

**HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TOYOTA
MOTOR MANUFACTURING INDONESIA**

**RISKI RAMADHANY
8125047624**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2009**

***THE CORRELATION BETWEEN SELF CONCEPT WITH EMPLOYEE
PRODUCTIVITY AT PT. TOYOTA MOTOR MANUFACTURING
INDONESIA***

**RISKI RAMADHANY
8125047624**



***This Thesis is Presented to Fulfill One of The Requirements in Holding
Bachelor of Educational Degree at Economic Faculty State University of
Jakarta***

***ECONOMICS AND COOPERATION CONCENTRATION
ECONOMICS OF EDUCATION STUDY SPROGRAM
ECONOMIC AND ADMINISTRATION DEPARTEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2009***

ABSTRAK

Riski Ramadhany, Hubungan antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia Skripsi.

Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Januari 2009.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, Jakarta Utara selama satu bulan terhitung dari Bulan Desember 2008 sampai dengan Januari 2009. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dengan jumlah karyawan sebanyak 100 respon. Teknik pengambilan sampel adalah teknik acak proposional (*random protional random sampling*) sebanyak 78 sampel. Pengukuran terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian dengan *kuesioner model skala likert*. Untuk menguji validitas digunakan validitas konstruk (*construct validity*) sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Konsep Diri) diukur menggunakan skala likert. Dimana variabel X dari 40 pernyataan yang telah di kalibrasi validitasnya yang valid sebanyak 35 butir pernyataan, sisanya 5 butir drop. Dengan hasil reliabilitas sebesar 0,920. Untuk Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) yang diperoleh dari data yang ada pada bagian Personalia atau HRD.

Tehnik analisa data dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 47,67 + 0,285X$ dari hasil uji keberartian koefisien regresi. Sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji Liliefors diperoleh $L_{hitung} (0,046) < L_{tabel} (0,100)$, hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

Uji keberartian dan kelinearan regresi dengan menggunakan tabel Analisis Varians (ANAVA) diperoleh persamaan regresi $F_{hitung} (32,42) > F_{tabel} (3,98)$ yang menyatakan regresi sangat berarti serta uji linearitas regresi yang menghasilkan $F_{hitung} (1,15) < F_{tabel} (1,72)$ yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linear.

Uji hipotesis dilakukan dengan koefisien korelasi hubungan dengan rumus *Product Moment* menghasilkan r_{xy} sebesar 0,547. Kemudian uji signifikansi dengan t_{hitung} sebesar 5,70 dan t_{tabel} sebesar 1,70. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konsep diri yang positif dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, Jakarta Utara. Uji koefisien determinasi menghasilkan k_d sebesar 0,2990, hal ini berarti variasi variabel Y (produktivitas kerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel X (konsep diri) sebesar 29,90%.

ABSTRAC

Riski Ramadhany, The Correlation Between Self Concept with Employee Productivity at PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Skripsi. Jakarta: Economics Education Program, Economic and Administration Majors, Faculty Of Economics, State University of Jakarta, January 2009.

This research aim to obtain; whether there are Correlation Between Self Concept with Employee Productivity at PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. This

is research conducted at PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, North Jakarta during one month counted from December 2008 up to January 2009. Research method the used is method survey with approach of corelational. Research population is employee at PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, while population reached by him as employee at production division at PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia Technique intake of sample is proporsional random sampling counted 78 sample's.

Instrument used to obtain variable data of X (Self Concept) in measure use scale of likert. Where variable of X from 40 statement which have in calibrating the validity of valid counted 35 statement items, the rest 5 item's of drop. Result of variable reliabilitas of X equal to 0,920. This matter prove that the instrument valid and reliabel.

The result of data analysis was Y(Employee Productivity) regression-equiva lence $\hat{Y} = 47,67 + 0,285X$, while the result of requirement analysis test that was gained throuh galat taksiran regression Y(Employee Productivity)of X (Self Concept) liliefors test was $L_{count} (0,046) < L_{table} (0,100)$. This result indicated that the sample was from distribution of normal population.

Test mean and linearity of regresi by using tables Analyse Varians (ANAVA) obtained by equation of Fcount regresi (32,42) > Ftable (4,10) expressing regresi very mean and also test linearity of regresi yielding Fhitung (1,86) < Ftabel (3,98) indicating that model of regresi the used is linear.

Hypothesis test conducted with relation correlation coefficient with formula of Product Moment yield r_{xy} equal to 0,547. Then test signifikasi with t calculate equal to 5,70 and t offis tables of equal to 1,70 . because thitung > ttabel , hence concluded that there are relation which isn't it between Teacher's Communication Of Effectiveness in Teaching Process With Result of Productivity Employee at PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, North Jakarta. Coefficient test of determinasi yield kd equal to 0,2990, this indicate that variable variation of Y (Result of Study) determined by variable of X (Communication Of Effectiveness) equal to 29,90%.

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai dari sesuatu urusan tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap. (Q.S Al- Insyirah ayat 6-8)

Ya Allah, Tuhan yang pengasih dan penyayang, Tuhan yang maha memelihara dan menjaga Tuhan yang maha pengampun dan pemurah, Tuhan yang maha perkasa dan melindungi, Ya Allah, Tuhan yang tiada Tuhan selain Engkau. Jadikanlah kami hamba-hamba-Mu yang sholeh dan sholehah, Sabar, Taat, Tawakal dan Amanah... Limpahkanlah kami rezeki yang luas yang Engkau ridhoi... Ya Allah, Tuhan yang memiliki yang awal dan akhir, Serta yang menguasai saat diantaranya serta limpahkanlah kami kebahagiaan dunia dan akhirat.

Ketika hujan jatuh di bumi tiada rasa selain kesejukan, ketika bersandar di pohon rindang bertiup angin dengan perlahan ketika itu tiada rasa kecuali keteduhan. Kuharap hadirnya kita dimanapun, kapanpun, dengan siapapun dapat menggantikan hujan, pohon yang rindang dan hembusan angin.

Kupersembahkan terutama untuk Mama, Papa, dan Adikku tercinta yang selama ini telah memberikan kasih sayang yang begitu tulus dan ikhlas,serta semangat dan dukungannya serta kehadirannya yang senantiasa menemani hari-hariku disaat senang maupun susah semoga Ridho Allah selalu menyertai kalian.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan berbagai nikmat mulai dari nikmat Iman, Islam dan kesehatan bagi kita semua serta memberikan kekuatan dan kesabaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia”. Sholawat serta salam tak lupa pula penulis haturkan kepada junjungan dan teladan kita, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta umatnya yang setia hingga akhir zaman.

Skripsi ini dibuat untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi , Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini berkat dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing Penulis sejak awal penyusunan proposal hingga skripsi ini selesai serta selalu memberikan motivasi kepada Penulis untuk terus berusaha menghasilkan skripsi yang berkualitas.

2. Ibu Sri Indah Nikensari SE.,M. Si., selaku Dosen Pembimbing II yang membimbing Peneliti sejak awal penyusunan proposal hingga skripsi ini selesai dan telah banyak memberikan saran untuk perbaikan skripsi ini.
3. Bapak Ari Saptono, SE., MPd, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Koperasi yang selama ini telah banyak memberikan bimbingan kepada Penulis.
4. Ibu Dra. Hj. Rochyati, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
5. Ibu Dra. Hj. Nurahma Hajat, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan sekaligus dosen Metodologi Penelitian dan Pendalaman Metodologi Penelitian.
6. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi, terutama dosen-dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Koperasi yang telah mendidik Penulis dengan penuh kesabaran.
7. Bapak Drs. Sunarto selaku HRD PT.Toyota Motor Manufacturing Indonesia yang telah memberikan izin dan pengarahan untuk penelitian di perusahaan tersebut.
8. Untuk Mama dan Papa terima kasih yang teramat sangat atas semangat, do'a, kasih sayang dan dukungannya baik materil maupun spritual serta kehadirannya yang selalu senantiasa menemani hari-hariku dan untuk Adikku tercinta terima kasih atas bantuannya dalam perbaikan komputer dan laptop, akan kucurahkan segalanya untukmu serta untuk seluruh

keluargaku tercinta yang telah banyak mendukung dan membantu penulis dalam menggapai cita-cita.

9. Seluruh teman-teman di kelas Ekop reguler dan non reguler 2004 yang memberikan semangat dan dukungannya.
10. Teman seperjuanganku, wanti, bolo, uswa, yanti, mbak heni, yuli, puput, eko.
11. Untuk keluarga besar KLC terutama Kel. Besar Didi Wijayanto terima kasih untuk semangat dan do'anya.
12. Untuk seluruh karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
13. Untuk semua yang secara langsung ataupun tak langsung membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi kebaikan peneliti di kemudian hari.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jakarta, Januari 2009

R.R.S

DAFTAR ISI

Judul	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRAC	ii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA	
BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	9
A. Deskripsi Teoretis	9
1. Produktivitas Kerja Karyawan	9
2. Konsep Diri	15
B. Kerangka Berfikir	21
C. Perumusan Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Tujuan Penelitian	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian	24
C. Metode Penelitian	24
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	25

E. Instrument Penelitian	26
1. Produktivitas Kerja Karyawan (variabel Y)	26
a. Definisi Konseptual	26
b. Definisi Operasional	26
2. Konsep Diri (variabel X)	26
a. Definisi Konseptual	26
b. Definisi Operasional	27
c. Kisi-kisi Instrumen Konsep Diri	27
d. Validasi Instrumen Variabel X	29
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	31
G. Teknik Analisis data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Data	37
1. Produktivitas Kerja Karyawan	37
2. Konsep Diri	39
B. Pengujian Persyaratan Analisis	41
C. Mencari Persamaan Regresi, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi	42
D. Pengajuan Hipotesis Penelitian.....	45
E. Interpretasi Hipotesis Penelitian	46
F. Keterbatasan Penelitian	48
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	50
A. Kesimpulan	50
B. Implikasi	50
C. Saran-Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	55
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
III.1 Penentuan sampel	26
III.2 Kisi-kisi Instrumen variable X (konsep diri)	28
III.3 Skala Penilaian untuk instrumen penelitian variabel X	28
III.4 Langkah Perhitungan Keberartian dan Linieritas Regresi (ANAVA)	35
IV.1 Distribusi Frekuensi Variabel Y (Produktivitas Kerja karyawan)	38
IV.2 Distribusi Frekuensi Variabel X (Konsep Diri)	40
IV.3 Pengujian Signifikansi Koefisiensi Korelasi Sederhana Antara Konsep Diri(X) dengan Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	44
IV.4 Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Konsep Diri (X) dengan Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
IV.1 Grafik Histogram Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).....	36
IV.2 Garfik Histogram Variabel X (Konsep Diri)	39
IV.3 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 47,67 + 0,285X$	41

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini perkembangan usaha semakin pesat, dimana kedudukan Sumber Daya Manusia perlu mendapat perhatian, untuk itu karyawan harus dapat digerakan secara maksimal demi terwujudnya sasaran-sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan adanya pengaruh positif yang dapat ditimbulkan dari persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk lebih inovatif dalam mengembangkan produk-produknya. Sedangkan dampak negatif dapat menimbulkan persaingan yang kurang sehat dalam melaksanakan kegiatan bisnis.

Pada tingkatan perusahaan diakui, bahwa upaya manajemen sumber daya manusia menyangkut banyak sekali tugas dan kegiatan, sebagian besar waktu dan tenaga tercurah pada urusan-urusan hubungan industrial untuk berbagai macam hal yang acap kali tidak berkaitan dengan peningkatan produktivitas. Kegiatan-kegiatan itu memang sangat penting, tetapi pada akhirnya pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan selalu dipertanyakan, apakah para pekerja sudah bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, atau dengan kata lain, apakah sumber daya manusia telah dimanfaatkan secara optimal.

Seseorang yang memiliki kemampuan potensi dan kemampuan realita yang belum tentu bisa mengaktualisasikan kemampuannya jika ia mempunyai konsep diri yang negatif seperti tidak percaya diri dan pesimis terhadap kompetensi. Hal itu dapat menghambat dirinya untuk bekerja secara maksimal

apalagi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Mereka yang konsep diri positif memiliki keyakinan pada kemampuan untuk mengatasi persoalan , bahkan disaat harus menghadapi kegagalan . Konsep diri tampil sebagai hal yang penting dalam perkembangan diri, karena konsep diri mempengaruhi pendekatan karyawan terhadap pekerjaan. Namun, masalah konsep diri kurang disadari peranannya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja yang dicapai karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain konsep diri, penghasilan, tingkat semangat bekerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Faktor yang pertama yaitu penghasilan. Penghasilan merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi seseorang untuk bekerja di suatu perusahaan adalah mencari nafkah. Apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktu untuk berkarya di suatu perusahaan, maka ia juga akan mengharapkan menerima penghasilan tertentu. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan penghasilan yang sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan oleh para karyawan.

Semangat harus dimiliki oleh setiap karyawan agar bekerja dengan maksimal dan penuh tanggung jawab. Peran perusahaan sebagai motivator memiliki arti penting untuk memberikan pengaruh positif pada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan segenap kemampuan terbaik yang dimiliki dan dapat menyelesaikan beban tugas yang diberikan. Kurangnya semangat pada diri karyawan disebabkan karena karyawan dipaksa bekerja untuk

jangka waktu relatif lama dan hanya mengerjakan pekerjaan yang sama dengan lingkungan kerja yang sama pula. Kejenuhan inilah yang membuat karyawan menjadi malas, lalai, dan kurang tanggung jawab dalam bekerja sehingga karyawan tidak termotivasi untuk melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang ikut memperbaiki produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, baik tingkat individual, kelompok ataupun perusahaan. Seorang pemimpin tidak saja berperan sebagai simbol keberadaan suatu perusahaan saja, tetapi juga sebagai motivator dan komunikator karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, pada saat ini masih ada pemimpin yang kurang memahami arti pentingnya peran pimpinan dalam membangun dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya pimpinan lebih sering bertindak hanya sebagai atasan bukan sebagai motivator. Pimpinan hanya memperhatikan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawannya dan tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Sikap yang seperti itu tentunya dapat membuat karyawan merasa kurang diperhatikan sisi kemanusiannya.

Disiplin karyawan menurut perusahaan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat dengan sukarela bekerjasama dengan karyawan lainnya serta dapat meningkatkan prestasi kerja. Tetapi pada kenyataannya, sering terjadi pelanggaran yang berlebihan pada diri karyawan

seperti terlambat masuk kerja, penyalahgunaan fasilitas kantor dan pengambilan uang perusahaan baik dalam jumlah besar maupun kecil merupakan dampak dari karyawan sebagai manusia yang mempunyai kelemahan. Dalam rangka pembinaan disiplin kerja. Tindakan perusahaan untuk mengurangi tingkat pelanggaran terhadap disiplin, dapat berupa tindakan yang positif seperti teguran lisan maupun tulisan.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk bersosialisasi dan berinteraksi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan bawahan. Lingkungan yang mendukung dan bersifat kekeluargaan akan menciptakan suasana kerja yang baik bagi seluruh karyawan perusahaan untuk meningkatkan semangat atau gairah kerja yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia sebagai salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang industri otomotif. Pada mulanya perusahaan yang didirikan pada april 1971 ini bernama PT Toyota Astra Motor. Seiring dengan perkembangan zaman perusahaan ini pun turut mengalami berbagai perubahan. Akhirnya pada bulan agustus 2003, terjadi perubahan pembagian kepemilikan saham yaitu 95% saham perusahaan dimiliki oleh Toyota Motor Corporation Jepang dan 5% sisanya dipegang oleh PT Astra Internasional. Sekarang PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesiatelah dikenal sebagai salah satu produsen handal dan terpercaya dalam dunia industri otomotif, baik di pasar domestic maupun pasar mancanegara. Menjadikan fasilitasnya sebagai yang terbaik dengan

tujuan untuk menghasilkan produk unggulan adalah filosofi utama PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Investasi dalam skala besar yang menyeimbangkan pemanfaatan teknologi modern dengan sumber daya manusia untuk menghasilkan produk yang berkualitas telah ditanamkan di pabrik Toyota kawasan Sunter dan Karawang.

Dampak krisis global yang terjadi pada tahun 2008, tidak menyurutkan semangat Toyota tahun ini untuk menjadi nomor satu di dunia. Prediksi dari berbagai media yang mengatakan bahwa Toyota akan menggeser posisi general motors sebagai produsen mobil nomor satu di dunia dengan data selama 9 (sembilan) bulan pada tahun 2008. Selama itu pula PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia membukukan penjualan sebanyak 7,051 juta unit mobil di seluruh dunia. Jumlah ini meningkat sekitar 1.000 unit dibanding yang sama di tahun lalu. Produktivitas PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia dapat dilihat dari tingkat penjualan misalnya dari 2 tahun sebelumnya dari tahun 2007 – 2008.

Tabel 1.1
Penjualan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia

Deskripsi	Total Penjualan 2007	Total Penjualan 2008
Avanza	85.535 unit	7.000 unit
Inova	118.000 unit	928.700 unit
Toyota Kijang	571.000 unit	457.000 unit
Venza	35.041 unit	25.571 unit

Sumber : diakses pada tanggal 20 Januari 2009 [www. Toyota Astra Motor.co.id](http://www.ToyotaAstraMotor.co.id)

Berdasarkan data tabel penjualan diatas, biasa dilihat bahwa terjadi tren penjualan mengalami penurunan dalam penjualan produksi ini terjadi pada hampir seluruh produk dari PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia ini disebabkan pengaruh dari krisis global pada tahun 2007-2008. Penurunan ini dicegah bila karyawan memiliki konsep diri yang positif.

PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia menyadari akan pentingnya konsep diri karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan untuk mendapatkan karyawan yang tingkat produktivitas tinggi hanya dapat diperoleh melalui dedikasi, loyalitas, ketekunan dalam bekerja, dan ketetapan penggunaan metode atau cara bekerja. Karena, cara untuk menyadarkan orang adalah dengan mengajak mereka ikut ambil bagian, menciptakan rasa partisipasi dan identitas kelompok serta menciptakan perasaan memiliki, perasaan bangga dan prestasi.

Tantangan lain yang dihadapi oleh PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia adalah semakin banyaknya perusahaan otomotif baru di Indonesia semakin banyak pesaing perusahaan yang sama PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia harus lebih peka terhadap selera konsumen, tetapi tidak selamanya produktivitas kerja dapat dipertahankan pada taraf yang tinggi. Kendala yang dihadapi PT. TMMIN yang masih kerap kali terjadi adalah karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga terjadi penumpukan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia adalah dengan menjaga konsep diri yang positif pada karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari hal-hal tersebut maka peneliti tertarik untuk mencoba meneliti apakah konsep diri akan memberi dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berkaitan dengan Konsep Diri dalam bekerja, peneliti ingin mengetahui hubungan konsep diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara konsep diri dengan produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah terdapat hubungan antara penghasilan dengan produktivitas kerja karyawan ?
3. Apakah terdapat hubungan antara tingkat semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan ?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan ?
5. Apakah terdapat hubungan antara disiplin dengan produktivitas kerja karyawan ?
6. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan ?

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, ternyata masalah produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan pengetahuan peneliti serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka penelitian membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah Hubungan antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat Hubungan Antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna :

1. Secara Teoretis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi dan khasanah ilmu pengetahuan yang dilakukan peneliti di kemudian hari tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Secara Praktis, penelitian ini dapat digunakan untuk bahan acuan, referensi sebagai instrument pelaksanaan bagi pihak perusahaan

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Produktivitas Kerja`

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai “Kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa. Menurut asal katanya istilah “Produktivitas berasal dari kata dasar *product* atau *result* atau *outcome*. Kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan dan kata *productivity having the ability to make or create*, creative yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu¹.

Produktivitas kerja karyawan lebih difokuskan pada peranan manusia dalam meraih tinggi rendahnya produktivitas. Karena manusia merupakan faktor utama dan penentuan dalam keberhasilan perusahaan. Upaya peningkatan kemampuan kerja sumber daya manusia yaitu bagaimana perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang dimaksud produktivitas kerja karyawan adalah “Perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu². Menurut Rander dan Heizer bahwa “Produktivitas perbandingan antara jumlah sumber daya yang dipakai (output)

¹ Hadari Nawawi & Mimi Matini H, *Ilmu Administrasi*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990), h.248

² Majalah Produktivitas edisi perdana I, maret 1988, (Jakarta : Yayasan Produktivitas Indonesia, 1988), h.3

dengan jumlah barang atau jasa yang dihasilkan (input).³ Sedangkan Potter dan Kelly mendefinisikan “*Productivity is the ratio of output to input*”⁴ produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input. Menurut Nawawi “Produktivitas kerja karyawan adalah suatu tingkat produksi yang diukur dengan daya guna (efisiensi) penggunaan personalia sebagai tenaga kerja”⁵

Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert, Jr. di dalam buku M. Nur Nasution yang berjudul upaya peningkatan produktivitas perusahaan mendefinisikan Produktivitas sebagai berikut “*Productivity is the ability to produce more goods and services with less labor and other input*”⁶. Dalam arti bebas produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak barang dan jasa dengan sedikit tenaga kerja dan masukan lainnya.

Pendapat di atas bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dari bagaimana karyawan sebagai tenaga kerja memanfaatkan input (sumber daya) yang ada sehingga menghasilkan output (produk) yang diharapkan. Sebab maju mundurnya perusahaan dapat diukur dari produktivitas karyawannya. Secara ekonomis kegiatan dapat dilakukan produktif, jika kegiatan tersebut mempunyai nilai ekonomis. Dapat menghasilkan barang dan jasa yang meningkatkan kegunaan barang dan jasa tersebut diperlukan input yang berupa modal, tenaga kerja, materi, dan sumber daya lain untuk melengkapinya.

Menurut Laeham yang dikutip oleh Sedarmayanti, mendefinisikan sebagai berikut : “ *Productivity is performance appraisals are crucial to the effectivity*

³ Barry Render & Jay Heizer, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2001), h.14

⁴ Turban Rainer Potter & R. Kelly Rainer JR, *Internasional Business*, (USA : Jhon Wiley & Son, 2003), h.9

⁵ Hadawari Nawawi & Martini Hardini, *Administrasi Personel untuk Produktivitas kerja* edisi 1, (Jakarta : CV.Masagung,1997), h.98

⁶ M. Nur Nasution, *Upaya Peningkatan Produktivitas Perusahaan*, (Jakarta Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Taruma Negara, 1999), h.22

management of an organization's human resources, and the proper management of human resources is critical variable affecting an organization's productivity."⁷Maksudnya adalah produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya.

Pengertian mengenai produktivitas menurut Malli "Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil".⁸ Stevenson mengemukakan "*Productivity is an index that measures output (goods and services) relative to the input (labour, materials, energy, and resources) used to product them.*"⁹ Produktivitas adalah sebuah indeks dari pengukuran antara output (barang dan jasa) yang dihasilkan dengan input (tenaga kerja, materi, energi, dan sumber masukan lainnya) yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa.

Sedangkan pendapat ahli lain, Mathis dan Jakson menyebutkan "*Productivity is a measure of quantity and quality of work done, considering the cost of the resources it took to do work*".¹⁰ (produktivitas merupakan pengukuran kuantitas dan kualitas dari pekerjaan dengan mempertimbangan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut).

Berdasarkan pemaparan di atas produktivitas merupakan pengukuran pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan seperti tenaga kerja, materi, energi, dan lain-lain dengan menghasilkan barang dan jasa.

⁷ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2004), h.144

⁸ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h.65

⁹ William J. Stevenson, *Business Organization*, (USA : A Times Mirror Higher Education Group Company, 1996), h.40

¹⁰ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta : UMM, 2005), h.204

Produktivitas adalah ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan menjadi keluaran.¹¹ Sedangkan Robbins berpendapat “produktivitas ialah untuk kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi”.¹² Pernyataan lain diungkapkan oleh Schemerhor, bahwa “produktivitas mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya, orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja, termasuk dalam sumber daya yang diperhitungkan.”¹³

Dengan demikian, produktivitas adalah ukuran kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Pengertian produktivitas kerja menurut piagam OSLO yang dikutip oleh Pandji Anogara adalah :

- 1) Produktivitas adalah konsep universal yang dimaksud yaitu menyediakan barang barang jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya
- 2) Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan. Perencana pengembangan dan melaksanakan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas
- 3) Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan modal, keterampilan, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber daya lainnya. Tujuannya untuk perbaikan kehidupan manusia, melalui pendekatan konsep produktivitas secara menyeluruh
- 4) Produktivitas berbeda pada masing-masing negara sesuai dengan kondisi, potensi dan kekurangan serta harapan-harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka

¹¹ Fremot E. Hast & James Rosenzweigh, *Organisasi di Manajerial*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), h.926

¹² Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi ke Sepuluh*, (Jakarta : PT. Indeks, 2006), h.29

¹³ John R. Schemerhor, Jr, *Manajemen buku I, Ahli Bahasa Purnawa Putranto*, (Yogyakarta : Andi, 1999), h.7

panjang. Namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam melaksanakan pendidikan, pelayanan dan komunikasi.¹⁴

Menurut pengertian di atas produktivitas kerja adalah konsep universal secara terpadu yang didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas, dan produktivitas pada masing-masing negara berbeda.

Menurut Tismawati & Saefullah bahwa “prduktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan”.¹⁵ Pendapat dari Salim mengenai produktivitas kerja ialah semua unsur yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas dan jumlah hasil produksi yang harus dipelihara sehingga semua unsur yang berkaitan dengan peningkatan kualitas dan hasil produksi berjalan lancar.¹⁶

Pendapat ahli lain, Mathis dan Jakson mnyebutkan “*productivity is a measure of quantity and quality of wotk done, considering the cost of theresources it took to do work*”.¹⁷ (produktivitas merupakan pengukuran kuantitas dan kualitas dari pekerjaan dengan mempertimbangan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut).

Pendapat-pendapat di atas bahwa produktivitas kerja adalah peningkatan kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang menyangkut penggunaan sumber daya yang ada. Dengan kata lain kualitas kerja karyawan ditentukan oleh keterampilan

¹⁴ Pandji Anogara, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2004), h.175-176

¹⁵ Erni Tismawati Sule & Kurniwan Saefullah, *Pengantar Manajemen, Edisi Pertama*, (Jakarta : Prenada media, 2005), h.369

¹⁶ Jusuf Suit, *Aspek Sikap Mental Dalam Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996), h.190

¹⁷ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : UMM, 2005), h.204

dan kemampuan seseorang karyawan atau sekelompok karyawan yang bekerja sama dalam kondisi tertentu, guna menghasilkan produk atau jasa yang sesuai dengan harapan perusahaan. Lebih lanjut Boone dan kartz mengemukakan bahwa “produktivitas menggambarkan hubungan antara jumlah unit yang diproduksi dengan jumlah manusia dan input produksi lainnya yang diperlukan untuk memproduksinya”.¹⁸

Berbagai pengertian produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor pengawasan, motivasi dan budaya kerja yang efektif, juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan dan sebagainya.

Menurut Anoraga hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain :

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam bekerja
- 4) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
- 5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri karyawan sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan
- 10) Disiplin kerja yang keras¹⁹

Dalam upaya mengatasi penurunan produktivitas kerja karyawan, perusahaan terlebih dahulu harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan memegang peranan

¹⁸ Louis E Boone & David L. Kartz, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta : Erlangga, 2002), h.25

¹⁹ *Op.Cit.*, h.188

utama dalam proses peningkatan produktivitas karena alat produktivitas dan teknologi. Pada hakikatnya produktivitas merupakan hasil pengorbanan kemajuan teknologi dan informasi telah menyebabkan pemindahan kekuatan serta pemindahan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karena setiap karyawan memiliki kemampuan.

Atmosoeprapto menyatakan “produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan barang atau jasa yang tinggi.”²⁰

Menurut Moenir mengemukakan bahwa produktivitas adalah “pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari besok lebih baik dari hari ini”²¹.

Berdasarkan teori di atas dijabarkan Produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Dengan indikator – indikator produktivitas kerja yaitu tingkat kedisiplinan, kualitas, ketepatan waktu, pengetahuan akan pekerjaan, kerjasama, prakarsa dan tanggung jawab.

2. Konsep Diri

Manusia adalah makhluk yang berkembang, perkembangan ini melalui proses yang panjang, sehingga dapat mengubah baik fisik maupun mental tentang dirinya. Karena sifatnya selalu berubah, maka tidak mudah untuk mengenal dan

²⁰ Kisdarto Atmosoeprapto, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2000), h.1

²¹ A.S.Moenir, *kepemimpinan kerja*, (Jakarta : Bima Aksara, 1998), h.118

memahami manusia. Dalam upaya untuk mengenal dan memahami manusia ada satu aspek yang memegang peranan penting yaitu konsep diri. Kunci keberhasilan hidup adalah konsep diri positif. Konsep diri memainkan peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan hidup seseorang, karena konsep diri dapat dianalogikan sebagai suatu operating system yang menjalankan suatu komputer. Terlepas dari sebaik apapun perangkat keras komputer dan program yang diinstall, apabila sistem operasinya tidak baik dan banyak kesalahan maka komputer tidak dapat bekerja dengan maksimal. Hal yang sama berlaku bagi manusia.

Menurut Hurlock, “konsep diri adalah gambaran yang dimiliki orang tentang dirinya”²². Sedangkan menurut Burn, “konsep diri diartikan sebagai satu gambaran campuran dari apa yang kita pikirkan, orang-orang lain berpendapat mengenai diri kita, dan seperti apa diri kita yang kita inginkan”²³.

Beberapa teori konsep diri menurut para ahli merupakan gambaran penilaian dari keyakinan yang kita miliki tentang diri kita sendiri. Kita melukis sebuah gambar mental tentang diri kita sendiri tentang cara membayangkan bagaimana kita tampak pada orang lain, dan membayangkan bagaimana orang lain itu menilai diri kita. Semua konsep diri ini mencakup citra fisik dan psikologis diri.

Menurut Coyle yang dikutip oleh Lussier, “*Self-concept affect individual’s performance and productivity in a variety of ways in the workplace on a daily*

²² Elizabeth B Hurlock, *Perkembangan Anak Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 199), h.58

²³ R. Burn, *Konsep Diri Teori Perkembangan dan Perilaku*, (Jakarta : Arcan, 1993), h. 6

basic”²⁴. Atau dalam arti bebas konsep diri dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu dalam berbagai lingkungan kerja sehari-hari.

Menurut Clara R. Pudjijogyanti menyatakan bahwa konsep diri adalah seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, kepandaian, kegagalan, antara lain²⁵. Sedangkan menurut Anant dalam buku Psikologi Pendidikan “Konsep diri adalah pandangan seseorang tentang dirinya sendiri yang menyangkut apa yang ia ketahui dan rasakan tentang perilakunya, isi pikiran dan perasaannya, serta bagaimana perilakunya tersebut berpengaruh terhadap orang lain”²⁶. Definisi tersebut memberikan penjelasan bahwa konsep diri terbentuk karena adanya pandangan seseorang terhadap keadaan dirinya yang berkaitan dengan karakteristik dan kemampuan yang dimilikinya.

Konsep diri merupakan bagian yang penting dari kepribadian seseorang, yaitu sebagai penentu bagaimana seseorang bersikap dan bertingkah laku. Seperti yang dikemukakan oleh Wasty bahwa konsep diri adalah “Pikiran atau persepsi seseorang tentang dirinya sendiri yang merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkah laku”²⁷. Menurut Hawkins, Best dan Coney menyatakan bahwa, “*self-concept is defined as the totality of the individuals thought and feeling having reference to him or her self as an object*”.(konsep diri merupakan

²⁴ Robert N, Lussier, *Human Relations In Organizations : a skill-building approach third edition*, (Jakarta :1996), h. 82

²⁵ Clara Pudjijogyanti, *konsep diri dalam pendidikan*, (Jakarta : Arcan, 1991), h.8

²⁶ Anai Pai, *how to develop self-confidence*, (Singapore : S.S.Mubarak and BrotherLtd, 1996), h.23-25 dan *Psikologi Pendidikan*, Djaali, (Jakarta : Program Pasca Sarjana UNJ, 2000), h. 166-169

²⁷ Wasty Soemanto, *Psikologi Pendidikan :Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998), h.185

totalitas pikiran dan perasaan individu yang mereferensikan dirinya sendiri sebagai objek)²⁸.

Menurut para ahli tersebut konsep diri adalah pikiran tentang diri sendiri dalam menghadapi masalah-masalah.

Menurut Stuart dan Sudeen Konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain²⁹. Walaupun secara keseluruhan konsep diri kemungkinan positif, tentu saja ada bagian dari diri kita yang dinilai lebih positif dari yang lainnya. Sedangkan Konsep diri adalah hal-hal yang berkaitan dengan ide, pikiran, kepercayaan serta keyakinan yang diketahui dan dipahami oleh individu tentang dirinya. Hal ini akan mempengaruhi kemampuan individu dalam membina hubungan interpersonal. Meski konsep diri tidak langsung ada, begitu individu di lahirkan, tetapi secara bertahap seiring dengan tingkat pertumbuhan dan perkembangan individu, konsep diri akan terbentuk karena pengaruh lingkungannya³⁰.

Hal senada yang disampaikan oleh Taylor yang dikutip oleh Rakhmat yang menyatakan konsep diri adalah “semua yang kita pikirkan dan rasakan tentang diri kita, akan keseluruhan keyakinan dan sikap yang kita miliki.”³¹

Solomon berpendapat bahwa :

The self-concept refers to the beliefs a person holds about his or her own attributes, and how he or she evaluates these qualities. Although one's overall self-concept may be positive, there certainly are parts of the self

²⁸ Hawkins, Best dan Coney, *Consumer Behaviour : Building Marketing Strategy*, (Boston : Mc Graw Hill, 1998), h.430

²⁹ *Ibid*, h.431

³⁰ Salbiah, <http://ainamq.multiply.com/journal/item/115>

³¹ Jalaluddin, Rakhmat, *Psikologi Komunikasi edisi revisi*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001), h.100

*that are evaluated more positively than other*³². Secara bebas dapat diartikan bahwa konsep diri berhubungan dengan keyakinan yang dipegang seseorang mengenai sifatnya dan bagaimana dia mengevaluasi kualitas dari sifatnya tersebut.

Konsep diri dapat didefinisikan secara umum sebagai keyakinan, pandangan atau penilaian seseorang terhadap dirinya³³. Menurut Calhoun dan Acocella menyatakan konsep diri sebagai “ Apa yang kita ketahui tentang diri sendiri”³⁴. Sedangkan Goos dan O’hair yang dikutip oleh Curtis menyatakan bahwa “Suatu konsep diri mengacu pada bagaimana anda menilai diri anda sendiri, seberapa besar anda berfikir bahwa diri anda berharga sebagai seseorang”³⁵.

Lebih lanjut lagi, dari buku Peter Lauster, yang berjudul *Personality Test*, yang diterjemahkan oleh D.H.Gulo, dan dikutip oleh Agus Sujanto beberapa aspek psikis tersebut ialah :

- a. Kepercayaan kepada diri sendiri
- b. Sikap optimis
- c. Sikap berhati-hati
- d. Sikap tergantung kepada orang lain
- e. Sikap mementingkan
- f. Ketahanan menghadapi cobaan
- g. Toleransi
- h. Ambisi
- i. Kepekaan social

Hal ini dijelaskan oleh Jalaluddin Rakhmat yang mengutip Dr. Willian D. Brooks yang membagi konsep diri dalam tiga aspek, yaitu aspek fisik, aspek

³² Michael R. Solomon, *Consumer behavior : buying, having, and being*, (USA : Prentice Hall, 2004), h.150

³³ Jacinta F. Rini, <http://www.e-psikologi.com/dewasa/160502.htm>

³⁴ James F. Calhoun dan Joan R. Acocella, *Psikologi tentang penyesuaian dan hubungan kemanusiaan alih bahasa R.S. Satmoko*, (Semarang : IKIP Semarang Press, 1990), h.67

³⁵ Dan B. Curtis, et al., *Komunikasi bisnis dan profesional, terjemahan Nana Kandagasari*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h.31

psikologi, aspek sosial³⁶. Pendapat lainnya dikemukakan oleh G.H. Mead yang dikutip oleh Slameto bahwa konsep diri sebagai “suatu produk sosial yang dibentuk melalui proses internalisasi dan organisasi pengalaman-pengalaman psikologis”³⁷. Pengalaman-pengalaman psikologis ini merupakan hasil eksplorasi individu terhadap lingkungan fisiknya dan refleksi dari dirinya sendiri yang diterima dari orang-orang yang berpengaruh pada dirinya.

Konsep diri terdiri dari 2 komponen. Komponen yang pertama adalah komponen kognitif/citra diri (*self image*) dan komponen kedua adalah komponen afektif /harga diri (*self esteem*). Citra diri yaitu apa yang dilihat seseorang ketika melihat dirinya. Dengan kata lain, citra diri merupakan pengetahuan individu tentang dirinya sendiri. Seperti dijelaskan Wayan Nurkencana bahwa :

“seseorang yang cukup memiliki kemampuan terhadap suatu jabatan tertentu, tetapi memiliki citra diri yang lemah akan meragukan kemampuannya. Sebaliknya adapula yang kurang dalam kemampuan, tetapi mempunyai citra diri yang kuat, sehingga ia berambisi untuk mencapai jabatan tersebut³⁸.”

Berbagai faktor dapat mempengaruhi proses pembentukan konsep diri seseorang, seperti :

- ❖ Pola asuh orang tua
- ❖ Kegagalan
- ❖ Depresi
- ❖ Kritik internal.³⁹

³⁶ Jalaluddin Rakhmat, *Op.cit.*h.101

³⁷ Slameto, *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), h.182

³⁸ Wayan Nurkencana, *Perkembangan Jasmani dan Kejiwaan*, (Surabaya : usaha nasional, 2001), h.97

³⁹ *Ibid.*h.98

Menurut Burn “konsep diri diartikan sebagai cara memandang dan merasakan dirinya sendiri⁴⁰. Sedangkan menurut Beck, Willian dan Rawlin menyatakan bahwa konsep diri adalah cara individu memandang dirinya secara utuh, baik fisik, emosional intelektual, sosial dan spiritual⁴¹. Dari pengertian konsep diri menurut beliau adalah semua itu banyak tergantung pada cara kita memandang segala sesuatu, baik itu persoalan maupun terhadap seseorang. Jadi, kendalikan pikiran kita jika pikiran itu mulai menyesatkan jiwa dan raga.

Berdasarkan teori konsep diri diartikan pandangan atau gambaran seseorang tentang keadaan dirinya sendiri pada saat ini dan bukan bayangan ideal dari dirinya sendiri yang mencakup aspek fisik, aspek psikologi, aspek sosial.

B. Kerangka Berfikir

Unsur utama dalam suatu perusahaan adalah manusia yang akan menentukan berhasil tidaknya sasaran perusahaan. Karyawan ikut berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi, agar perusahaan dapat mencapai sasaran yang baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki moral tenaga kerja yang tinggi, agar dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya.

Produktivitas menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Produktivitas tercermin melalui sikap dan hasil kerja yang diperoleh karyawan. Oleh karena itu, sudah selayaknya bagi perusahaan untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan produktivitas yang tinggi seorang karyawan

⁴⁰ R. Burn, *Loc. Cit*

⁴¹ Salbiah, *loc. Cit*.

mampu melaksanakan pekerjaannya dengan memuaskan. Hasil kerja yang baik dari seseorang karyawan akan memberikan banyak keuntungan untuk perusahaan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukanlah menjadi hal mudah untuk perusahaan. Karena banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktitas antara lain Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seperti memberikan keterampilan, motivasi, konsrp diri, dan fasilitas kerja yang dapat digunakan karyawan dalam bekerja. Dengan memberikan hal-hal tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu wujud moral kerja yang tinggi, tercermin dalam konsep diri terbentuk dari pengalaman sendiri dan dari penilaian atau penerimaan orang lain tentang dirinya. Pendapat, pandangan atau penilaian orang lain terhadap konsep diri individu sangat mempengaruhi individu tersebut dalam memandang dirinya sendiri. Konsep diri individu dapat dilihat dari perilaku individu sehari-hari, karena dapat mempengaruhi cara bekerja seorang karyawan. Konsep diri yang dimiliki karyawan tersebut akan memberikan arah untuk menemukan dan menentukan pencapaian produktivitas kerja yang diharapkan.

Seseorang karyawan yang menilai dirinya negatif akan merasa dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk mencapai hasil yang baik, kurang motivasi, rendah diri, merasa dirinya tidak bahagia, dan mempunyai sifat penolakan terhadap dirinya.

Sebaliknya, seorang karyawan yang menilai dirinya secara positif akan selalu percaya diri terhadap kemampuan dan mempunyai keyakinan dalam mengerjakan pekerjaannya samapi selesai. Apabila ia menemui hambatan/kegagalan dalam bekerja, ia akan memotivasi dirinya untuk lebih berusaha dan tidak putus asa, sehingga dapat mewujudkan target atau cita-citanya, jadi konsep diri positif memungkinkan karyawan untuk bertindak rasional, optimis, dan kreatif. Sehingga semakin tinggi atau positifnya konsep diri kita semakin tinggi produktivitas kerjanya, maka diduga terdapat hubungan antara konsep diri dengan produktivitas kerja karyawan, maka diduga terdapat hubungan antara konsep diri dengan produktivitas kerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dan kerangka teoritis yang ada, serta ditunjang oleh kajian pustaka dan kerangka berfikir, maka terdapat hubungan antara konsep diri dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Semakin positif konsep diri, maka semakin baik produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan keeratan hubungan antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. berdasarkan data atau fakta yang benar.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, Jalan Yos Sudarso, Sunter II, Jakarta Utara. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Desember 2008 sampai dengan Januari 2009

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode survei adalah “metode yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan merekam jawaban untuk di analisis”⁴². Dengan alasan :

1. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan.
2. Penelitian ini tidak menuntut subjek penelitian yang terlalu banyak
3. Perhatian peneliti ditujukan kepada variabel yang dikorelasikan⁴³.

⁴² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), h.11

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), h.326

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah “ adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.⁴⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia yang berjumlah 500 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah “sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian”.⁴⁵ . Populasi terjangkau dari penelitian ini adalah para karyawan bagian Produksi yang berjumlah 100 orang dari lima divisi. Karena kualitas kerja karyawan yang meningkatkan pendapatan perusahaan. Penentuan sampel pada rentangan n (jumlah populasi) sebanyak 100 orang dengan taraf kesalahan 5% banyaknya sampel 78 orang⁴⁶

Penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode penarikan sampel secara acak proporsional (*Proportional Random Sampling*) yaitu “ cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub – sub populasi tersebut”⁴⁷. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih dan dijadikan sampel. Cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel III.1

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfa Beta, 2007), h.57

⁴⁵ Mardalis, *Metode penettian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), h.55

⁴⁶ *Op.Cit.* h.309

⁴⁷ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Peneltian*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), h.115

Tabel III.1
Penentuan Sampel

No.	Bagian	Jumlah	Perhitungan	Sampel Terjangkau
1	Divisi Machining	30 Orang	30/100X78	23 Orang
2	Divisi Packing	25 Orang	25/100X78	19 Orang
3	Divisi Maintance	20 Orang	10/100X78	16 Orang
4	Divisi Production	15 Orang	6/100 X 78	12 Orang
5	Divisi Stamping	10 Orang	2/100X 78	8 Orang
	Jumlah	100 Orang		78 Orang

E. Instrumen Penelitian

a. Produktivitas Kerja

1. Definisi Konseptual

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga dapat menghasilkan output yang lebih tinggi.

2. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual terdapat indikator-indikator produktivitas kerja yaitu tingkat kedisiplinan, kualitas, ketepatan waktu, pengetahuan akan pekerjaan, kerjasama, prakarsa dan tanggung jawab

b. Konsep Diri

1. Definisi Konseptual

Konsep diri adalah pandangan atau gambaran seseorang tentang dirinya sendiri pada saat ini dan bukan bayangan ideal dari dirinya sendiri mencakup aspek fisik, aspek psikiologi, aspek sosial.

2. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual dapat didefinisikan sub-sub variabel yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun instrument untuk mengukur variabel tersebut. Konsep diri meliputi indikator-indikator aspek fisik, aspek psikologi, aspek sosial. Yang selanjutnya dijabarkan ke dalam sub indikator.

3. Kisi-kisi Konsep Diri

Instrumen yang digunakan untuk mengukur konsep diri adalah kuesioner berbentuk *skala likert* sebanyak 40 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dasar penggunaan kuesioner dalam bentuk skala likert ini didasarkan pada pendapat Sugiyono yang menyatakan bahwa:

- a. Kuesioner merupakan alat pengumpul data yang paling efisien;
- b. Kuesioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar dalam wilayah yang luas.⁴⁸

Kisi-kisi Instrumen ini disajikan untuk memberikan informasi butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validasi dan uji reliabilitas serta analisis butir untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator- indikator. Kisi-kisi Instrumen konsep diri dapat dilihat di bawah ini Tabel III.2

⁴⁸ *Loc.Cit.*

Kisi-kisi Instrumen Variabel X (Konsep Diri)
Tabel III.2

Indikator	Sub indicator	Uji coba		Setelah Uji Coba	
		+	-	+	-
Aspek Fisik	Mengetahui kelebihan, kelemahan, keadaan fisik	27, 34, 38		30, 33	
	Memperhatikan penampilan fisik	1, 2, 6	5, 30	1, 2, 6	5, 26
	Mewujudkan potensi fisik	24, 36,39	35, 23	21, 34	31, 20
Aspek psikologi	Yakin terhadap kemampuan sendiri	7, 10, 17	8, 14, 15	7,10, 15	8, 13, 14
	Kemampuan mewujudkan prestasi	13, 29, 33	31, 26	12, 25, 29	27, 23
	Kemampuan mengatasi masalah	16, 18, 20	4, 25	16, 18	4, 22
	Kemampuan menghargai orang lain	9		9	
Aspek sosial	Kemampu menerima kritikan	3, 11, 32		3, 11, 28	
	Adanya tenggang rasa	12,19		17	
	Menerima pendapat orang lain	28, 40		24, 35	
	Mampu mengungkapkan perasaan dirinya kepada orang lain	22,37		19, 32	

Untuk mengisi *skala likert* dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai serta diberi nilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawaban, sebagai berikut

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk instrumen penelitian variabel X

Pilihan	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Validasi Instrumen Konsep Diri

Proses pengembangan instrumen konsep diri dimulai dengan penyusunan instrumen terbentuk kuesioner model likert sebanyak 40 butir yang mengacu pada indikator-indikator Variabel konsep diri.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel konsep diri sebagaimana tercantum pada tabel III.2. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan pada 30 responden. Selanjutnya dihitung reabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.⁴⁹

$$rit = \frac{\sum xi xt}{\sqrt{\sum x i^2 \sum xt^2}}$$

Di mana:

rit = Koefisien skor butir dengan skor total instrument

xi = Deviasi skor dari Xi

xt = Deviasi skor dari Xt^2

⁴⁹ Pudji Muljono, *Validasi Instrumen -UNJ dan Teknik Analisis Data*. Disampaikan pada Lokakarya Peningkatan Suasana Akademik Jurusan Ekonomi FIS tanggal 28 Juli-1 Agustus 2003, h.8

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan. Berdasarkan perhitungan maka dari pernyataan setelah divalidasikan terdapat 5 butir pernyataan yang drop sehingga pernyataan yang valid dan tetap digunakan sebanyak 35 butir pernyataan.

Validitas butir dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:⁵⁰

$$Si^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{n}\right)^2}{n}$$

Sedangkan rumus varians dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

Selanjutnya dihitung realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*⁵¹ yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Dimana : r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes
 k = Cacah butir
 Si^2 = Varian skor butir
 St^2 = Varian skor total

⁵⁰ Djaali, et.al, *Pengukuran Bidang Pendidikan*, (Jakarta, PPS UNJ, 2000), h.117

⁵¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2007) h. 365

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $\sum Si^2 = 41.71$, $St^2 = 392.57$ dan r_{ii} sebesar 0.920 (perhitungan lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tesnya termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi.⁵² Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 35 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur konsep diri.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Desain penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari arah hubungan dua variabel X dan Y diatas, terdapat hubungan antara variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Variabel Bebas (X) yaitu konsep diri.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi setelah diadakan uji persyaratan data pada taraf signifikansi = 0.05 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi

a. Persamaan Regresi

$$\text{Model persamaan regresi linear sederhana } \hat{Y} = a + bX$$

⁵². Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi VI* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h. 276

Konstanta a dan koefisien regresi b dapat dihitung dengan menggunakan rumus :⁵³

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan :

Y = Regresi Y atas X

X = Variabel X

a = Konstanta regresi

b = Koefisien regresi

b. Koefisien Korelasi

Menghitung r_{xy} menggunakan rumus “r” (*Product Moment Karl Pearson*)

dengan rumus sebagai berikut :⁵⁴

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma X_i Y - (\Sigma X_i)(\Sigma Y_i)}{\sqrt{\{n\Sigma X_i^2 - (\Sigma X_i)^2\} \{n\Sigma Y_i^2 - (\Sigma Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Tingkat keterkaitan hubungan

X = Jumlah skor dalam sebaran X

Y = Jumlah skor dalam sebaran Y

⁵³ Sudjana, *Metode Statistika*, Edisi ke-4, (Bandung : Tarsito, 1996) h.315

⁵⁴ Husein Umar, *Riset Akuntansi* (Jakarta : Gramedia, 1997), h. 156.

c. Koefisien Determinasi

Selanjutnya diadakan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r_{xy}^2 \quad ^{55}$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien Korelasi Product Moment

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Menguji normalitas galat taksiran regresi Y dan X dengan uji Liliefors pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

Rumus yang digunakan adalah.⁵⁶

$$L_o = \sum F(Z_i) - S(Z_i) \quad \dots$$

Keterangan :

$F(Z_i)$ = merupakan peluang angka baku

$S(Z_i)$ = merupakan proporsi angka baku

L_o = harga mutlak terbesar

Dengan hipotesis statistik:

H_o = Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i = Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian : Jika $L_{hitung} < L_{label}$ maka H_o diterima berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

⁵⁵ *Ibid.* h.157

⁵⁶ Sudjana, *Op.cit.*, h. 312

3. Uji Hipotesis

Dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian ini dilakukan dengan memperlakukan hubungan yang terjadi antara variabel X dan variabel Y dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

$$F_{hitung} = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$$

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria pengujian :

Terima H_0 , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan :

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 .

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan regresi berarti (signifikan).

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan tersebut berbentuk garis lurus/melengkung.

Dengan hipotesis statistik:

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria pengujian linieritas regresi adalah :

Terima H_0 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan : Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. maka H_0 diterima, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah linier. Untuk rangkuman perhitungan lihat tabel analisis varians (anova) untuk uji keberartian dan kelinieran regresi (tabel IV.2) Langkah perhitungan keberartian dan linieritas regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Langkah Perhitungan Keberartian dan Linieritas Regresi (ANAVA)

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel} $\alpha = 0,05$
Total	n	ΣY^2	-	-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-		
Regresi (b/a)	1	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$		$F_o > F_t$ Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$		$F_o < F_t$ Maka regresi Linier
Galat Taksiran	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi yaitu digunakan uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$

Kriteria pengujian :

Terima H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, tolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Hal ini dilakukan pada taraf signifikan (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n-2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 dan berarti koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan Y terdapat hubungan yang positif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel kepada masalah penelitian maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua. Kedua variabel tersebut adalah konsep diri sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen.

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan diperoleh dari data sekunder yang merupakan hasil dari penilaian kerja yang dilakukan oleh bagian produksi dengan mengambil data sebanyak 78 karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia sebagai sampel penelitian. Berdasarkan pengolahan data diperoleh skor terendah 65 dan skor tertinggi 90, skor rata-rata sebesar 80,94 Varians (S^2) yang diperoleh sebesar 25,983 dan simpangan baku (S) sebesar 5,097 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 13).

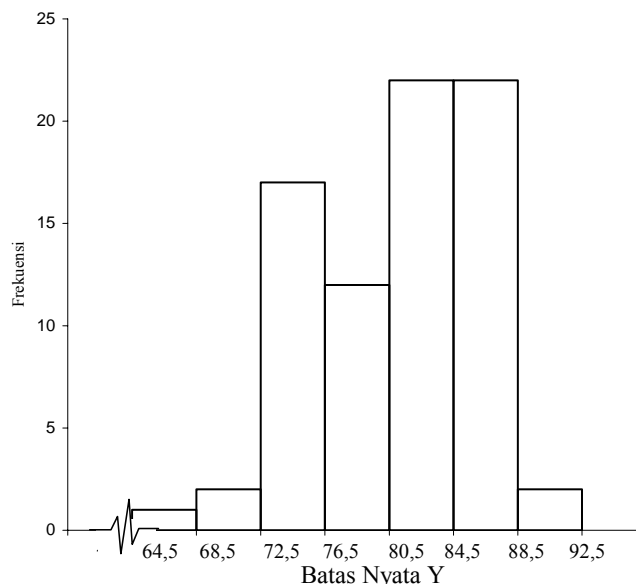
Distribusi frekuensi data produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.1 dimana rentang skor adalah 25, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 14).

Tabel IV.1

**Distribusi Frekuensi Variabel Y
(Produktivitas Kerja karyawan)**

Kelas Interval		Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
65	- 68	64.5	68.5	1	1.3%
69	- 72	68.5	72.5	2	2.6%
73	- 76	72.5	76.5	17	21.8%
77	- 80	76.5	80.5	12	15.4%
81	- 84	80.5	84.5	22	28.2%
85	- 88	84.5	88.5	22	28.2%
89	- 92	88.5	92.5	2	2.6%
Jumlah				78	100%

Untuk grafik histogram tabel variabel produktivitas kerja karyawan dapat digambarkan seperti pada gambar IV.1



Gambar IV.1

Histogram Produktivitas Kerja karyawan

Berdasarkan grafik pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Y (produktivitas kerja) yaitu 22 yang terletak pada kelas interval ke 5 dan kelas interval ke 6 yakni antara 81-84 dan 85-88 dengan frekuensi relatif 28,2%. Frekuensi terendahnya yaitu 1 yang terletak pada kelas interval ke 1 yakni antara 65-68 dan kelas interval ke 7 yakni antara 89 – 92 dengan frekuensi relatif 1,3% dan frekuensi relatif 2,6%

2. Konsep Diri

Data Konsep Diri (variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala Likert yang diisi oleh 78 responden. Ke-78 responden tersebut merupakan karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Berdasarkan pengolahan data kuesioner model skala likert diperoleh skor terendah 96 dan skor tertinggi 137 dari rentang skor teoretik yang tersedia antara skor terendah 35 sampai skor tertinggi 175. Skor rata-rata variabel X diperoleh sebesar 116,90 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 13).

Mengacu pada rata-rata yang diperoleh didapat perhitungan ($116,90/175 \times 100\%$) yang memberikan hasil sebesar 66,8 %, artinya skor rata-rata variabel X mencerminkan konsep diri yang diterapkan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia Tengah dinilai baik.

Varians (S^2) variabel X (konsep diri) yang diperoleh sebesar 95,963 dan simpangan baku (S) variabel X sebesar 9,796 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 13). Berdasarkan indikator yang telah disebutkan pada bab 3, pada indikator aspek fisik mempunyai rata-rata sebesar 272,55, pada indikator aspek

psikologis mempunyai rata-rata sebesar 259,25, dan pada indikator aspek sosial mempunyai rata-rata sebesar 246,50.

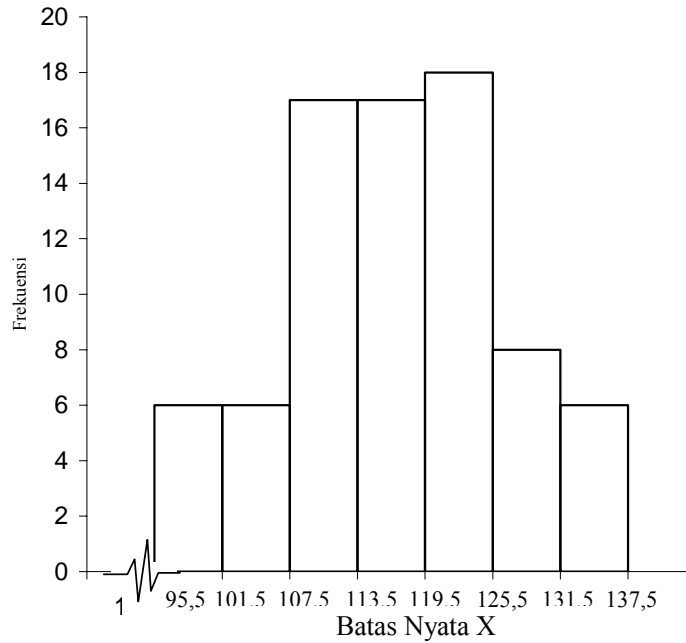
Distribusi frekuensi data konsep diri dapat dilihat pada tabel IV.2 dimana rentang skor adalah 41, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas 6 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 16).

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Variabel X
(Konsep Diri)

Kelas Interval		Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
96	- 101	95.5	101.5	6	7.7%
102	- 107	101.5	107.5	6	7.7%
108	- 113	107.5	113.5	17	21.8%
114	- 119	113.5	119.5	17	21.8%
120	- 125	119.5	125.5	18	23.1%
126	- 131	125.5	131.5	8	10.3%
132	- 137	131.5	137.5	6	7.7%
	Jumlah			78	100%

Untuk grafik histogram tabel variabel Konsep Diri dapat digambarkan seperti pada gambar IV.2

Berdasarkan grafik pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel X (Konsep Diri) yaitu 18 yang terletak pada kelas interval ke 5 yakni antara 120-125 dengan frekuensi relatif 23,1%. Frekuensi terendahnya yaitu 6 yang terletak pada kelas interval ke 1, kelas interval ke 2, dan kelas interval ke 7 yakni antara 96-101, 102-107, 132-137 dengan frekuensi relatif 7,7%.



Gambar IV.2
Histogram Konsep Diri

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas Galat Taksiran dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran Y atas X dilakukan dengan uji liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 78 responden. Dengan kriteria pengujian berdistribusi normal, apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas memberikan nilai L_o sebesar 0,046 sedangkan angka kritis L_t pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 78$ diperoleh angka 0,100. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal di mana $L_o (0,046) < L_t (0,100)$. Asumsi normalitas ini mengartikan bahwa data yang diolah adalah layak dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

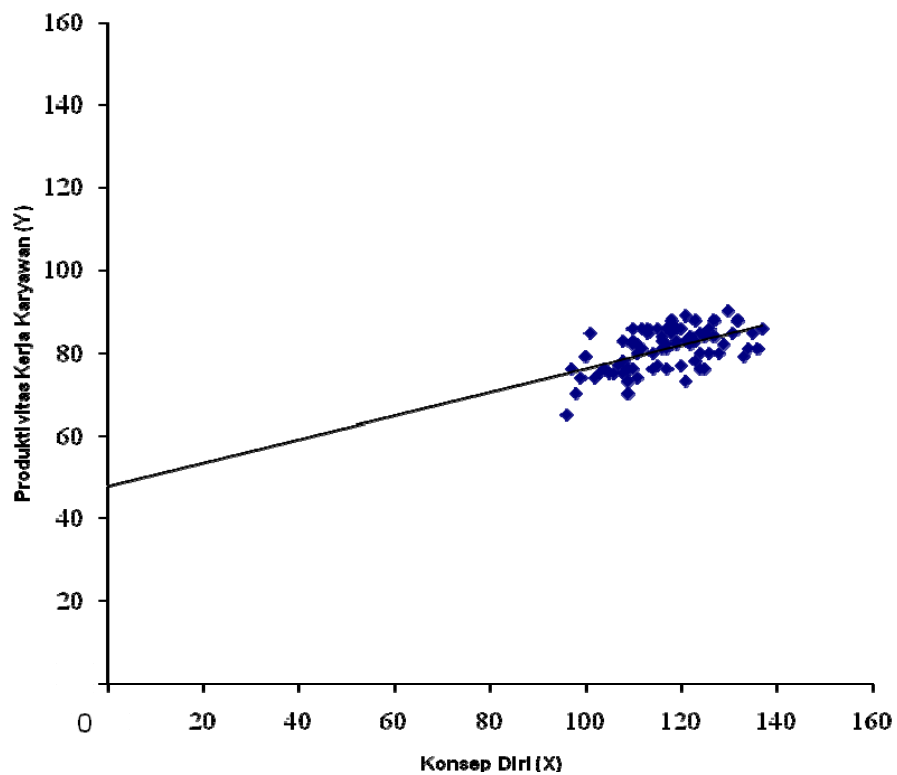
C. Mencari Persamaan Regresi, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi

1. Mencari Persamaan Regresi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara konsep diri dan produktivitas kerja yang telah dibentuk melalui persamaan regresi linier sederhana dengan menggunakan tabel ANAVA.

Pengujian pertama dalam penelitian ini adalah mengadakan uji persamaan regresi. Persamaan regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara pasangan data konsep diri (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai koefisien regresi yang diperoleh adalah sebesar 0,285 dan nilai konstanta sebesar 47,67. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 47,67 + 0,285 X$. Grafik persamaan linier sederhana antara konsep diri dan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada Gambar IV.3.



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 47,67 + 0,285 X$

2. Koefisien Korelasi

Langkah pertama dalam uji hipotesis adalah melakukan menghitung koefisien korelasi dalam rangka untuk mengetahui besar kecilnya atau kuat lemahnya hubungan antara variabel x dengan variabel y. Perhitungan koefisien korelasi ini menggunakan rumus *Product Moment* dari *Pearson* didapat tingkat keterkaitan antara Konsep Diri (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan(Y) diperoleh $r_{xy} = 0,547$ (proses hitungan lihat pada lampiran 29).

Tabel IV.3
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara Konsep Diri(X) dengan Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
X dan Y	0,547	0,2990	5,70	1,70

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan pasangan skor sebagaimana terlihat pada tabel IV.4 di atas, diperoleh $t_{hitung} = 5,70 > t_{tabel} = 1,67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,547$ signifikansi, artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar $r_{xy}^2 = (0,547)^2 = 0,2990$. Hal ini berarti sebesar 29,90% variansi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ditentukan oleh Konsep Diri(X)

3. Koefisien Determinasi

Langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau persentase variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 0,2990. Hal ini berarti bahwa 29,90% variansi Produktivitas Kerja Karyawan ditentukan oleh Konsep Diri, sedangkan sisa 70,1% ditentukan oleh faktor lain. (proses perhitungan terletak pada lampiran 31).

D. Pengajuan Hipotesis Penelitian

1. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak.

Dengan kriteria pengujian terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, regresi dikatakan berarti jika berhasil menolak H_0 . Dari hasil perhitungan uji keberartian regresi dengan menggunakan tabel ANAVA diperoleh nilai F_h sebesar 32,42 dan F_t dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 76 pada taraf kesalahan 5 % diperoleh angka 3,98, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut berarti atau dengan kata lain hubungan antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan adalah berarti atau signifikan.

2. Uji Linieritas Regresi

Untuk uji linieritas regresi digunakan kriteria pengujian terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ sehingga regresi dikatakan linier jika berhasil menerima H_0 .

Tabel IV.4
Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan
Regresi Konsep Diri (X) dengan Produktivitas Kerja Karyawan(Y)
 $\hat{Y} = 47,67 + 0,285X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel} $\alpha = 0,05$
Total	78	512949,00			
Regresi (a)	1	510948,32			
Regresi (b/a)	1	598,23	598,23	32,42*)	3,98
Residu	76	1402,45	18,45		
Tuna Cocok	40	786,61	19,67	1,15**)	1,72
Galat Taksiran	36	615,83	17,11		

Ket :

*) : Regresi Signifikan $F_{hitung} (32,42) > F_{tabel} (1 / 76 ; 0,05) (3,98)$

***) : Regresi linier $F_{hitung} (1,15) < F_{tabel} (40/36 ; 0,05) (1,72)$

Dari hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan tabel ANAVA diperoleh nilai F_h sebesar 1,15 dan F_t dengan dk pembilang 40 dan dk penyebut 36 pada taraf kesalahan 5% adalah 1,72. Karena $F_h < F_t$, maka H_0 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel IV. 4.

3. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Untuk menguji keberartian hubungan antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05, dk(n-2). Hipotesis objektif (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara Konsep Diri (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y), dan hipotesis alternative (H_i) menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara Konsep Diri (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Kriteria pengujiannya adalah terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan pengujian keberartian koefisien korelasi antara Konsep Diri (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y), didapat t_{hitung} sebesar 5,70 (proses perhitungan pada lampiran 30), dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (78 - 2) = 76$ sebesar 1,67. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya Konsep Diri mempunyai hubungan yang berarti dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

E. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui adanya hubungan yang positif antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan

pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} = 5,70$ dan $t_{tabel} = 1,70$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi bivariat $r_{xy} = 0,547$ adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terlihat hubungan yang lebih dari cukup/sedang antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan koefisien determinasi (KD) = $(0,547)^2 = 0,2990$ menunjukkan sebesar 29,90% variasi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ditentukan oleh Konsep Diri (X). Sisanya sebesar 70,1% ditentukan oleh faktor lain.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Konsep diri bukan secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan Produktivitas Kerja Karyawan, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi pengaruh antara Konsep Diri dengan Produktivitas Kerja Karyawan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 47,67 + 0,285X$.

Mengacu pada perhitungan itu, maka dapat diinterpretasikan bahwa Konsep Diri akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan yang dicapai atau semakin baik Konsep Diri maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya semakin buruk Konsep Diri maka Produktivitas Kerja Karyawan semakin menurun. Yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar satu skor Konsep Diri dapat menyebabkan kenaikan Produktivitas Kerja Karyawan 0,285 pada konstanta (47,67).

Untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya konsep diri yakni bisa memberikan gagasan yang baru dan menciptakan suatu

perubahan bervariasi, sangat penting digunakan oleh para karyawan untuk memperbaharui sistem atau cara yang lebih efisien untuk bekerja, sehingga nantinya karyawan tidak hanya bekerja dengan sistem yang lama tetapi bisa memperbaharui sistem lama menjadi baru yang lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaan kerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Sedarmayanti bahwa konsep diri berdampak positif meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Menurutnya produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya. Dijelaskan bila konsep diri positif akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Apabila produksi telah meningkat, perasaan yang senang akan menggambarkan konsep diri yang positif.

F. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa ada keterbatasan keterbatasan yang dihadapi dan tidak sepenuhnya hasil penelitian ini mencapai tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Adapun keterbatasannya yang dicapai antara lain sebagai berikut :

- a. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara konsep diri dengan produktivitas kerja karyawan. Sementara produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor.
- b. Keterbatasan sumber-sumber referensi yang didapat oleh peneliti dalam menyajikan materi pada penelitian ini.

- c. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
- d. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih dalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilaksanakan ini berhasil memberikan kesimpulan secara empiris adanya hubungan yang positif dan cukup erat antara konsep diri dengan produktivitas kerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, Jakarta Utara.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konsep diri dalam bekerja bukan secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa konsep diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi maju mundurnya produktivitas masing-masing karyawan, sedangkan sisanya ditentukan oleh beberapa faktor yang lain, yaitu penghasilan, semangat kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja. Meskipun demikian produktivitas kerja karyawan yang terdapat pada perusahaan tersebut perlu ditingkatkan guna tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat dibuktikan, semakin positif konsep diri karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini memiliki hubungan positif antara konsep diri dengan produktivitas kerja karyawan, semakin positif konsep diri maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Perusahaan masih harus

mempertimbangkan pandangan beberapa karyawan yang menganggap bahwa konsep diri yang positif pada karyawan di perusahaan kurang baik, dan tingkat produktivitas kerja karyawan masih rendah. Meskipun pelatihan pada seminar tentang konsep diri yang diadakan oleh perusahaan, namun tetap merupakan bagian dari perusahaan yang harus mendapatkan perhatian.

Penelitian ini memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk senantiasa memperhatikan kondisi konsep diri untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan bertanggungjawab untuk pemberian pelatihan tentang bagaimana konsep diri yang positif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, sebab karyawan adalah aset utama dalam sebuah perusahaan.

Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia harus bisa memegang teguh keyakinan bahwa setiap karyawan bisa melakukan transformasi diri ke arah yang lebih baik. Hal ini berkaitan dengan konsep diri yang ada dalam diri kita. Kuncinya adalah bagaimana kita menjadikan diri kita sebagai manusia pembelajaran yang secara terus menerus memperbaiki diri.

C. Saran-saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan peningkatan kemampuan mengoreksi jati diri pada individu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Diupayakan untuk meningkatkan situasi yang kondusif agar konsep diri dapat tercipta dan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain yang berminat terhadap masalah produktivitas kerja karyawan agar terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anogara, Pandji, *Manajemen Bisnis*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2004
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993
- _____, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi VI* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Atmosoeprapto, Kisdarto, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2000
- Best, Hawkins, dan Coney, *Consumer Behavior : Building Marketing Strategy*, Boston : Mc Graw Hill, 1998
- Boone, Louis E & David L. Kartz, *Pengantar Bisnis*, Jakarta : Erlangga, 2002
- Burn, R., *Konsep Diri Teori Perkembangan dan Perilaku*, Jakarta : Arcan, 1993
- Calhoun, James F., dan Joan R. Acocella, *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan alih bahasa R.S. Satmoko*, Semarang : IKIP Semarang Press, 1990
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- Curtis, Dan B., et.al., *Komunikasi Bisnis dan Professional, terjemahan Nana Kandagasari*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2005
- Djaali, et.al, *Pengukuran Bidang Pendidikan*, Jakarta, PPS UNJ, 2000
- Hast, Fremot E. & James Rosenzweigh, *Organisasi di Manajerial*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- Hurlock, Elizabeth B, *Perkembangan Anak Jilid 2*, Jakarta: Erlangga, 1999
- Husein Umar, *Riset Akuntansi*, Jakarta : Gramedia, 1997
- Jacinta F. Rini, <http://www.e-psikologi.com/dewasa/160502.htm>

- Lussier, Robert N, *Human Relations In Organizations : a skill-building approach third edition*, Jakarta : Bumi Aksara, 1996
- Majalah Produktivitas edisi perdana I, maret 1988, Jakarta : Yayasan Produktivitas Indonesia, 1988
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- Moenir, A.S., *Kepemimpinan Kerja*, Jakarta : Bumi Aksara, 1998
- Muljono, Pudji, *Validasi Instrumen -UNJ dan Teknik Analisis Data*. Disampaikan pada Lokakarya Peningkatan Suasana Akademik Jurusan Ekonomi FIS tanggal 28 Juli-1 Agustus 2003
- Nasution, M. Nur, *Upaya Peningkatan Produktivitas Perusahaan*, Jakarta Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Taruma Negara, 1999
- Nawawi, Hadawari & Martini Hardini, *Administrasi Personel untuk Produktivitas kerja* edisi 1, Jakarta : CV.Masagung, 1997
- _____ & Mimi Matini H, *Ilmu Administrasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990
- Nurkancana, Wayan, *Perkembangan Jasmani dan Kejiwaan*, Surabaya : usaha nasional, 2001
- Pai, Anai, *how to develop self-confidence*, Singapore : S.S.Mubarak and BrotherLtd, 1996), h.23-25 dan *Psikologi Pendidikan*, Djaali, Jakarta : Program Pasca Sarjana UNJ, 2000
- Potter, Turban Rainer & R. Kelly Rainer JR, *Internasional Business*, USA : Jhon Wiley & Son, 2003
- Pudjiyogyanti, Clara, *konsep diri dalam pendidikan*, Jakarta : Arcan, 1991
- Rakhmat, Jalaluddin, *Psikologi Komunikasi edisi revisi*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001
- Render, Barry & Jay Heizer, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*, Jakarta : Salemba Empat, 2001
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi, Edisi ke Sepuluh*, Jakarta : PT. Indeks, 2006

Salbiah, <http://ainamq.multiply.com/journal/item/115>

Schemerhor, John R. Jr, *Manajemen buku 1, Ahli Bahasa Purnawa Putranto*, Yogyakarta : andi, 1999

Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju, 2004

Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003

Sudjana, *Metode Statistika*, Edisi ke-4, Bandung : Tarsito, 1996

Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* Bandung : Alfabeta, 2007

_____, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfa Beta, 2002

Suit, Jusuf, *Aspek Sikap Mental Dalam Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996

Supranto, J, *Metode Statistik teori dan Aplikasi*, Jakarta : Erlangga, 1996

Soemanto, Wasty, *Psikologi Pendidikan :Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998

Solomon, Michael R., *consumer behavior : buying, having, and being*, USA : Prentice Hall, 2004

Stevenson, William J., *Business Organization*, USA : A Times Mirror Higher Education Group Company, 1996

Sule, Erni Tismawati & Kurniwan Saefullah, *Pengantar Manajemen, Edisi Pertama*, Jakarta : Prenada media, 2005

Sumarsono, Sonny, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003

Yuli, Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : UMM, 2005