oleh tugas karyawannya.

c. Karakteristik

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan dipengaruhi oleh harapan dan perilaku bawahannya.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan atasan menurut para ahli peneliti menggunakan faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan atasan menurut Bass dkk (2003: 207) yaitu, perilaku karismatik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu.

4. Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Peranan seorang pemimpin dalam kebudayaan Islam menjadi salah satu pendukung dari kelengkapan dalam hidup. Pada Al-Qur'an dijelaskan bahwasanya dalam konsep Islam sumber peran utama adalah pemimpin. Seorang pemimpin muslim harus memiliki prinsip operasional yang mana sudah ditetapkan sebelumnya di Al-qur'an, pemimpin harus adil, tekun, dapat dipercaya dan menghormati janji (Beekun, 2004: 99). Gaya kepemimpinan

dalam Islam terdapat empat aspek, yaitu pertimbangan, kesadaran akan Allah SWT, konsultasi dan kompetensi.

Gaya kepemimpinan dijelaskan pula dalam Al-Qur'an yang mana Allah SWT berfirman dalam QS. Sad: 26.

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاخْذُكُمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ
اِنَّ الَّذِيْنَ يَصِلُوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ يَّمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ۙ ۲۶

“(Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyestakan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”

Menurut penjelasan ayat di atas berdasarkan pada Tafsir Al—Mishbah, yaitu perintah dari Allah SWT kepada penguasa atau pemimpin janganlah sebagai seorang pemimpin yang beriman mengurungkan sengketa dengan umat muslim lainnya melalui kebenaran yang sebelumnya sudah diturunkan oleh Allah SWT dan tidaklah seorang pemimpin melakukan penyimpangan-penyimpangan serta berkhianat karena akan mengakibatkan tersesat dari jalan Allah SWT. Seorang pemimpin yang tidak berpegang teguh pada Al-Qur'an dan sunnah maka akan menjadikannya sebagai pemimpin yang lupa daratan sehingga akan lupa dan terlena akan tanggung jawab penuh yang harus dijalaninya (Shihab, 2017: 289).

Setiap manusia mempunyai amanat untuk menjadi ulil amri di muka bumi. Amanatnya pun makin bertambah disaat komunitas masyarakat memilihnya untuk mewakili mereka. Amanat yang diemban (didapatkan) harus dilaksanakan dengan baik. Sebagaimana hadits Nabi SAW:

Setiap pemimpin dimintai pertanggung-jawaban atas apa yang dipimpin, setiap imam dimintai pertanggung-jawabannya, setiap laki-laki menjadi pemelihara dalam keluarganya (anak-anak, isteri dan lain-lain), dan

bertanggungjawab terhadap (baik-buruknya) pemeliharaan itu, setiap wanita dimintai pertanggung jawaban terhadap rumah suaminya dan persoalan di dalamnya, setiap hamba bertanggung jawab atas harta tuannya dan setiap persoalan dimintai pertanggung-jawaban. (HR. Bukhari, 8).

Hadits di atas menjelaskan bahwa setiap manusia itu pemimpin mulai dari dirinya, keluarga, masyarakat dan sampai negara. Setiap pemimpin diminta pertanggungjawaban, apakah ia telah menunaikan kewajibannya ataukah menyianyikan dan melalaikan tanggung jawabnya (HR. Bukhari, 8).

Prinsip dasar kepemimpinan dalam Islam berdasarkan pada amanah (kepercayaan). Menurut Huang (2010: 149) teori kepemimpinan modern merupakan suatu teori yang digunakan dengan menekankan pada konsep tanggung jawab pada pengecualian kepemimpinan. Huang mengatakan bahwa “Hubungan yang dinamis sangat diperlukan dalam konsep kepemimpinan atas dasar tercapainya tujuan bersama yang dapat diwujudkan oleh pimpinan dan bawahan bila dapat bekerjasama dengan baik” (Huang, 2010: 149).

C. Konseptualisasi Variabel Konsep Diri

1. Pengertian Konsep Diri

Konsep diri merupakan cara pandang individu terhadap dirinya sendiri secara fisik, emosional, sosial, intelektual dan spiritual (Rawlin dkk, 1998: 178). Menurut Pietrofesa konsep diri merupakan keyakinan, sikap dan nilai terhadap bagaimana individu memandang dirinya sendiri dan berkaitan dengan lingkungan sehingga dapat memberikan pengaruh pada tingkah laku dan persepsi individu. Hurlock (2013: 129) menyatakan bahwa konsep diri merupakan suatu sikap, keyakinan, persepsi dan perasaan individu terhadap dirinya sendiri serta bagaimana individu memaknakan dirinya dari sudut pandang orang lain.

Berdasarkan penjelasan menurut ahli di atas dapat disimpulkan bahwa konsep diri merupakan pemahaman individu terhadap penilaian dan persepsi mengenai dirinya. Konsep diri meliputi sudut pandang individu dalam mendeskripsikan dirinya seperti, karakteristik, identitas dan nilai pribadi.

2. Aspek-aspek Konsep Diri

Menurut Berzonsky (1981: 218) aspek-aspek konsep diri, yaitu sebagai berikut.

a. Kompleksitas

Aspek kompleksitas pada konsep diri merupakan bagaimana seorang individu mampu membayangkan deskripsi mengenai dirinya secara spesifik dan eksplisit. Kompleksitas yang dimaksud meliputi karakteristik, identitas dan peran individu.

b. Kesesuaian

Aspek kesesuaian pada konsep diri berhubungan dengan seberapa jauh individu mengetahui bahwa identitas dirinya sebanding dengan harapan dan tuntutan di lingkungan sosial.

c. Kontinuitas

Aspek kontinuitas pada konsep diri individu berfokus dalam kesinambungan dan konsistensi pada identitas yang dimiliki oleh individu beriringan dengan jalannya waktu.

d. Kendali diri

Aspek kendali diri pada konsep diri memberikan kontribusi bagi individu dalam meyakinkan dirinya terhadap kesanggupannya dalam mengontrol dan memberikan pengaruh bagi kehidupannya sendiri dan lingkungan.

e. Komitmen

Aspek komitmen pada konsep diri berhubungan dengan derajat komitmen individu pada tujuan, nilai dan aspirasi yang individu anggap penting.

Menurut Slameto (1995: 160) berdasarkan studi FITS (Fenomenologi, Identitas, Tempat dan Sosial) aspek-aspek konsep diri, yaitu sebagai berikut.

a. Dimensi Internal

Dimensi internal pada konsep diri berfokus dengan persepsi dan pengalaman individu mengenai dirinya serta melibatkan bagaimana individu memandang, memahami dan merasakan dirinya sendiri.

b. Identitas Diri

Identitas diri pada konsep diri menggambarkan bagaimana individu mampu memahami dirinya sendiri sebagai seleyaknya seorang manusia dalam ranah sosial yang meliputi peran sosial, kelompok afiliasi, keyakinan dan nilai-nilai yang individu anggap penting.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek-aspek konsep diri menurut para ahli peneliti menggunakan aspek konsep diri karyawan menurut Berzonsky (1981: 218), yaitu aspek kompleksitas, kesesuaian, kontinuitas, kendali diri dan komitmen.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konsep Diri

Menurut Burns (1993: 175) faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri, yaitu sebagai berikut.

a. Citra diri

Kesadaran yang dimiliki oleh individu mengenai citra tubuhnya karena hal tersebut merupakan dasar utama yang membentuk identitas diri.

b. Umpan balik dari Lingkungan

Individu yang mempunyai citra tubuh berdasarkan pada standar orang terdekat akan memiliki harga diri yang muncul berdasarkan penilaian-penilaian.

c. Kemampuan bahasa

Individu yang mampu berbahasa dengan baik akan mempermudah dirinya dalam berkomunikasi dengan orang lain.

Menurut Sobur (2009: 161) faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri, yaitu sebagai berikut.

a. *Self-appraisal – viewing self as an object*

Sudut pandang yang membuat individu melibatkan dirinya sebagai target komunikasi. Individu menciptakan pandangan mengenai dirinya sendiri dengan memperhatikan perilaku fisik secara langsung seperti individu bercermin dan menilai dirinya sesuai dengan apa yang dilihatnya.

b. *Reactions and response of others*

Konsep diri dapat memberikan pengaruh terhadap tanggapan orang lain mengenai diri individu. Oleh karena itu, apa yang terjadi pada individu

kemudian dievaluasi dengan orang lain sehingga dapat memberikan pengaruh bagi berkembangnya konsep diri individu.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi konsep diri menurut para ahli peneliti menggunakan faktor yang mempengaruhi konsep diri menurut Burns (1993: 175) yaitu, citra diri, umpan balik dari lingkungan dan kemampuan bahasa.

4. Konsep Diri dalam Perspektif Islam

Konsep diri merupakan bagaimana orang lain memberikan pandangan terhadap diri individu berdasarkan nilai-nilai yang dipercayai. Konsep diri terdiri dari beberapa bagian, diantaranya yaitu sifat (kelemahan dan kekuatan), visi, misi dan cita-cita. Al-Qur'an sudah memberikan dorongan bagi umat muslim untuk dapat mencermati dirinya, karena manusia merupakan makhluk yang memiliki keistimewaan tersendiri dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah SWT yang lainnya.

Konsep diri dijelaskan pula dalam Al-Qur'an yang mana Allah SWT berfirman dalam QS. Adz-Dzariyat: 20-21.

وَفِي الْأَرْضِ آيَاتٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ۚ ٢٠ وَفِي أَنفُسِكُمْ ۚ أَفَلَا تُبْصِرُونَ ۚ ٢١

“Di bumi terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang yakin. (Begitu juga ada tanda-tanda kebesaran-Nya) pada dirimu sendiri. Maka, apakah kamu tidak memperhatikan?”

Menurut penjelasan ayat di atas berdasarkan pada Tafsir Al—Mishbah, yaitu bahwa dunia merupakan salah satu manifestasi yang mendeskripsikan bagaimana keagungan yang dimiliki oleh Allah SWT. Maka, umat muslim diharapkan mampu mengenali dirinya sendiri berdasarkan pada kelebihan dan kelemahannya guna memelihara kekuasaan Allah SWT (Shihab, 2017: 126). Cara pandang serta sikap yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi dirinya adalah penjelasan mengenai konsep diri. Keberhasilan dan kegagalan yang

diterima oleh individu karena adanya peranan konsep diri sehingga dapat mempengaruhi kepribadiannya (Sudrajat, 2010: 45).

D. Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh individu dalam memperoleh hasil yang akan dicapainya ataupun kesuksesan terhadap suatu kompetisi dalam mengukur standar kemampuan yang dimiliki oleh individu dimana motivasi dapat timbul apabila individu berinteraksi dengan orang lain di lingkungan sekitarnya (Fakhria & Setiowati, 2017: 31). Motivasi kerja merupakan komponen yang perlu diperhatikan untuk mengendalikan sumber daya manusia di suatu perusahaan dalam mempertahankan kualitas suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang dimiliki oleh individu memiliki perbedaan tingkatan akan tetapi secara keseluruhan individu bekerja karena memiliki motivasi untuk melakukan pemenuhan kebutuhan yang perlu dipenuhinya (Maulida & Shaleh, 2017: 110).

Berdiskusi tentang motivasi secara teoritis motivasi individu dapat terbentuk dan tidak dapat terlepas dari tanggapan individu terhadap aktivitas yang dilakukan. Tanggapan inilah yang akan membangun kepribadian individu, pengalaman, sikap serta harapan pada masa depan, hal tersebut dapat terjadi karena adanya faktor yang datangnya dari luar ataupun dari dalam. Pada pembahasan kali ini motivasi kerja pada diri individu dapat terbentuk karena tindakan yang dipilih oleh individu dapat memberikan berbagai respon, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan konsep diri (Priansa, 2014: 220).

Kepemimpinan merupakan kapabilitas yang dimiliki oleh pemimpin yang dapat memberikan pengaruh bagi karyawan pada suatu organisasi dan dapat mendorong karyawan untuk dalam tercapainya tujuan organisasi (Yulk, 2006). Gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh pemimpin untuk karyawannya dengan memenuhi reaksi kognitif dalam menerima, menyampaikan penafsiran dan mengorganisasikan terhadap pemimpin (Yulk, 2006). Menurut Bass pemimpin

dengan gaya kepemimpinan transformasional harus mampu memberikan pengaruh bagi karyawan serta lebih peka terhadap karyawan. Hal tersebut mengakibatkan karyawan dapat merasa memiliki kepercayaan serta rasa segan terhadap pimpinan.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi dalam bekerja karena menurut Kartono (2018: 104), keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi orang lain untuk mencapai tujuannya tergantung bagaimana pemimpin menciptakan momentum dalam diri setiap karyawan, dan apakah pemimpin mampu mempengaruhi bawahan, menjalin komunikasi yang baik dan memotivasi karyawan untuk bekerja setiap saat. Setyawan (2007: 58) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan juga berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pimpinan sering berkonsultasi dengan karyawan sebelum mengambil keputusan dan menerima saran dengan pikiran terbuka, maka kinerja karyawan akan meningkat (Heryati, dkk., 2019: 192).

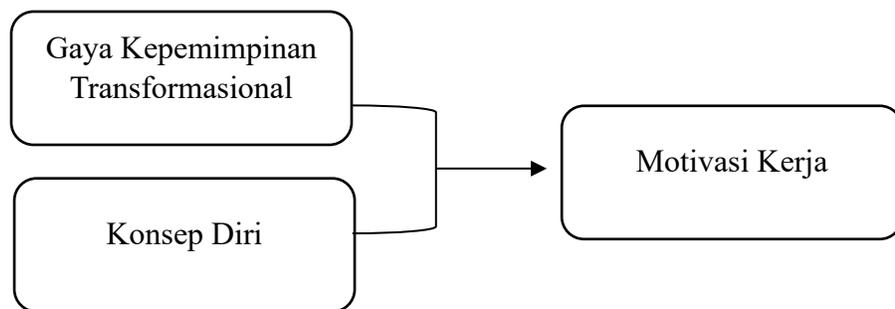
Keith Davis (2011: 3) menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi adalah dua hal yang berbeda, harus ada aturan dalam pekerjaan dan interaksi antara orang-orang, sedangkan kepemimpinan adalah tentang menyatukan tim dan memberdayakannya untuk mencapai tujuan tertentu, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Artinya, kepemimpinan dan motivasi memiliki keterkaitan/hubungan yang kuat. Latar belakang keberhasilan organisasi adalah adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Hubungan ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Menurut Ghopal dan Chowdhury (2014) dalam jurnalnya gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan tidak akan selalu mulus dalam melakukan pekerjaannya, dan suatu saat karyawan pasti akan mengalami kebosanan dan masalah yang akan menurunkan semangat kerja karyawan.

Konsep diri berkembang seiring pertumbuhan individu. Oleh karena itu, konsep diri yang dimiliki sejak kecil harus diganti dengan konsep diri yang baru, sesuai dengan berbagai penemuan atau pengalaman yang diperoleh (Rola, 2006: 21). Hal di atas sejalan dengan pendapat Fernald bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah konsep diri seseorang. Jika seseorang berpikir dia mampu melakukan sesuatu, maka individu akan bekerja keras untuk mencapai apa yang diinginkannya. Kemudian Moss & Kagen juga mengatakan bahwa konsep diri seseorang dapat mempengaruhi keinginannya untuk berjuang mencapai kesempurnaan. Pendapat ini diperkuat oleh Pudjijogoyanti (1995: 67) yang menyatakan bahwa konsep diri atau evaluasi diri akan memotivasi individu.

Berdasarkan penjelasan di atas sejalan dengan penelitian ini yang menjelaskan apabila gaya kepemimpinan dan konsep diri sudah dimiliki oleh setiap individu dengan baik, maka akan dapat membantunya dalam meningkatkan motivasi kerja. Semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja begitupun semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi pula motivasi kerja.

Gambar 2.1

Skema Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Konsep Diri Karyawan terhadap Motivasi Kerja



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau jawaban sementara berdasarkan permasalahan yang sebelumnya diajukan oleh peneliti pada rumusan masalah kemudian dideskripsikan dengan kalimat pernyataan (Sugiyono, 2019: 99). Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini berlandaskan rumusan masalah, tujuan dan landasan teori adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat.

H2: Terdapat pengaruh konsep diri terhadap motivasi kerja karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat.

H3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan konsep diri terhadap motivasi kerja karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif kausalitas. Metode penelitian kuantitatif kausalitas merupakan pendekatan yang berdasarkan pada mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lain nya (Sugiyono,2017). Menurut Sekaran (2006) Penelitian kuantitatif kausalitas merupakan untuk mengetahui sejauh mana variabel penelitian bebas mempengaruhi variabel terikat. Adanya pendekatan ini mampu menghasilkan sebuah teori yang bersifat umum, teoritis dan dapat memberikan penjelasan terhadap kasus lainnya (Azwar, 2010: 8).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan atasan (X1), konsep diri karyawan (X2) dan motivasi kerja (Y) karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini dilaksanakan di BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat pada 16-27 Oktober 2023. Berdasarkan dari hasil studi pendahuluan yang sudah dilakukan oleh peneliti ditemukan masalah mengenai motivasi kerja.

C. Variabel Penelitian

Variabel merupakan karakteristik dengan atribut, nilai dan sifat (Sugiyono, 2015: 38). Pada penelitian ini variabel yang digunakan, yaitu:

1) Variabel Bebas

X1 : Gaya Kepemimpinan Atasan

X2 : Konsep Diri Karyawan

2) Variabel Terikat

Y : Motivasi Kerja

D. Definisi Operasional

1) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan guna mencapai tujuan tertentu. Variabel motivasi kerja diukur menggunakan skala motivasi kerja kemudian diukur menggunakan aspek motivasi kerja menurut George & Jones (2005: 47) yaitu perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan (*level of persistence*). Semakin tinggi skor yang didapatkan dari subjek maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh. Sebaliknya, Ketika semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh subjek.

2) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan keahlian seorang pimpinan dalam mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan mengendalikan karyawannya agar mampu melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kesukarelaan dan kesadaran guna tercapainya tujuan tertentu. Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur menggunakan skala gaya kepemimpinan berdasarkan pada aspek gaya kepemimpinan menurut Bass & Avolio (2002: 217), yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari subjek maka akan semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diperoleh. Sebaliknya, Ketika semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah tingkat gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh subjek.

3) Konsep Diri

Konsep diri merupakan pemikiran atau penilaian mengenai diri sendiri, seperti fisik, psikis dan sosial yang berasal dari pengalaman serta hubungan dengan orang lain. Variabel konsep diri pada penelitian ini diukur menggunakan skala konsep diri berdasarkan pada aspek konsep diri menurut Berzonsky (1981: 218), yaitu aspek kompleksitas, kesesuaian, kontinuitas, kendali diri dan komitmen. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari subjek maka akan semakin tinggi konsep diri yang diperoleh. Sebaliknya, Ketika semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah tingkat konsep diri yang dimiliki oleh subjek.

E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan jumlah subjek penelitian kemudian hasil dari penelitiannya dapat digeneralisasikan berdasarkan karakteristik serta kuantitas khusus untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 126). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat yang berjumlah 108 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan anggota bagian dari populasi di mana sampel penelitian ini dapat mewakili dari jumlah populasi (Sugiyono, 2015: 81). Sampel yang ditentukan bertujuan untuk menelaah sementara populasi digunakan untuk memperoleh kesimpulan (Azwar, 2017: 112). Keseluruhan jumlah populasi yang kurang dari 100 sebaiknya jumlah populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian, ketika pada penelitian menggunakan populasi jumlah yang besar dapat diambil sebesar 10-15% atau lebih dari jumlah seluruh populasi (Arikunto, 2010: 112). Menurut Sugiyono (2015:84) sampel jenuh merupakan teknik yang digunakan dalam penelitian guna

menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ketika jumlah dari seluruh populasi cenderung kecil, sehingga jumlah dari seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa peneliti menentukan jumlah sampel sejumlah keseluruhan agar menjadi lebih representative dan akurat untuk populasi.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang peneliti gunakan pada penelitian ini dalam melakukan penentuan sampel, yaitu *non probability sampling dengan metode sampel jenuh* dimana seluruh jumlah populasi diberikan peluang untuk dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2015: 84).

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dapat menggunakan berbagai metode, yaitu observasi, wawancara, angket dan dokumentasi yang dapat digabungkan (Azwar, 2019: 132). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu dengan menggunakan skala motivasi kerja, skala gaya kepemimpinan dan skala konsep diri. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala yang didasarkan pada aspek variabel penelitian yang sebelumnya sudah ditentukan oleh peneliti. Skala yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan skala psikologi yang kemudian peneliti modifikasi ke dalam empat pilihan jawaban. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk menghitung sikap, pendapat, persepsi mengenai gejala sosial. Skala likert pada umumnya menggunakan lima pilihan jawaban, akan tetapi pilihan jawaban tengah dapat dijadikan jawaban tengah oleh subjek (*central tendency effect*) sehingga peneliti menghilangkan pilihan jawaban tengah untuk menghindari terjadinya kelemahan jawaban (Hadi, 1991: 19). Pada penelitian ini dalam melakukan penyusunan aspek penelitian yang terdiri dari 25-30 pernyataan dimana pernyataan

tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu pernyataan *favorable* (positif) dan *unfavorable* (negatif) (Azwar, 2017: 137). Kategori opsi jawaban yang digunakan dalam pemberian skor, yaitu sebagai berikut.

Tabel 3.1
Kategorisasi Skor

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

Pengukuran pada variabel penelitian menggunakan tiga skala, yaitu sebagai berikut:

1. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja yang disusun oleh peneliti didasarkan pada aspek yang disampaikan oleh George & Jones (2005: 47) yaitu, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan (*level of persistence*). Kemudian skala tersebut diimplementasikan sebagai alat ukur tingkat motivasi kerja pada subjek.

Tabel 3.2*Blueprint Skala Motivasi Kerja*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Perilaku (<i>Behavior of direction</i>)	Ketekunan kerja (<i>Persistence</i>)	1, 19	4, 22	12
	Kualitas kerja (<i>Quality of work</i>)	7, 25	10, 28	
	Dorongan untuk berkembang (<i>Drive for growth</i>)	13, 31	16, 34	
Tingkat usaha (<i>Level of effort</i>)	Intensitas kerja	2, 20	5, 23	12
	Kreativitas dan pemecahan masalah	8, 26	11, 29	
	Monitoring dan evaluasi diri	14, 32	17, 35	
Tingkat kegigihan (<i>Level of persistence</i>)	Optimisme dalam keadaan sulit	3, 21	6, 24	12
	Resolusi terhadap tantangan	9, 27	12, 30	
	Kerja keras di bawah tekanan	15, 33	18, 36	
Jumlah		18	18	36

2. Skala Gaya Kepemimpinan

Skala gaya kepemimpinan dirumuskan berdasarkan aspek yang disampaikan oleh Bass & Avolio (2002: 217), yaitu *idealized influence*,

inspirational motivation, intellectual stimulation dan individualized consideration. Kemudian skala tersebut diimplementasikan sebagai alat ukur tingkat gaya kepemimpinan pada subjek

Tabel 3.3

Blueprint Skala Gaya Kepemimpinan

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Idealized Influence</i>	Memiliki totalitas dan moral tinggi dalam mengambil tindakan atau keputusan	1, 25	5, 29	8
	Menjelaskan informasi secara terbuka dan jujur	9	13	
	Menjadi panutan bagi karyawan	17	21	
<i>Inspirational Motivation</i>	Komunikasi visioner	2, 26	6, 30	8
	Mempertahankan sikap optimisme yang dimiliki karyawan	10	14	
	Memberikan dukungan pada karyawan secara emosional	18	22	
<i>Intellectual Stimulation</i>	Membangun ruang aman bagi karyawan untuk diskusi dari bermacam sudut pandang	3, 27	7, 31	8

	Memberikan fasilitas bagi karyawan untuk mampu menuangkan ide kreatif dan berpikir kritis	11	15	
	Pemimpin memberikan tugas yang dapat menantang karyawan secara intelektual	19	23	
<i>Individualized Consideration</i>	Membagikan umpan balik pada karyawan serta berorientasi untuk mengembangkan anggota tim	4, 28	8, 32	8
	Memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian yang didapatkan oleh karyawan	12	16	
	Menghormati dan menghargai keberagaman yang terjadi di dalam organisasi	20	24	
Jumlah		16	16	32

3. Skala Konsep Diri

Skala konsep diri dirumuskan berdasarkan aspek yang disampaikan oleh Berzonsky (1981: 218), yaitu aspek kompleksitas, kesesuaian, kontinuitas, kendali diri dan komitmen. Kemudian skala tersebut diimplementasikan sebagai alat ukur tingkat konsep diri pada subjek.

Tabel 3.4

Blueprint Skala Konsep Diri

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kompleksitas	Tingkat kerumitan persepsi diri karyawan	1	6	6
	Keahlian untuk mengobservasi diri dalam pandangan yang berbeda dan kompleksitas identitas	11	15	
	Menyadari nilai, peran serta karakteristik yang dimiliki oleh karyawan	20	22	
Kesesuaian	Konsistensi antara pandangan, ketertarikan serta nilai kepribadian berdasarkan pekerjaan yang dilakukan	2	7	4
	Kesesuaian antara tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan karir individu	12	16	

Kontinuitas	Kesinambungan dan kesesuaian konsep diri karyawan dari waktu ke waktu	3	8	4
	Ketangguhan dalam melindungi keseimbangan serta keberlanjutan identitas diri karyawan ketika dihadapkan oleh transformasi karir	21	17	
Kendali diri	Tingkat keyakinan dan kepercayaan terhadap kemampuan diri	4	9	4
	Keahlian dalam mengontrol serta mengendalikan emosi, dorongan dan karakter dalam konteks kerja	13	18	
Komitmen	Tingkat tanggung jawab dan mengidentifikasi diri karyawan terhadap pekerjaan di lingkungan kerja	5	10	4
	Keikutsertaan yang tinggi dalam tercapainya tujuan organisasi serta kesetiaan pada nilai yang diemban	14	19	
Jumlah		11	11	22

G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merupakan sejauh mana suatu alat ukur atau penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau menghasilkan hasil yang akurat dan dapat dipercaya. Validitas merupakan ukuran sejauh mana tes, instrument pengukuran, atau studi untuk mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud. Validitas mengacu pada sejauh mana suatu tes atau alat ukur dapat memberikan hasil yang benar-benar mencerminkan karakteristik atau struktur yang diukur. Validitas dalam penelitian sangat penting karena jika alat ukur tidak valid, maka hasilnya tidak akan menggambarkan secara akurat atau andal apa yang diukur. Pada penelitian ini peneliti menggunakan validitas isi, di mana dalam melakukan uji kelayakan isi tes menggunakan panel analisis rasional berdasarkan penilaian dari ahli (*expert judgement*) (Azwar, 2019: 8). Sampel yang digunakan dalam melakukan pengujian validitas menggunakan sampel sebanyak 30 responden. Kemudian masing-masing butir item dikorelasikan berdasarkan keseluruhan skor item. Menurut Sugiyono (2015: 228) koefisien dari validitas dengan korelasi $\geq 0,3$ maka dikatakan valid sedangkan ketika koefisiensi korelasi $\leq 0,3$ maka tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan dalam menentukan kualitas yang dihasilkan pada pengukuran instrument alat ukur berdasarkan objek yang sama dan mendapatkan hasil skor yang akurat (Azwar, 2019: 7). Konsistensi alat ukur dari item penelitian menggunakan teknik analisis *alpha cronbach*. Koefisiensi korelasi dikatakan reliabel ketika nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$, sedangkan koefisiensi korelasi dikatakan tidak reliabel ketika nilai *alpha cronbach* $\leq 0,6$ (Sugiyono, 2015: 229).

H. Hasil Uji Coba Alat Ukur

1) Validitas Alat Ukur

a. Motivasi Kerja

Pengukuran skala motivasi kerja untuk uji coba menggunakan aitem berjumlah 36. Responden dalam uji coba penelitian ini adalah Karyawan Bank BNI Jakarta Pusat sebanyak 34 Karyawan. Dilihat berdasarkan hasil dari Corrected Item- Total Correlation ada 29 aitem yang dinyatakan valid dan 7 aitem dinyatakan gugur karena nilai $r \leq 0,3$ dan memiliki skor rentan Corrected Item yang valid dari 0.415-0.875

Tabel 3.5

Hasil uji coba skala motivasi kerja

Keterangan: Tanda bintang merupakan instrumen yang gugur

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Perilaku (<i>Behavior of direction</i>)	Ketekunan kerja (<i>Persistence</i>)	1, 19*	4, 22	12
	Kualitas kerja (<i>Quality of work</i>)	7, 25	10*, 28	
	Dorongan untuk berkembang (<i>Drive for growth</i>)	13*, 31	16, 34	
Tingkat usaha (<i>Level of effort</i>)	Intensitas kerja	2, 20	5, 23*	12
	Kreativitas dan pemecahan masalah	8, 26	11, 29	
	Monitoring dan evaluasi diri	14, 32	17, 35	

Tingkat kegigihan (<i>Level of persistence</i>)	Optimisme dalam keadaan sulit	3, 21	6, 24	12
	Resolusi terhadap tantangan	9, 27*	12, 30*	
	Kerja keras di bawah tekanan	15, 33	18, 36*	
Jumlah		18	18	36

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pengukuran skala gaya kepemimpinan transformasional untuk uji coba menggunakan aitem berjumlah 32. Responden dalam uji coba penelitian ini adalah Karyawan Bank BNI Jakarta Pusat sebanyak 34 Karyawan. Dilihat berdasarkan hasil dari Corrected Item- Total Correlation ada 31 aitem yang dinyatakan valid dan 1 aitem dinyatakan gugur karena nilai $r \leq 0,3$ dan memiliki skor rentan Corrected Item yang valid 0.31-0.925

Tabel 3.6

Hasil uji coba skala gaya kepemimpinan transformasional

Keterangan: Tanda bintang merupakan instrumen yang gugur

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Idealized Influence</i>	Memiliki totalitas dan moral tinggi dalam mengambil tindakan atau keputusan	1, 25	5*, 29	8
	Menjelaskan informasi secara terbuka dan jujur	9	13	

	Menjadi panutan bagi karyawan	17	21	
<i>Inspirational Motivation</i>	Komunikasi visioner	2, 26	6, 30	8
	Mempertahankan sikap optimisme yang dimiliki karyawan	10	14	
	Memberikan dukungan pada karyawan secara emosional	18	22	
<i>Intellectual Stimulation</i>	Membangun ruang aman bagi karyawan untuk diskusi dari bermacam sudut pandang	3, 27	7, 31	8
	Memberikan fasilitas bagi karyawan untuk mampu menuangkan ide kreatif dan berpikir kritis	11	15	
	Pemimpin memberikan tugas yang dapat menantang karyawan secara intelektual	19	23	
<i>Individualized Consideration</i>	Membagikan umpan balik pada karyawan serta berorientasi untuk mengembangkan anggota tim	4, 28	8, 32	8

	Memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian yang didapatkan oleh karyawan	12	16	
	Menghormati dan menghargai keberagaman yang terjadi di dalam organisasi	20	24	
	Jumlah	16	16	32

c. Konsep Diri

Pengukuran skala gaya kepemimpinan ntuk uji coba menggunakan aitem berjumlah 22. Responden dalam uji coba penelitian ini adalah Karyawan Bank BNI Jakarta Pusat sebanyak 34 Karyawan. Dilihat berdasarkan hasil dari Corrected Item- Total Correlation ada 21 aitem yang dinyatakan valid dan 1 aitem dinyatakan gugur karena nilai $r \leq 0,3$ dan memiliki skor rentan Corrected Item yang valid dengan skor 0.419 – 0.804

Tabel 3.7

Hasil uji coba skala konsep diri

Keterangan: Tanda bintang merupakan instrumen yang gugur

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kompleksitas	Tingkat kerumitan persepsi diri karyawan	1	6	6
	Keahlian untuk mengobservasi diri dalam pandangan yang berbeda dan kompleksitas identitas	11	15	
	Menyadari nilai, peran serta karakteristik yang dimiliki oleh karyawan	20	22*	
Kesesuaian	Konsistensi antara pandangan, ketertarikan serta nilai kepribadian berdasarkan pekerjaan yang dilakukan	2	7	4
	Kesesuaian antara tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan karir individu	12	16	
Kontinuitas	Kesinambungan dan kesesuaian konsep diri karyawan dari waktu ke waktu	3	8	4

	Ketangguhan dalam melindungi keseimbangan serta keberlanjutan identitas diri karyawan ketika dihadapkan oleh transformasi karir	21	17	
Kendali diri	Tingkat keyakinan dan kepercayaan terhadap kemampuan diri	4	9	4
	Keahlian dalam mengontrol serta mengendalikan emosi, dorongan dan karakter dalam konteks kerja	13	18	
Komitmen	Tingkat tanggung jawab dan mengidentifikasi diri karyawan terhadap pekerjaan di lingkungan kerja	5	10	4
	Keikutsertaan yang tinggi dalam tercapainya tujuan organisasi serta kesetiaan pada nilai yang diemban	14	19	
Jumlah		11	11	22

2) Realibitas Alat Ukur

a. Tabel Realibitas Motivasi Kerja

Tabel 3.8

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.953	29

Dilihat pada Reliability Statistics memiliki Skor Alpha Cronbach 0.953 maka data tersebut dinyatakan reliabel dikarenakan Koefisiensi korelasi dikatakan reliabel ketika nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$, sedangkan koefisiensi korelasi dikatakan tidak reliabel ketika nilai alpha cronbach $\leq 0,6$

b. Tabel Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 3.9

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.960	31

Dilihat pada Reliability Statistics memiliki Skor Alpha Cronbach 0.953 maka data tersebut dinyatakan reliabel dikarenakan Koefisiensi korelasi dikatakan reliabel ketika nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$, sedangkan koefisiensi korelasi dikatakan tidak reliabel ketika nilai alpha cronbach $\leq 0,6$

c. Tabel Konsep Diri

Tabel 3.10

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.939	21

Dilihat pada Reliability Statistics memiliki Skor Alpha Cronbach 0.953 maka data tersebut dinyatakan reliabel dikarenakan Koefisiensi korelasi dikatakan reliabel ketika nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$, sedangkan koefisiensi korelasi dikatakan tidak reliabel ketika nilai *alpha cronbach* $\leq 0,6$

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang dilakukan oleh peneliti, memperoleh hasil Cronbach's Alpha untuk skala Motivasi Kerja sebesar ,952. Cronbach's Alpha untuk skala gaya kepemimpinan sebesar ,960 dan Cronbach's Alpha untuk skala konsep diri ,939. Berdasarkan hasil tersebut maka ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena skor koefisien Cronbach's Alpha $\geq 0,6$.

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode statistik yang memiliki tujuan untuk menguji persebaran data yang diamati oleh peneliti dapat terdistribusi secara normal. Pada uji normalitas ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan SPSS 24 *for windows*. Pendistribusian data dikatakan dapat tersebar secara normal ketika signifikansinya $>0,05$ sedangkan pendistribusian data dikatakan tidak dapat tersebar secara normal ketika signifikansinya $<0,05$ (Gani & Amalia, 2018: 123).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan metode statistik yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang linear atau tidak dari variabel bebas dan variabel terikat (Gani & Amalia, 2018: 143). Pada uji linearitas ini

menggunakan uji *deviation from linearity* dengan menggunakan SPSS 24 *for windows*. Variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear ketika nilai signifikasinya $>0,05$ sedangkan apabila nilai signifikansi $<0,05$ variabel dikatakan tidak memiliki hubungan yang linear (Gani & Amalia, 2018: 143).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan metode statistik yang bertujuan untuk letak permasalahan multikolinearitas pada analisis regresi. Multikolinearitas dapat diketahui apabila memiliki korelasi tinggi antara dua variabel atau lebih variabel independent pada model regresi sehingga mengakibatkan masalah pada interpretasi serta kekuatan hasil regresi. Pada uji multikolinearitas ini menggunakan uji *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan menggunakan SPSS 24 *for windows*. Nilai signifikansi pada uji multikolinearitas dikatakan tidak terdapat multikolinearitas ketika $VIF < 4$ sedangkan apabila nilai signifikansi $VIF > 4$ terdapat gangguan multikolinearitas (Gani & Amalia, 2018: 154).

2. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis yang dilakukan menggunakan model regresi berganda yang memiliki tujuan untuk memastikan terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2015: 180) model analisis regresi berganda merupakan pengujian yang dilakukan berdasarkan pada hubungan sebab akibat antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Uji regresi berganda ini menggunakan SPSS 24 *for windows*. Uji hipotesis diterima ketika memiliki nilai signifikansi $<0,01$ sedangkan uji hipotesis ditolak apabila memiliki nilai signifikansi $>0,01$ (Sugiyono, 2015: 180).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat yang berjumlah 108 karyawan. Pelaksanaan penelitian ini ialah 25 september sampai 2 oktober 2023. Deskripsi data variabel dalam penelitian ialah variabel motivasi kerja, variabel gaya kepemimpinan dan variabel konsep diri yang diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS 24 for windows.

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi pada masing-masing variabel penelitian menggunakan rata-rata skor dan standar deviasi pada setiap variabel dengan kategori 3 macam yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah. Rumus penentuan kategori tersebut menggunakan rumus:

$$\text{Rendah: } X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang: } M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi : } M + 1SD \leq X$$

Hasil perhitungan Kategorisasi Variabel Y, X1, X2

a. Kategorisasi Motivasi Kerja (Y)

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < M - 1SD$	< 58	Rendah
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	58-87	Sedang
$M + 1SD \leq X$	≥ 87	Tinggi

Berdasarkan perolehan data yang telah dihitung, terdapat skor yang bervariasi dari variable motivasi kerja. Motivasi Kerja memiliki skor x

Tabel 4.1

Kategorisasi variabel motivasi kerja

Interval

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	11	10.2	10.2	10.2
Sedang	69	63.9	63.9	74.1
Valid Tinggi	28	25.9	25.9	100,0
Total	108	100,0	100,0	

minimum 29, skor x maximum 116, mean 72,5 dan standar deviasi 14,5. Kemudian hasil yang diperoleh dalam perhitungan kategorisasi dengan persentase kategori rendah sebesar 10.2% sebanyak 11 karyawan, lalu persentase kategori sedang sebesar 63,9% sebanyak 69 karyawan, dan persentase kategori tinggi sebesar 25.9% sebanyak 28 siswa. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan BNI memiliki skor terbanyak pada kategori sedang yaitu sebesar 63,9% sebanyak 69 karyawan.

b. Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < M - 1SD$	< 62	Rendah
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	62-93	Sedang
$M + 1SD \leq X$	≥ 93	Tinggi

Tabel 4.2

Kategorisasi variabel gaya kepemimpinan Transformasional

Interval

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	2	1.9	1.9	1.9
Sedang	86	79.6	79.6	81.5
Tinggi	20	18.5	18.5	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Berdasarkan perolehan data yang telah dihitung, terdapat skor yang bervariasi dari variabel gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki skor x minimum 31, skor x maximum 124, mean 77.5 dan standar deviasi 15.5. Kemudian hasil yang diperoleh dalam perhitungan kategorisasi dengan persentase 1,9% kategori rendah terdapat 2 karyawan, lalu persentase kategori sedang sebesar 79.6% sebanyak 86 karyawan, dan persentase kategori tinggi sebesar 18.5% sebanyak 20 karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan memiliki skor terbanyak pada kategori sedang yaitu sebesar 79.6% sebanyak 86 karyawan.

c. Kategorisasi Konsep Diri

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < M - 1SD$	< 42	Rendah
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	42-63	Sedang
$M + 1SD \leq X$	≥ 63	Tinggi

Tabel 4.3
Kategorisasi variabel konsep diri

		Interval			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	13	12.0	12.0	12.0
	Tinggi	95	88.0	88.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Berdasarkan perolehan data yang telah dihitung, terdapat skor yang bervariasi dari variabel konsep diri. Konsep diri memiliki skor x minimum 21, skor x maximum 84, mean 52,5 dan standar deviasi 10,5. Kemudian hasil yang diperoleh dalam perhitungan kategorisasi dengan persentase kategori rendah sebesar 0% tidak terdapat kategori rendah pada karyawan, lalu persentase kategori sedang sebesar 12% sebanyak 13 karyawan, dan persentase kategori tinggi sebesar 88% sebanyak 95 karyawan.

B. Hasil Analisis Data Uji Asumsi

1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dibantu dengan perangkat lunak SPSS 24 for windows. Persebaran data dalam uji normalitas penelitian ini harus memiliki persebaran data yang normal, apabila dalam persebaran data terdapat ketidaknormalan maka data tidak dapat mencerminkan populasi yang ada. Signifikansi data apabila normal memiliki angka probabilitas $> 0,05$ sedangkan signifikansi data tidak normal memiliki angka probabilitas $< 0,05$.

Tabel 4.4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.51958467
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.051
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		200 ^{cd}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance		

Hasil yang diperoleh dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov sebesar 0.200 signifikansinya. Maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas akan menggunakan uji Deviation from linearity yang dibantu dengan alat perangkat lunak SPSS for windows dengan taraf signifikansi $> 0,05$ yang berarti memiliki hubungan linear. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel dependent dan independent.

Tabel 4.5
Uji linearitas Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	22932.8 65	40	573.322	4.337	,000
		Linearity	16501.6 28	1	16501.6 28	128.8 23	,000
		Deviation from Linearity	6431.23 8	39	164.904	1.247	,211
	Within Groups		8857.38 5	67	132.200		
	Total		31790.2 50	107			

Perolehan data yang didapat membuktikan bahwa nilai signifikansi uji linearitas gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja terdapat hubungan linear karena menghasilkan $0,211 > 0,05$.

Tabel 4.6
Uji linearitas Konsep Diri dan Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *Konsep Diri	Between Groups	(Combined)	12281.668	21	584.841	2.578	,001
		Linearity	5240.759	1	5240.759	23.103	,000
		Deviation from Linearity	7040.909	20	352.045	1.552	,085
	Within Groups		19508.582	86	226.844		
	Total		31790.250	107			

Berikutnya perolehan data yang didapat membuktikan bahwa nilai signifikansi uji linearitas konsep diri terhadap motivasi kerja sosial terdapat hubungan linear karena menghasilkan $0.085 > 0,05$.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mampu meningkatkan korelasi antar variabel independen sehingga dapat menjadi parameter yang mirip yang mengakibatkan terganggunya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Signifikansi data normal memiliki angka probabilitas > 4 sedangkan signifikansi data tidak normal memiliki angka probabilitas < 4 .

Tabel 4.7

Uji multikolinearitas Gaya Kepemimpinan dan Konsep Diri

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.700	10.050		1.065	.289		
	Gaya Kepemimpinan	.742	.078	.658	9.557	.000	.898	1.114
	Konsep Diri	.368	.130	.195	2.839	.005	.898	1.114

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil perolehan skor pada uji multikolinearitas membuktikan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara gaya kepemimpinan dan konsep diri karena skor VIF $1.114 < 4$.

C. Uji Hipotesis

Setelah pelaksanaan runtutan pengujian asumsi dilanjutkan dengan langkah selanjutnya dengan melaksanakan uji regresi linear beganda.

1. Uji Regresi Sederhana

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi kerja (Y)

karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X1 terhadap Y dengan melihat t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka ada pengaruh signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1,985.

Tabel 4.8

Model persamaan regresi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.235	6.172		1.982	.050
	Gaya Kepemimpinan	.812	.076	.720	10.696	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Tabel 4.9

Prediktor gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.515	12.00967

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan output SPSS di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 10.696 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai t hitung $10.696 > 1,985$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja secara signifikan atau dapat diterima. Nilai R square yang didapat berjumlah 0,519 atau 51,9% yang artinya variabel independen gaya kepemimpinan transformasional sebesar 51,9% dan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Artinya bahwa hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu terdapat konsep diri (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X2 terhadap Y dengan melihat t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka ada pengaruh signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1,985.

Tabel 4.10

Model Persamaan regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.731	13.064		1.357	.178
	Konsep Diri	.765	.167	.406	4.574	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Tabel 4.11

Prediktor konsep diri dan motivasi kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.157	15.82615

a. Predictors: (Constant), Konsep Diri

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan *output* SPSS diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 4.574 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai t hitung $4.574 > 1,985$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh konsep diri terhadap motivasi kerja secara signifikan atau dapat diterima. Nilai R square yang didapat berjumlah 0.165 atau 16.5% yang

artinya variabel independent konsep diri sebesar 16,5% dan sisanya 83.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Artinya bahwa hipotesis kedua diterima yaitu terdapat pengaruh konsep diri (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan konsep diri terhadap motivasi kerja karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat, uji ini dilakukan untuk menjawab apakah hipotesis ketiga diterima atau ditolak. Penentuan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan konsep diri terhadap motivasi kerja secara bersama-sama berdasarkan dari nilai F hitung pada *output* SPSS, jika nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel maka dapat dikatakan terdapat pengaruh. F tabel pada penelitian ini karena respondennya berjumlah 108 orang maka nilai F tabel 3,08.

Tabel 4.12
Persamaan regresi berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17591.261	2	8795.631	65.043	.000 ^b
	Residual	14198.989	105	135.228		
	Total	31790.250	107			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Konsep Diri						

Tabel 4.13
 Prediktor Gaya kepemimpinan dan konsep diri terhadap motivasi kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.552	.545	11.62878
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Konsep diri				
b. Dependent Variable: Motivasi kerja				

Berdasarkan data yang telah didapat dari perhitungan SPSS di atas nilai F hitung sebesar 65.043 dan nilai signifikansinya 0,000. Karena nilai F tabel 3,08 maka nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Konsep diri (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

Nilai R square yang didapat berjumlah 0,552 atau 55,2%, yang artinya variabel independen gaya kepemimpinan transformasional dan konsep diri sebesar 55,2% dan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hal-hal diatas menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima (H3) yaitu Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan konsep diri (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat.

D. Pembahasan

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 108 subjek di karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan konsep diri terhadap motivasi kerja karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot. Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi kerja (Y), lalu terdapat pengaruh konsep diri (X2)

terhadap motivasi kerja (Y). Dapat diketahui skor yang diperoleh dari variabel motivasi kerja (Y) motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot dalam kategori rendah memiliki persenan sejumlah 10.2%, lalu untuk kategori sedang sebesar 63.9 % dan kategori tinggi sebesar 25.9%. Untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki besaran 1.9% untuk kategori rendah, 79.6% untuk kategori sedang dan 18.5% untuk kategori tinggi. Dan variabel akhir yaitu konsep diri (X2) tidak memiliki besaran pada kategori rendah, lalu 12.0% pada kategori sedang dan 88.0% pada kategori tinggi. Kemudian setelah peneliti melakukan Kategorisasi, Peneliti melakukan Uji Hipotesis pertama yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja karyawan.

Dalam pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini memperoleh skor signifikansi $0,00 < 0,05$ dan hasil nilai $t\ 10.696 > 1,985$. Yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Nilai R square yang didapat berjumlah 0,519 atau 51.9% yang artinya variabel independen gaya kepemimpinan transformasional sebesar 51,9% dan sisanya 48.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hal tersebut didukung oleh (Anoraga, 2003: 2) Kepemimpinan merupakan kapabilitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengatur, membina, memberikan pengaruh pada pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain dalam memperoleh tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Karena semakin baik pembawaan seorang pemimpin maka dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga dapat membantu permasalahan yang sering kali terjadi di perusahaan, yaitu perkembangan mental serta semangat

karyawan yang semakin lama cenderung mengalami penurunan sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Hal ini diperkuat juga oleh beberapa penelitian dari Sumardianti (2016) mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai, lalu penelitian Ocktavianus Takandjandi (2015) Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Terbuka dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (studi kasus) Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumba Timur, memperoleh hasil gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan, dan yang terakhir diperkuat oleh penelitian Rini Hapsari (2018) mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang berjudul Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pt. Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang baik. Kemudian setelah peneliti menguji hipotesis Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja karyawan, setelah itu peneliti melakukan uji hipotesis kedua yaitu pengaruh konsep diri karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

Dalam pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini memperoleh skor signifikansi $0,00 < 0,05$ dan hasil nilai $t \ 4.574 > 1,985$. Yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan antara konsep diri terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi konsep diri yang dimiliki maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Nilai R square yang didapat berjumlah 0,165 atau 15.5% yang artinya variabel

independen gaya kepemimpinan sebesar 16,5% dan sisanya 83.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hal tersebut didukung oleh Siregar (2016: 235) konsep diri merupakan nilai dan sikap yang dimiliki oleh seorang individu di luar dari keahlian dan pengetahuan karyawan yang menjadi salah satu hal yang perlu diamati yaitu perilaku dan sikap kerja karyawan. Karena konsep diri yang baik menghasilkan hasil bekerja yang maksimal dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja juga cenderung baik.

Adanya hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Gustaaf Sudiby (2021) mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Sultan Agung Semarang, dengan judul: Hubungan antara Konsep Diri terhadap Motivasi Belajar Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Angkatan 2018. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar dipengaruhi oleh konsep diri sehingga ketika individu dapat percaya bahwa dirinya mampu berusaha dalam mencapai tujuannya maka tingkat motivasi belajarnya akan meningkat. Lalu diperkuat juga oleh penelitian dari Syarifah Ufayana (2021) mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul Hubungan Antara Konsep diri dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Kantor Bupati Aceh Barat Daya, dari penelitian tersebut diperoleh hasil terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja karyawan. Kemudian setelah peneliti menguji hipotesis Pengaruh Konsep Diri Karyawan terhadap motivasi kerja karyawan, setelah itu peneliti melakukan uji hipotesis ketiga yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Konsep Diri karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

Dalam pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini memperoleh skor signifikansi $0,00 < 0,05$ dan hasil nilai F hitung sebesar $65.043 > 3.08$. Lalu

untuk besaran R Square sebesar 0,554 atau 55,4%, yang artinya variabel independen gaya kepemimpinan transformasional dan konsep diri sebesar 55,2% dan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan konsep diri terhadap motivasi kerja karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot.

Apabila gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik oleh atasan, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang baik. Sebaliknya, apabila tidak diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Begitu juga konsep diri yang baik membuat karyawan cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi juga. Sebaliknya semakin rendah konsep diri yang dimiliki karyawan maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki. Penelitian ini telah dilakukan berdasarkan prosedur ilmiah yang berlaku, dan penelitian ini memiliki kekurangan yaitu waktu pelaksanaannya terlalu panjang dikarenakan jam kerja yang padat pada BNI Daan Mogot Jakarta Barat

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Uji hipotesis pertama (H1), yang mana terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat sebesar 51,9%.
2. Uji hipotesis kedua (H2), yang mana terdapat pengaruh konsep diri terhadap motivasi kerja karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat sebesar 16,5%.
3. Uji hipotesis ketiga (H3) digunakan uji regresi linear berganda. Hasil yang didapatkan adalah bahwa hipotesis ketiga juga diterima yang mana terdapat pengaruh gaya kepemimpinan gaya transformasional dan konsep diri terhadap motivasi kerja karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot Jakarta Barat sebesar 55,2%.

B. Saran

1. Bagi subjek penelitian atau para karyawan khususnya karyawan BNI kantor cabang Daan Mogot agar dapat meningkatkan konsep diri yang baik, dimulai dari memahami diri, menetapkan tujuan dan menjaga kesehatan mental. Karena berdasarkan hasil kategorisasi konsep diri karyawan berada di kategorisasi sedang sehingga perlu ditingkatkan agar para karyawan bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.
2. Bagi pimpinan perusahaan disarankan menjaga keterbukaan terhadap berbagai gaya kepemimpinan, menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada, dan mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik. Karena berdasarkan Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Transformasional berada di kategorisasi sedang sehingga

para pemimpin harus meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional tersebut agar bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan pada perusahaan BNI Daan Mogot Jakarta Barat

3. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk mengkaji permasalahan yang sama, disarankan untuk meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Seperti gaya kepemimpinan yang lebih spesifik, dan faktor lain yang digunakan oleh peneliti dalam naskah ini seperti penghargaan atau Hubungan Interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andamdewi. (2013). Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 1 (1), 210-461. DOI: <https://doi.org/10.24036/bmp.v1i1.2698>
- Anoraga, P. (2003). *Psikologi kepemimpinan*. Asdi Mahasatya.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Validitas dan reliabilitas edisi 4*. Pustaka Pelajar.
- Baihaqi, M. F. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2002). Developing potential across a full range of leadership tm: Cases on transactional and transformational leadership. *New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers*.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*. 88 (2), 207-218. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Beekum, I. R. (2004). *Etika bisnis Islam*. Pustaka Pelajar.
- Berzonsky, M. D. (1981). *Adolescent development*. Mac Millan Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1177/002248718203300117>

- Burns, R.B. (1993). *Konsep diri: Teori, pengukuran, perkembangan dan perilaku (Terjemahan oleh Eddy)*. Arcan.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan AQLI.
- Djali. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Fakhria, M., & Setiowati, E. A. (2017). Motivasi berprestasi siswa ditinjau dari fasilitas sosial dan ketakutan akan kegagalan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*. 2 (1), 29-42. DOI: [10.21580/pjpp.v2i1.1279](https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1279)
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi kerja*. Budi Utana.
- Gani, I, & Amalia, S. (2018). *Alat analisis data*. Andi Offset.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior (4th Ed.)* New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. S. (2012). *Teori-teori psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Hadi, S. (1991). *Metodologi research*. Andi Offset.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*. 2 (1), 134-146.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Akara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2003). *Manajemen perilaku organisasi: Sumber daya manusia*. Erlangga.
- Hersey, P., & Kenneth, H. B. (2003). *Manajemen perilaku organisasi: Pendayungan sumber daya manusia*. Erlangga.

- Heryati, A. N., Nurahaju, R., Nurcholis, G., & Nurcahyo, F. A. (2019). Effect of safety climate on safety behavior employees: The mediation of safety motivation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*. 4 (2), 191-200. DOI: [10.21580/pjpp.v4i2.3346](https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3346)
- Huang, L. (2010). Reading aloud in the foreign language teaching. *Asian Social Science Journal*. 6 (4) , 148-150.
- Hurlock, E. B. (2013). *Perkembangan anak*. Erlangga.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Medani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. Vol. 1, No. 1, 27-34.
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?*. Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, Umi., dkk. (2016). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. New March Semarang). *Journal of Management*. Vol 2, No. 2, 1-22.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation dan personality*. Harper & Row.
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2018). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Psikohumniora: Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 2, No. 2, 107-124.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality: a clinical and experimental study of fifty men of collage age*. Oxford University Press.
- Ningsih, S. L. Y. (2009). Strategi *employee relations* untuk meningkatkan kinerja karyawan dan citra pada PT. Kereta Api (Persero). *Jurnal Ilmu Komunikasi UPNYK*. Vol. 7, No. 2, 162-170.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.

- Rahmat, 2010. *Motivasi kerja dalam Islam*. Cahaya Pustaka.
- Ramdani, M., & Sopian, Y. (2021). Pengaruh konsep diri karyawan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Agri Sejati Sukabumi: Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Vol. 2, No. 1, 23-46.
- Rawlin. William., & Beck. (1998). *Mental health psychiatric nursing a holistic life cycle approach, 2nd edition*. Mosby Year Book.
- Reitz, H. J. (1977). *Organizations behavior*. Ontario.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, edisi 6*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi*. Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Prenhalindo.
- Sari, R. H. (2019). Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Shihab, M. Q. (2017). *Tafsir al-mishbah: pesan, kesan dan keserasaian Al-Qur'an volume 4*. Lentera Hati
- Shihab, M. Q. (2017). *Tafsir al-mishbah: pesan, kesan dan keserasaian Al-Qur'an volume 12*. Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2017). *Tafsir al-mishbah: pesan, kesan dan keserasaian Al-Qur'an volume 13*. Lentera Hati.
- Siagian, Sondang. (2009). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. PT. Refika Aditama.

- Siregar, R. J. E. (2016). Pengaruh konsep diri dan efikasi diri terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya. *Jurnal SOSIO-E-KONS*. Vol. 8, No. 3, 234-250.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimir terhadap motivasi kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Slameto. (1995). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Rineka Cipta.
- Sobur, A. (2009). *Psikologi umum*. Pustaka Setia.
- Sudibyoy, G. (2021). Hubungan antara konsep diri terhadap motivasi belajar pada mahasiswa psikologi Universitas Islam Sultan Agung Angkatan 2018 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Sudrajat. (2010). *Konsep diri perspektif Al-Qur'an terkait pembentukan moral remaja*. STAIN Kediri.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumardianti, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa (Doctoral dissertation, FE).
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan transformasional*. CV. Radja Publika.
- Swandari. (2003). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Takandjanjdi, O. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Universitas Terbuka Jakarta.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen*. Raja Grafindo Persada.

Ufayana, S. (2021). Hubungan antara konsep diri dengan motivasi kerja pada karyawan kantor bupati Aceh Barat Daya (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).

Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Pustaka Setia.

Winardi. (2001). Memotivasi pemosivasi dalam manajemen. PT. Raja Grasindo Persada.

LAMPIRAN

HASIL VALIDITAS dan REALIBITAS

Lampiran 1

a. Skala Motivasi Kerja (Y) PUTARAN 1

Item-Total Statistics				Cronbach's
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	117.5000	282.985	.652	.919
VAR00002	117.3824	285.213	.785	.919
VAR00003	117.5294	279.772	.787	.918
VAR00004	118.0294	273.908	.600	.919
VAR00005	117.9118	273.113	.706	.917
VAR00006	117.8529	273.826	.675	.918
VAR00007	117.3824	285.031	.796	.919
VAR00008	117.3824	285.577	.763	.919
VAR00009	117.7941	281.926	.461	.921
VAR00010	118.0000	299.333	-.052	.928
VAR00011	117.7647	280.428	.504	.920
VAR00012	117.9706	283.545	.369	.922
VAR00013	117.5000	292.985	.190	.923
VAR00014	117.6176	279.334	.795	.918
VAR00015	117.3824	284.849	.807	.919
VAR00016	117.6471	273.387	.824	.916
VAR00017	117.7941	279.805	.509	.920
VAR00018	117.8235	271.725	.780	.916
VAR00019	118.0882	295.901	.094	.924

VAR00020	117.4412	280.981	.817	.918
VAR00021	117.5000	283.409	.633	.919
VAR00022	117.9706	273.787	.623	.918
VAR00023	118.8529	315.402	-.381	.935
VAR00024	117.7353	283.352	.415	.921
VAR00025	117.6765	279.559	.609	.919
VAR00026	117.5882	277.583	.780	.917
VAR00027	118.0882	294.810	.057	.927
VAR00028	117.8824	279.016	.510	.920
VAR00029	117.6176	274.728	.848	.916
VAR00030	118.0294	285.545	.279	.924
VAR00031	117.4412	288.921	.402	.921
VAR00032	117.4118	281.886	.787	.918
VAR00033	117.5588	276.436	.875	.917
VAR00034	118.0882	278.810	.456	.921
VAR00035	117.8235	276.332	.616	.919
VAR00036	119.0882	290.507	.232	.923

Realibitas Y PUTARAN 1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.922	36

PUTARAN 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	97.1176	266.228	.673	.951
VAR00002	97.0000	268.909	.782	.951
VAR00003	97.1471	263.341	.798	.950
VAR00004	97.6471	255.750	.659	.951

VAR00005	97.5294	256.135	.736	.950
VAR00006	97.4706	256.863	.704	.950
VAR00007	97.0000	269.091	.771	.951
VAR00008	97.0000	269.515	.744	.951
VAR00009	97.4118	265.037	.480	.952
VAR00011	97.3824	263.031	.541	.952
VAR00012	97.5882	265.947	.405	.954
VAR00014	97.2353	263.216	.793	.950
VAR00015	97.0000	268.848	.786	.951
VAR00016	97.2647	256.988	.838	.949
VAR00017	97.4118	264.068	.494	.952
VAR00018	97.4412	254.375	.825	.949
VAR00020	97.0588	265.087	.801	.950
VAR00021	97.1176	266.410	.665	.951
VAR00022	97.5882	259.462	.575	.952
VAR00024	97.3529	266.963	.417	.953
VAR00025	97.2941	262.820	.629	.951
VAR00026	97.2059	260.956	.800	.950
VAR00028	97.5000	263.712	.484	.953
VAR00029	97.2353	258.670	.849	.949
VAR00031	97.0588	272.360	.407	.953
VAR00032	97.0294	266.332	.752	.950
VAR00033	97.1765	260.392	.873	.949
VAR00034	97.7059	262.456	.461	.953
VAR00035	97.4412	260.496	.607	.951

Realibitas Y Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	29

**b. Skala Gaya Kepemimpinan
PUTARAN 1**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	110.9412	246.118	.675	.956
VAR00002	111.0294	242.878	.695	.956
VAR00003	111.2059	237.381	.658	.956
VAR00004	111.0588	239.451	.803	.955
VAR00005	111.4706	243.832	.259	.960
VAR00006	111.3235	232.832	.740	.955
VAR00007	111.1765	233.241	.889	.954
VAR00008	111.0882	237.719	.886	.955
VAR00009	111.0294	242.029	.870	.955
VAR00010	111.0000	242.848	.848	.956
VAR00011	111.2059	239.078	.530	.957
VAR00012	111.0294	240.090	.785	.955
VAR00013	111.3824	238.122	.502	.957
VAR00014	111.1765	233.665	.925	.954
VAR00015	111.1471	235.402	.911	.954
VAR00016	111.0882	239.537	.867	.955
VAR00017	111.1471	240.190	.616	.956
VAR00018	111.0588	242.784	.780	.956
VAR00019	111.1765	240.332	.604	.956
VAR00020	111.0882	236.992	.851	.955
VAR00021	111.1765	240.998	.537	.957
VAR00022	111.7059	241.184	.313	.960
VAR00023	111.6765	237.135	.436	.959
VAR00024	111.3824	232.910	.662	.956

VAR00025	111.0294	240.999	.820	.955
VAR00026	111.0294	244.151	.708	.956
VAR00027	111.1471	235.705	.895	.954
VAR00028	111.0294	242.393	.842	.955
VAR00029	111.5294	233.105	.576	.957
VAR00030	111.4412	238.375	.463	.958
VAR00031	111.3235	230.832	.786	.955
VAR00032	111.3235	232.104	.738	.955

Realibitas X1 Putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.957	32

PUTARAN 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	107.6176	236.122	.686	.959
VAR00002	107.7059	232.881	.707	.959
VAR00003	107.8824	227.986	.644	.959
VAR00004	107.7353	229.594	.810	.958
VAR00006	108.0000	223.879	.715	.958
VAR00007	107.8529	223.523	.894	.957
VAR00008	107.7647	227.882	.893	.958
VAR00009	107.7059	232.093	.881	.958
VAR00010	107.6765	232.953	.855	.959
VAR00011	107.8824	229.561	.521	.960
VAR00012	107.7059	230.275	.789	.958
VAR00013	108.0588	228.481	.499	.961

VAR00014	107.8529	223.887	.933	.957
VAR00015	107.8235	225.604	.918	.957
VAR00016	107.7647	229.640	.876	.958
VAR00017	107.8235	230.210	.627	.959
VAR00018	107.7353	232.867	.788	.959
VAR00019	107.8529	230.311	.616	.959
VAR00020	107.7647	227.216	.855	.958
VAR00021	107.8529	231.038	.545	.960
VAR00022	108.3824	231.152	.320	.963
VAR00023	108.3529	227.750	.426	.962
VAR00024	108.0588	223.451	.657	.959
VAR00025	107.7059	231.062	.831	.958
VAR00026	107.7059	234.153	.720	.959
VAR00027	107.8235	225.907	.902	.957
VAR00028	107.7059	232.517	.848	.959
VAR00029	108.2059	223.987	.561	.960
VAR00030	108.1176	228.228	.477	.961
VAR00031	108.0000	220.970	.797	.958
VAR00032	108.0000	223.212	.712	.959

Realibitas X1 Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.960	31

**c. Skala Konsep Diri X2
PUTARAN 1**

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

VAR00023	74.9706	111.302	.719	.929
VAR00024	75.0294	109.666	.736	.928
VAR00025	74.9118	113.295	.555	.931
VAR00026	74.9706	111.181	.733	.929
VAR00027	74.9118	112.325	.676	.930
VAR00028	75.2647	104.504	.666	.928
VAR00029	75.6765	101.922	.602	.931
VAR00030	75.2353	103.337	.796	.925
VAR00031	75.5000	102.864	.623	.930
VAR00032	75.2647	102.504	.811	.925
VAR00033	75.0294	109.726	.656	.929
VAR00034	74.9706	111.848	.657	.930
VAR00035	75.0882	108.992	.592	.929
VAR00036	75.0000	110.667	.660	.929
VAR00037	75.2353	103.337	.796	.925
VAR00038	75.2353	102.791	.829	.925
VAR00039	75.1471	106.978	.611	.929
VAR00040	75.4118	102.431	.670	.928
VAR00041	75.3235	107.377	.490	.932
VAR00042	74.9118	112.750	.623	.930
VAR00043	74.9412	111.754	.703	.929
VAR00044	75.4118	111.825	.216	.939

Ralibitas X2 Putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.932	22

PUTARAN 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00023	71.6471	105.205	.729	.936
VAR00024	71.7059	103.547	.751	.935
VAR00025	71.5882	107.219	.556	.938
VAR00026	71.6471	105.084	.743	.936
VAR00027	71.5882	106.189	.688	.937
VAR00028	71.9412	98.724	.663	.936
VAR00029	72.3529	95.750	.620	.939
VAR00030	71.9118	97.598	.792	.933
VAR00031	72.1765	97.301	.612	.938
VAR00032	71.9412	96.845	.804	.933
VAR00033	71.7059	103.668	.664	.936
VAR00034	71.6471	105.811	.658	.937
VAR00035	71.7647	102.791	.610	.937
VAR00036	71.6765	104.589	.667	.936
VAR00037	71.9118	97.598	.792	.933
VAR00038	71.9118	97.053	.826	.933
VAR00039	71.8235	101.241	.600	.937
VAR00040	72.0882	96.447	.681	.936
VAR00041	72.0000	101.576	.484	.940
VAR00042	71.5882	106.613	.634	.938
VAR00043	71.6176	105.637	.714	.937

Ralibitas X2 Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	21

Lampiran 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.51958467
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.051
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		200 ^{cd}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance		

Lampiran 3 Uji Linearitas X1 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *Gaya	Between Groups	(Combined)	22932.865	40	573.322	4.337	,000
		Linearity	16501.628	1	16501.628	128.823	,000

Kepemimpinan		Deviation from Linearity	6431.238	39	164.904	1.247	,211
	Within Groups		8857.385	67	132.200		
	Total		31790.250	107			

Lampiran 4 Uji Linearitas X2 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *Konsep Diri	Between Groups	(Combined)	12281.668	21	584.841	2.578	,001
		Linearity	5240.759	1	5240.759	23.103	,000
		Deviation from Linearity	7040.909	20	352.045	1.552	,085
	Within Groups		19508.582	86	226.844		
	Total		31790.250	107			

Lampiran 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.700	10.050		1.065	.289		
	Gaya Kepemimpinan	.742	.078	.658	9.557	.000	.898	1.114
	Konsep Diri	.368	.130	.195	2.839	.005	.898	1.114

a. Dependent Variable: Motivasi Kerjapola

Lampiran 6 Uji Regresi Sederhana XI terhadap y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.235	6.172		1.982	.050
	Gaya Kepemimpinan	.812	.076	.720	10.696	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.515	12.00967
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Motivasi kerja				

Lampiran 7 Uji Regresi Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.731	13.064		1.357	.178
	Konsep Diri	.765	.167	.406	4.574	.000
a. Dependent Variable: Motivasi kerja						

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.157	15.82615
a. Predictors: (Constant), Konsep Diri				
b. Dependent Variable: Motivasi kerja				

Lampiran 7 Uji Hipotesis X1 & X2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17591.261	2	8795.631	65.043	.000 ^b
	Residual	14198.989	105	135.228		
	Total	31790.250	107			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Konsep Diri						

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.552	.545	11.62878
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Konsep diri				
b. Dependent Variable: Motivasi kerja				

Lampiran 8 Skor Responden

N	X1	X2	Y
SUBJEK			
1.	124.00	76.00	116.00
2.	74.00	84.00	94.00
3.	87.00	84.00	95.00
4.	89.00	84.00	85.00

5.	88.00	84.00	92.00
6.	78.00	84.00	85.00
7.	124.00	84.00	116.00
8.	86.00	80.00	93.00
9.	89.00	84.00	90.00
10.	66.00	70.00	74.00
11.	78.00	84.00	101.00
12.	79.00	45.00	53.00
13.	70.00	77.00	110.00
14.	66.00	57.00	68.00
15.	92.00	84.00	84.00
16.	72.00	45.00	57.00
17.	71.00	67.00	64.00
18.	74.00	84.00	88.00
19.	73.00	74.00	51.00
20.	75.00	84.00	73.00
21.	79.00	84.00	71.00
22.	79.00	84.00	73.00
23.	74.00	78.00	71.00

24.	82.00	68.00	46.00
25.	64.00	78.00	68.00
26.	62.00	68.00	83.00
27.	63.00	72.00	56.00
28.	83.00	81.00	82.00
29.	67.00	73.00	61.00
30.	74.00	84.00	72.00
31.	65.00	84.00	68.00
32.	55.00	75.00	80.00
33.	55.00	75.00	66.00
34.	70.00	72.00	64.00
35.	72.00	84.00	75.00
36.	64.00	65.00	73.00
37.	70.00	60.00	71.00
38.	74.00	63.00	66.00
39.	80.00	84.00	75.00
40.	71.00	54.00	61.00
41.	78.00	60.00	72.00
42.	66.00	56.00	62.00

43.	67.00	84.00	63.00
44.	76.00	84.00	58.00
45.	64.00	78.00	67.00
46.	75.00	84.00	77.00
47.	72.00	84.00	58.00
48.	79.00	84.00	71.00
49.	65.00	78.00	64.00
50.	80.00	84.00	64.00
51.	68.00	78.00	55.00
52.	72.00	84.00	71.00
53.	67.00	78.00	63.00
54.	78.00	84.00	73.00
55.	71.00	84.00	73.00
56.	71.00	60.00	77.00
57.	76.00	78.00	77.00
58.	62.00	78.00	52.00
59.	69.00	61.00	62.00
60.	77.00	65.00	76.00
61.	66.00	84.00	77.00

62.	67.00	60.00	58.00
63.	76.00	60.00	72.00
64.	73.00	78.00	63.00
65.	72.00	84.00	71.00
66.	73.00	80.00	69.00
67.	70.00	78.00	67.00
68.	72.00	78.00	66.00
69.	70.00	84.00	71.00
70.	72.00	78.00	50.00
71.	81.00	78.00	67.00
72.	72.00	84.00	81.00
73.	64.00	80.00	74.00
74.	73.00	84.00	64.00
75.	64.00	78.00	73.00
76.	69.00	80.00	79.00
77.	76.00	78.00	56.00
78.	97.00	84.00	84.00
79.	81.00	78.00	63.00
80.	73.00	84.00	90.00

81.	94.00	81.00	78.00
82.	73.00	84.00	65.00
83.	73.00	60.00	65.00
84.	70.00	84.00	77.00
85.	76.00	84.00	45.00
86.	79.00	78.00	54.00
87.	70.00	84.00	62.00
88.	109.00	84.00	105.00
89.	99.00	84.00	105.00
90.	98.00	84.00	106.00
91.	101.00	84.00	108.00
92.	96.00	84.00	108.00
93.	96.00	84.00	108.00
94.	112.00	84.00	108.00
95.	104.00	84.00	108.00
96.	112.00	84.00	105.00
97.	105.00	84.00	108.00
98.	112.00	84.00	105.00
99.	109.00	84.00	108.00

100.	112.00	84.00	108.00
101.	124.00	84.00	85.00
102.	98.00	72.00	80.00
103.	90.00	76.00	90.00
104.	86.00	76.00	81.00
105.	82.00	84.00	88.00
106.	112.00	78.00	89.00
107.	91.00	83.00	100.00
108.	86.00	78.00	75.00

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rafi Fadlilah
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 25 Oktober 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln. Bulak Tengah VIII No 26, rt 008/007, Duren Sawit
, Klender, Jakarta Timur
Email : rafifadlilah198@gmail.com
No. HP : 087883217300
Nama Ayah : Rinal Ciko
Nama Ibu : Marlina

Riwayat Pendidikan

A. Formal

1. SD/MI : SDN Klender 13 Pagi/ Madrasah Ibtidaiyah
Almuhajirin
2. SMP/MTs : SMP Negeri 198 Jakarta
3. SMA/MA/SMK : SMA Pusaka 1 Jakarta

B. Pengalaman Organisasi

- Pengurus HMJB
- Anggota PMII

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Semarang, 16 Oktober 2023

Handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rafi - F.' with a stylized flourish.

Rafi Fadlilah



Jakarta, 29 September 2023

No Surat: DMG/04.09/193/2023

Kepada Yth
Bpk. Dekan
Fakultas Psikologi Dan Kesehatan
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Di Tempat

Perihal : Surat Ijin Penelitian An. Rafi Fadlilah

Menunjuk pada pokok perihal tersebut diatas, maka kami memberikan ijin penelitian untuk melakukan penelitian dikantor BNI Kantor Cabang Daan Mogot yang beralamat Jalan Raya Daan Mogot No. 234 Duri Kepa Kebon Jeruk Jakarta Barat mulai tanggal 02 Oktober 2023 s/d 13 Oktober 2023 kepada Mahasiswa dari Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dengan data sebagai berikut:

Nama : Rafi Fadlilah
Nim : 1907016082
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi Dan Kesehatan

Demikianlah surat ijin ini kami buat, agar dapat dipergunakan dengan semestinya.

PT Bank Negara Persero (Tbk)
Kantor Cabang Daan Mogot

(Marlina)
Pemimpin

