

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI
DENGAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN
PT SIMANINDO MEDANTRONICS INDUSTRIES
MEDAN**

LAPORAN PENELITIAN



Oleh :

1. LODIANA AYU, S. PSI
2. SARINAH, S. PSI
3. RAHMI LUBIS, S. PSI

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
M E D A N
2 0 0 3**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	4
C. Manfaat Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Produktivitas Kerja	6
1. Pengertian Produktivitas Kerja	6
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..	7
3. Ciri-ciri Individu yang Produktif	9
4. Pengukuran Produktivitas Kerja	11
B. Manajemen Diri	13
1. Pengertian Manajemen Diri	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Diri	15

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	4
C. Manfaat Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Produktivitas Kerja	6
1. Pengertian Produktivitas Kerja	6
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..	7
3. Ciri-ciri Individu yang Produktif	9
4. Pengukuran Produktivitas Kerja	11
B. Manajemen Diri	13
1. Pengertian Manajemen Diri	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Diri	15

	3. Metode Manajemen Diri	16
	4. Aspek-aspek Manajemen Diri	19
	C. Hubungan antara Manajemen Diri dengan Produktivitas Kerja	21
	D. Hipotesis	23
BAB	III. METODE PENELITIAN	
	A. Identifikasi Variabel Penelitian	24
	B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
	C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	26
	D. Metode Pengumpulan Data	27
	E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	29
	F. Metode Analisis Data	32
BAB	IV. PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	34
	1. Orientasi Kanchah.....	34
	2. Persiapan Penelitian	35
	3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	37
	B. Pelaksanaan Penelitian	40
	C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	41
	1. Uji Asumsi	42
	2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	43
	3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	45

	D. Pembahasan	46
BAB	V. PENUTUP	
	A. Kesimpulan	50
	B. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel :	
1. Distribusi Butir Angket Manajemen Diri Sebelum Uji Coba	36
2. Distribusi Butir Angket Manajemen Diri Setelah Uji Coba	39
3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	42
4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	43
5. Rangkuman Perhitungan <i>r Product Moment</i>	44
6. Statistik Induk	44
7. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	46

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran :

A. Hasil Uji Coba Angket Manajemen Diri	56
A-1. Hasil Uji Validitas Butir Angket Manajemen Diri	57
A-2. Data Butir-butir Sahih	65
A-3. Hasil Uji Reliabilitas Angket Manajemen Diri	71
B. Uji Asumsi	75
B-1. Uji Normalitas Sebaran	76
B-2. Uji Linieritas Hubungan	82
C. Analisis Data Korelasi <i>Product Moment</i>	85
D. Angket Manajemen Diri	91
E. Tabel Krejcie dan Morgan	97
F. Surat Keterangan Bukti Penelitian	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja atau dalam setiap kegiatan usaha dalam rangka menghasilkan sesuatu, baik berupa barang maupun jasa. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi maka akan diperoleh hasil yang lebih banyak dengan pemakaian sumber yang sama atau hasil tetap dengan pemakaian sumber yang minimal.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2002) bahwa produktivitas selalu dilihat dari dua sisi, yaitu *output* dan *input*. Perbandingan antara dua sisi ini akan menjadi ukuran produktivitas kerja seseorang.

Menurut formulasi *Nasional Productivity Boord (NPB)* Singapore (dalam Sedarmayanti, 1995) dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Sementara itu, menurut Sedarmayanti (1995) bahwa produktivitas kerja mengandung pengertian sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja dengan kata lain dapat dikatakan sebagai suatu cara untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil berupa barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, dengan demikian produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas kerja menurut Hadi (2000) pada hakekatnya memiliki dua dimensi, yaitu efisiensi dan efektivitas. Dimensi yang pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang optimal, kuantitas, dan waktu. Efisiensi lebih berorientasi kepada masukan. Dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaan. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai, yang berorientasi pada keluaran atau hasil yang dicapai.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal) individu yang melakukan serangkaian kegiatan produksi.

Sehubungan dengan kegiatan produksi tersebut maka hal ini terkait pula dengan penggunaan waktu dalam mencapai produksi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Gie (1996) yang menyimpulkan bahwa kunci dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah bagaimana cara individu dalam mempergunakan atau mengelola waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan pada suatu pekerjaan.

Berbicara mengenai waktu maka hal ini terkait pula dengan apa yang dimaksud dengan manajemen diri (*self management*) yang menurut Covey (1995) ialah suatu kemampuan yang dimiliki individu dalam hal menata waktu kerja secara efektif, yang ditandai dengan kemampuan dalam menetapkan pusat perhatian dan prioritas penyelesaian tugas serta tanggung jawab kerja secara memadai.

Selanjutnya dijelaskan Covey (1995) bahwa manajemen diri tidak dapat dilepaskan dengan manajemen waktu dan istilah manajemen diri ini kiranya lebih

tepat daripada manajemen waktu, hal ini karena waktu merupakan aset yang sangat berharga. Pengelolaan waktu dapat membawa dampak yang besar dalam kehidupan, karena waktu tidak dapat diulang dan diganti.

Sinambela (1995) menyatakan bahwa dengan pengelolaan waktu yang tepat berarti dapat mengurangi timbulnya ketegangan atau stres, sehingga dapat mengarahkan individu pada hal-hal yang lebih memuaskan dan menyehatkan individu, yang pada akhirnya membuat organisasi kerja menjadi lebih efektif, dan produktivitas kerja yang meningkat.

Sementara itu, Gie (1996) mengemukakan bahwa manajemen diri merupakan segenap kegiatan yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola diri dengan sebaik-baiknya sehingga mampu membawa ke arah tercapainya tujuan hidup. Strategi utama dalam manajemen diri adalah berusaha mengetahui potensi diri sendiri dengan segala kelebihan dan kekurangan atau kelemahan.

Sejalan dengan uraian di atas, penelitian ini berusaha melihat keterkaitan atau hubungan antara kedua variabel yang menjadi inti penelitian. Sebagai kancah dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Simanindo Medantronics Industries. Dilaksanakannya penelitian ini di perusahaan tersebut berdasar pada pengamatan yang dilakukan penulis di lapangan, dimana terlihat bahwa para karyawan saling berlomba untuk meningkatkan prestasi kerja yang ditandai dengan tingginya semangat kerja karyawan. Oleh dasar itu penulis ingin mengkaji apakah produktivitas kerja karyawan tersebut lebih disebabkan oleh manajemen diri yang dimiliki karyawan. Sementara itu terlihat bahwa para karyawan begitu aktif bekerja tanpa membuang waktu secara percuma. Hal ini pun menggambarkan bahwa

karyawan mampu mengelola diri sendiri sehingga mampu mengatur tempo kerja dengan efektif.

Selain itu berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis, dimana para karyawan seringkali mendapatkan bonus atas hasil kerja yang telah diperlihatkan. Adanya bonus yang diterima karyawan ini membuat karyawan terdorong untuk lebih aktif dan rajin bekerja. Hal ini pula yang mungkin mendorong karyawan untuk menggunakan waktu kerja seefektif mungkin dengan hasil kerja yang maksimal.

Melalui uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja terkait dengan pengelolaan waktu pada diri individu sebagai pekerja. Pengelolaan atau manajemen waktu itu sendiri merupakan kunci dari manajemen diri. Adanya manajemen diri yang baik tentunya akan mendukung dan mendorong produktivitas kerja individu cenderung semakin meningkat.

Mengacu pada uraian di atas mengenai pentingnya produktivitas kerja dan keterkaitannya dengan manajemen diri, maka penulis memiliki alasan yang kuat untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul : **“Hubungan antara Manajemen Diri dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Simanindo Medantronics Industries”**.

B. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian ilmiah sudah selayaknya memiliki tujuan tertentu, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara manajemen diri dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Simanindo Medantronics Industries.

C. Manfaat Penelitian

Selain memiliki tujuan, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan bahan kajian dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang membahas mengenai produktivitas kerja serta kaitannya dengan manajemen diri. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan kepustakaan atau literatur dan dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya pada masa-masa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan tambahan dalam meneliti variabel-variabel yang turut berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan dijadikan bahan masukan kepada pihak-pihak terkait, terutama pihak perusahaan dalam melihat bagaimana produktivitas kerja yang dimiliki karyawan, dengan mengetahui produktivitas kerja karyawan ini, maka diharapkan pihak perusahaan mampu mengambil langkah-langkah yang lebih bijaksana dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Produktivitas kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Mintorogo dan Sedarmayanti (1992) menyatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sebagai suatu sikap mental untuk menjadikan segala sesuatu harus menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dalam arti bahwa setiap individu yang menghasilkan sesuatu baik berupa jasa dan barang harus lebih baik atau lebih banyak dari yang dihasilkan sebelumnya. Individu yang berhasil melakukan hal tersebut berarti produktivitasnya meningkat.

Produktivitas menurut Whitmore (dalam Sedarmayanti, 1995) mengutarakan bahwa produktivitas kerja sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Sejalan dengan pendapat di atas Miner (1992) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah hubungan antara kuantitas barang dengan jasa yang dihasilkan dengan jumlah karyawan, modal uang, dan sumber alam yang digunakan dalam produksi. Produktivitas dikatakan meningkat jika *output* lebih besar dari *input* yang digunakan dalam proses produksi. Jadi produktivitas pada dasarnya merupakan penggunaan sumber-sumber daya tersebut secara efisien.

Selanjutnya, Timpe (1992) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara keluaran dan masukan yang bernilai, misalnya efisien dan efektivitas sumber-sumber daya yang tersedia, yaitu kepegawaian, mesin, bahan, modal, fasilitas, dan waktu untuk mencapai keluaran yang sangat bermutu.

Produktivitas menurut Campbell dan Campbell (1988) merupakan suatu konsep efisiensi yang pada umumnya berperan sebagai suatu rasio dari hubungan antara *output* dan *input* dalam suatu proses produksi.

Sementara itu, Hadi (2002) mengemukakan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan produktif bila ia menunjukkan hasil atau *output* yang lebih besar dengan *input* yang relatif lebih kecil.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja berhubungan dengan sikap mental individu dalam rangka menghasilkan sesuatu barang maupun jasa yang diukur berdasarkan biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang telah didapatkan serta disesuaikan dengan waktu yang telah digunakan. Diasumsikan dengan pengeluaran minimal maka didapat hasil yang maksimal dalam waktu yang relatif singkat.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor yang berasal dari dalam diri (*internal*) maupun dari luar diri (*eksternal*). Menurut pengamatan yang dilakukan Anoraga (2001) bahwa faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada faktor-faktor yang lebih penting dari itu. Faktor-

faktor yang sangat diinginkan para pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu :

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

Menurut Mintorogo dan Sedarmayanti (1992) terdapat beberapa faktor yang dapat membuat individu menjadi produktif, di antaranya :

1. Berusaha memahami seni berpikir dan menciptakan suatu gagasan.
2. Berusaha memahami bagaimana menghasilkan yang terbaik dari suatu pekerjaan.
3. Memahami bagaimana menghadapi kegagalan atau keberhasilan.
4. Berusaha memahami bagaimana merencanakan hari ini, hari esok atau waktu yang akan datang.

Gie (1996) menyimpulkan bahwa kunci dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah bagaimana cara individu dalam mempergunakan atau mengelola

waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan pada suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja individu terkait dengan berbagai faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal) serta didukung kemampuan individu dalam mengelola waktu yang digunakan dalam menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam suatu pekerjaan.

3. Ciri-ciri Individu yang Produktif

Pribadi yang produktif menurut Mintorogo dan Sedarmayanti (1992) adalah individu yang dapat mengembangkan dan menerapkan apa yang terbaik bagi diri individu tersebut.

Menurut Erich Fromm (dalam Hall dan Lindzey, 1993) bahwa individu yang produktif adalah orang yang memiliki kecakapan untuk menggunakan kemampuan dan dapat merealisasikan potensi yang terdapat dalam diri. Ada delapan ciri individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakan yang dilakukan bersifat konstruktif.
2. Percaya pada diri sendiri.
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
5. Mempunyai pandangan ke depan.
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.

7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan.
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sementara itu, Timpe (1992) mengungkapkan bahwa karyawan yang produktif ditandai dengan ciri-ciri umum sebagai berikut :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten secara profesional (selalu memperdalam pengetahuan dibidang yang ditekuni).
3. Kreatif dan inovatif.
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan menggunakan logika.
6. Selalu mencari perbaikan.
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
8. Memiliki catatan prestasi yang baik.
9. Selalu meningkatkan diri

Kemudian menurut Sinungan (1997) bahwa individu yang produktif, dapat diketahui dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak bermalas-malasan dengan ngobrol atau membaca koran dan menelpon teman,
2. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
3. Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang produktif adalah individu yang memiliki potensi atau kecakapan tertentu sesuai dengan ciri-ciri yang disebutkan pada uraian di atas serta dapat menggunakan dan merealisasikan potensi tersebut dengan mempergunakan waktu yang ada secara efektif dan efisien.

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja individu dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagaimana dikemukakan oleh beberapa ahli (dalam Siagian, 2002)) yang menentukan standar produktivitas kerja berdasarkan :

1. Jumlah dan kualitas *output* sebagai standar.
2. Produksi rata-rata sebagai standar.
3. Kinerja karyawan yang dipilih sebagai standar.
4. *Time study*, ditujukan untuk menentukan jumlah waktu yang digunakan karyawan dengan kualifikasi tertentu dan bekerja secara normal untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.
5. Studi gerak dan waktu sebagaistandar.
6. Lama kerja sebagai standar.
7. Masa latihan, dan
8. Penilaian atasan sebagai standar.

Sementara itu, produktivitas kerja menurut Hadi (2000) terkait dengan banyaknya produk riil yang dihasilkan dibandingkan dengan jumlah produk harapan (jumlah produk standar). Dikatakan produktif apabila individu dapat menghasilkan produk yang sama atau lebih besar dari pada produk harapan. Sebaliknya, dikatakan tidak atau kurang produktif apabila hasil kerja individu lebih kecil dari pada jumlah produk yang diharapkan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Mahoney (dalam Suhartini, 1992) mengemukakan bahwa ada dua macam pengukuran produktivitas kerja, yaitu :

1. *Total faktor productivity*

Dalam pengukuran ini lebih jelas menekankan pada efisiensi. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan seluruh aspek *input* dan *output*

2. *Partial-faktor productivity*

Dalam pengukuran ini hanya satu aspek *input* yang digunakan dan *output* yang dihasilkan dihubungkan dengan satu aspek *input*.

Menurut Mintorogo dan Sedarmayanti (1992) produktivitas kerja dapat diukur dari dua hal, yaitu :

1. Produktivitas yang diukur dari nilai uang.

Produktivitas dapat dikatakan tinggi apabila :

- a) Hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang dipergunakan atau *output* lebih banyak, sedangkan biaya tetap atau berkurang.
- b) tetap atau sama sedangkan biaya berkurang.
- c) *Output* tetap atau sama sedangkan biaya berkurang.

Sementara itu, produktivitas dapat dikatakan rendah apabila, hasil yang diperoleh lebih kecil daripada sumber kerja yang dipergunakan.

2. Produktivitas yang diukur dari daya guna personel sebagai tenaga kerja.

Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan menggunakan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia sehingga volume dan beban kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya dapat digambarkan melalui efisiensi personel dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Menurut Sinungan (1997) bahwa produktivitas kerja yang meningkat dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu :

1. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.
2. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas kerja dapat diukur dan ditentukan berdasarkan : a) perbandingan antara masukan dan pengeluaran, b) membandingkan hasil kerja individu dengan individu lainnya, c) membandingkan lamanya mengerjakan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan d) menghitung jumlah produk yang dihasilkan selama masa kerja tertentu. Dalam penelitian ini, pengukuran produktivitas kerja di ukur dengan membandingkan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan suatu jenis pekerjaan dengan standar waktu yang telah ditentukan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini digunakan hitungan detik.

B. Manajemen Diri

1. Pengertian Manajemen Diri

Teori manajemen pada umumnya mempunyai konsep yang sama yaitu meliputi bagaimana melihat ke depan (*visioning*), menentukan strategi yang tepat, lalu menerapkan teknik-teknik yang efisien untuk mencapainya (Riyono, 2001).

Manajemen diri didefinisikan oleh Prawitasari (1993) sebagai suatu cara yang dilakukan untuk mengubah perilaku yang kurang dikehendaki menjadi suatu perilaku yang ideal sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Manajemen diri atau *self management* menurut Suhartini (1992) merupakan suatu prosedur yang menuntut seseorang untuk mengarahkan atau mengatur tingkah lakunya sendiri.

Sejalan dengan apa yang telah dikemukakan di atas, Gie (1996) mengemukakan bahwa manajemen diri adalah segenap kegiatan yang dilakukan dalam rangka mengatur dan mengelola diri sendiri dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat membawa ke arah tercapainya tujuan hidup yang telah ditetapkan oleh individu yang bersangkutan.

Manajemen diri atau *self management* menurut Covey (1997) ialah suatu kemampuan yang dimiliki individu dalam hal menata waktu kerja secara efektif, yang ditandai dengan kemampuan dalam menetapkan pusat perhatian dan prioritas penyelesaian tugas serta tanggung jawab kerja dengan memadai.

Mahoney (dalam Suhartini, 1992) mendefinisikan manajemen diri sebagai suatu cara yang digunakan oleh individu dalam bekerja dengan cara melakukan pengontrolan terhadap hasil kerjanya yang dilakukan oleh dirinya sendiri tanpa harus ada kontrol dari luar. Individu yang memiliki manajemen diri yang baik mengetahui apa yang sebaiknya dilakukan terlebih dahulu, mana yang dapat ditunda, serta mana yang tidak boleh dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa manajemen diri merupakan suatu cara atau serangkaian kegiatan yang dilakukan individu dalam hal menata

waktu kerja secara efektif, yang ditandai dengan kemampuan dalam menetapkan pusat perhatian dan prioritas penyelesaian tugas serta tanggung jawab kerja dengan memadai.

2. Faktor-faktor yang Mendukung Manajemen Diri

Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dapat mendukung tercapainya tujuan dalam manajemen diri, sehingga pengelolaan diri akan lebih mudah dilakukan bila individu memiliki kematangan emosi, penalaran yang tinggi, serta mampu mengelola stres menjadi sesuatu yang konstruktif.

Covey (1996) menjelaskan bahwa manajemen diri tidak dapat dilepaskan dengan manajemen waktu, hal ini karena waktu merupakan aset yang sangat berharga. Individu yang dapat mengelola waktu kerjanya dengan baik mengindikasikan bahwa individu tersebut telah memiliki penguasaan dalam hal menetapkan pusat perhatian dan hal yang menjadi prioritas untuk dapat diselesaikan secara bertanggung jawab.

Macan (1994) menemukan tiga faktor yang ada dalam manajemen waktu yang dipakai dalam pengembangan manajemen waktu.

1. Penentuan tujuan dan prioritas

Yaitu apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan seseorang untuk diselesaikan, dan bagaimana individu dapat menempatkan prioritas tugas yang diperlukan guna mencapai tujuan tersebut.

2. Teknik manajemen waktu

Yaitu cara-cara yang digunakan dalam mengelola waktu, seperti datang dan pulang kerja tepat waktu, membuat daftar, jadwal, dan rencana kerja.

3. Kecenderungan untuk terorganisasi

Yaitu kecenderungan kerja seseorang dihubungkan dengan bagaimana cara individu mengatur lingkungan kerja di sekitarnya. Pendekatan keteraturan dapat menghemat waktu dan menyebabkan efisiensi yang besar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mendukung manajemen diri ialah penentuan tujuan prioritas, menggunakan atau mengelola waktu yang ditandai dengan adanya jadwal kerja, serta bagaimana individu mengatur lingkungannya.

3. Metode Manajemen Diri

Kanfer dan Goldstein (dalam Manz, 1986) mengemukakan metode yang diterapkan dalam manajemen diri, yaitu :

1. Penentuan standar sendiri (*standar-setting*)

Menentukan sasaran, target perilaku, tujuan dari apa yang dilakukan, prestasi yang hendak dicapai merupakan langkah pertama dari program manajemen diri. Tujuan yang sudah ditetapkan, akan lebih mengarahkan seseorang pada bagaimana tujuan itu dapat dicapai.

2. Memonitor diri sendiri (*self-monitoring*)

Teknik ini merupakan komponen yang penting dalam metode manajemen diri. Bentuk aplikasi dari teknik ini bisa dengan cara mencatat atau membuat grafik dari data yang bisa dilihat individu yang bersangkutan sehingga dapat berfungsi sebagai *feed back*, sebagai insentif dan juga sebagai penguat (*reinforcement*)

3. Mengevaluasi diri sendiri (*self-evaluation*)

Tahap ini individu melakukan evaluasi kembali perkembangan dari rencana kerja sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, misalnya mengenai target waktu yang digunakan, serta konsekuensi yang diperoleh setelah semua kriteria yang telah ditentukan dapat dicapai.

4. Proses penguatan diri (*self-reinforcement*)

Menghargai diri sendiri secara positif (*positive self-reinforcement*) seperti melepaskan *verbal symbolik self reinforcement* yaitu pernyataan verbal terhadap diri sendiri yang bermaksud memberi penilaian atau penghargaan terhadap apa-apa yang sudah dilakukan atau dicapai.

Manz (1986) mengemukakan strategi yang dilakukan dalam manajemen diri, yaitu :

1. Pengamatan atas diri sendiri.

Pengamatan terhadap diri sendiri membantu individu untuk menemukan kapan, mengapa, dan dalam keadaan mana individu berperilaku dan mengambil tindakan-tindakan tertentu. Hasil pengamatan terhadap diri sendiri dapat membantu individu memberikan dasar untuk mengatur perilakunya sendiri.

2. Menetapkan sasaran bagi diri sendiri.

Menentukan suatu arah dan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perlu dilakukan agar tindakan yang dilakukan tidak sia-sia. Adanya arah dan tujuan yang jelas, maka hal ini dapat mempengaruhi individu dalam berperilaku.

3. Memberi hadiah bagi diri sendiri.

Memberi hadiah bagi diri sendiri merupakan satu cara yang dapat memperkuat diri sendiri dalam menerapkan manajemen diri yang baik. Individu dapat memperoleh dorongan yang positif untuk melakukan kegiatan-kegiatan berikutnya pada masa yang akan datang.

4. Menghukum diri sendiri.

Hukuman bagi diri sendiri sama dengan memberi hadiah kepada diri sendiri. Tujuannya adalah untuk mengurangi perilaku atau tindakan yang dilakukan, namun cara ini dianggap kurang efektif karena individu secara bebas dapat menghindarinya.

5. Praktek.

Setelah menetapkan hal-hal yang dapat mendukung manajemen diri, maka dapat dimulai dengan pelaksanaan atau praktek (*learning by doing*). Karena hanya melalui praktek individu dapat mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program yang telah dirancang. Hasil praktek nantinya dapat dievaluasi kembali, dengan demikian individu dapat menilai program manajemen diri yang telah disusun.

Sementara itu, Gie (1996) menjelaskan bahwa untuk mencapai manajemen diri perlu dilakukan tiga langkah strategis, yaitu :

1. Pendorongan diri.

Pendorongan diri atau *self-motivation* adalah dorongan psikologis dalam diri seseorang yang merangsangnya sehingga mau melakukan berbagai kegiatan

untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi ini akan kuat kalau timbul dalam diri sendiri tanpa dorongan dari orang lain atau dari luar dirinya.

2. Pengorganisasian diri

Pengorganisasian diri atau *self-organization* adalah pengaturan sebaik-baiknya terhadap pikiran, energi, waktu, tempat, dan benda pribadi secara teratur.

3. Pengendalian diri.

Pengendalian diri atau *self-control* adalah berbagai tekad dan langkah untuk memacu semangat dan mengerahkan energi agar dapat melaksanakan apa yang hendak dikerjakan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pengelolaan atau manajemen diri dapat dilakukan dengan berbagai metode seperti yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas yaitu dengan cara penentuan standar sendiri (*standar-setting*), memonitor diri sendiri (*self-monitoring*), mengevaluasi diri sendiri (*self-evaluation*), serta proses penguatan diri (*self-reinforcement*), pengamatan atas diri sendiri, menetapkan sasaran bagi diri sendiri, memberi hadiah bagi diri sendiri, menghukum diri sendiri, praktek, pendorongan diri, pengorganisasian diri, serta pengendalian diri.

4. Aspek-aspek Manajemen Diri

Terdapat beberapa aspek yang berhubungan dengan manajemen diri, yang menurut Treacy (1997) antara lain adalah menganalisis penggunaan waktu yang sekarang, mengidentifikasi hal-hal pemboros waktu dan mengubah kebiasaan.

a. Menganalisis penggunaan waktu

Langkah pertama untuk meningkatkan keterampilan adalah dalam mememanajementi diri adalah menganalisis bagaimana menggunakan waktu pada saat sekarang ini. Penelitian telah menunjukkan bahwa para manajer harus secara terus menerus mengubah titik perhatian mereka dan menggunakan waktu rata-rata hanya 10 menit untuk masing-masing tugas sepanjang hari. Individu akan dengan mudah dapat terlibat dalam debat kusir kehidupan kantor sehari-hari tanpa menghargai kemana waktunya melayang.

b. Mengenali hal-hal pemboros waktu

Menurut Treacy (1997) sedikitnya terdapat 10 hal yang menjadi sumber pemborosan waktu, yakni tidak menemukan yang dicari, pertemuan, telepon, interupsi, penangguhan, kertas kerja yang kecil-kecil, kemelut, urutan pelimpahan yang terbalik, ingin segalanya sempurna dan gangguan.

Kesepuluh hal di atas berkaitan dengan pemborosan waktu. Sejalan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan pengkajian terhadap hal-hal tersebut dalam hubungannya dengan manajemen diri. Apabila kesepuluh hal tersebut sering dialami, maka perlu kiranya dilakukan berbagai perubahan agar waktu yang digunakan benar-benar efisien.

c. Mengubah kebiasaan

Pengenalan terhadap pemborosan waktu telah merupakan suatu kemajuan besar. Selanjutnya yang harus dilakukan sekarang adalah memusatkan diri pada usaha guna menghilangkan kebiasaan-kebiasaan yang memboroskan waktu itu serta menggantikannya dengan kebiasaan penghematan waktu pada tempatnya.

Banyak diantara hal-hal yang memboroskan waktu itu akan menjadi bagian yang alami dari gaya kerja, memperturutkan rapat yang bertele-tele, mendapatkan selebaran-selebaran yang tidak penting, menanggguh-nangguhkan sesuatu. Perilaku yang memboroskan waktu yang berulang-ulang terjadi ini akan menjadi kebiasaan buruk yang harus diubah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek yang berhubungan dengan manajemen diri yang kesemuanya terlihat saling berkaitan. Ketiga aspek tersebut yakni menganalisis penggunaan waktu, mengenali hal-hal pemboros waktu dan mengubah kebiasaan.

C. Hubungan antara Manajemen Diri dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebagaimana telah disimpulkan pada bagian terdahulu berhubungan dengan sikap mental individu dalam rangka menghasilkan sesuatu berupa barang maupun jasa yang diukur berdasarkan biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang telah didapatkan serta disesuaikan dengan waktu yang telah digunakan. Produktivitas kerja dapat diasumsikan bahwa dengan pengeluaran minimal maka didapat hasil yang maksimal dalam waktu yang relatif singkat.

Menurut Erich Fromm (dalam Hall dan Lindzey, 1993) bahwa individu yang produktif adalah orang yang memiliki kecakapan untuk menggunakan kemampuan dan dapat merealisasikan potensi yang terdapat dalam diri. Ada delapan ciri individu yang produktif, yaitu tindakan yang dilakukan bersifat konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai

pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sementara itu, produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal). Menurut pengamatan yang dilakukan Anoraga (2001) bahwa faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada faktor-faktor yang lebih penting dari itu. Faktor-faktor yang sangat diinginkan para pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan tujuan pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri pekerja sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada pekerja, serta disiplin kerja yang keras.

Di sisi lain, Gie (1996) menyimpulkan bahwa kunci dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah bagaimana individu dalam mempergunakan atau mengelola waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan pada suatu pekerjaan.

Sehubungan dengan masalah pengelolaan waktu, maka hal ini terkait pula dengan manajemen diri. Mahoney (dalam Suhartini, 1992) mendefinisikan manajemen diri sebagai suatu cara yang digunakan oleh individu dalam bekerja dengan cara melakukan pengontrolan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh dirinya sendiri tanpa harus ada kontrol dari luar. Individu yang memiliki manajemen

diri yang baik mengetahui apa yang sebaiknya dilakukan terlebih dahulu, mana yang dapat ditunda, serta mana yang tidak boleh dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara manajemen diri dengan produktivitas kerja. Dimana manajemen diri dapat mempengaruhi produktivitas kerja individu, sehingga dengan adanya manajemen diri yang baik maka produktivitas kerja individu akan semakin meningkat.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Ada hubungan yang positif antara manajemen diri dengan produktivitas kerja. Diasumsikan bila manajemen diri baik, maka produktivitas kerja cenderung akan semakin tinggi. Sebaliknya bila manajemen diri buruk, maka produktivitas kerja cenderung semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas, dan reliabilitas alat ukur serta metode analisa data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel–variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut, di antaranya ialah :

1. Variabel bebas : Manajemen Diri
2. Variabel tergantung : Produktivitas kerja
3. Variabel kontrol : Upah

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Setelah mengidentifikasi variabel-variabel penelitian, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan definisi operasional variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

a. Manajemen diri

Manajemen diri merupakan suatu cara atau serangkaian kegiatan yang dilakukan individu dalam hal menata waktu kerja secara efektif, yang ditandai dengan dimilikinya kemampuan untuk menentukan standar sendiri (*standar setting*), memonitor diri sendiri (*self monitoring*), mengevaluasi diri sendiri (*self evaluation*), serta proses penguatan diri (*self-reinforcement*), pengamatan atas diri sendiri, menetapkan sasaran bagi diri sendiri, memberi hadiah bagi diri sendiri, menghukum diri sendiri, praktek, pendorongan diri, pengorganisasian diri, serta pengendalian diri. Data mengenai manajemen diri ini diungkap dengan menggunakan angket.

b. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan perilaku kerja yang ditampilkan oleh seorang karyawan yang ditandai dengan membandingkan antara masukan dengan pengeluaran, membandingkan hasil kerja individu dengan individu lainnya, membandingkan lamanya mengerjakan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan, menghitung jumlah produk yang dihasilkan selama masa kerja tertentu.

Data mengenai produktivitas kerja dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan data dokumentasi pihak personalia perusahaan.

c. Upah

Upah adalah jumlah uang yang diterima oleh seorang karyawan pada setiap periode waktu tertentu. Jumlah penerimaan upah ini biasanya bersifat menetap dan dapat bertambah jumlahnya bila karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang

melebihi target yang telah ditentukan. Data mengenai upah ini diungkap dari dokumentasi perusahaan.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah objek, gejala atau kejadian yang diselidiki terdiri dari semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian itu hendak digeneralisasikan (Hadi, 1986). Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Simanindo Medantronic Industries yang berstatus buruh dan memiliki pendidikan SLTA. Berdasarkan data yang dimiliki oleh pihak perusahaan, jumlah karyawan yang sesuai dengan kriteria subjek penelitian yang dibutuhkan berjumlah 200 orang..

Mengingat keterbatasan penulis untuk menjangkau keseluruhan populasi, maka penulis hanya meneliti sebagian dari keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian yaitu yang lebih dikenal dengan nama sampel. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digeneralisasikan pada populasinya. Oleh karena itu untuk keperluan penelitian ini sampel yang digunakan atas dasar kesalahan 5% atau tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi, sesuai dengan tabel Krejcie dan Morgan, maka diperoleh sampel sebanyak 132 orang.

Menurut Hadi (1986) syarat utama agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan maka sebaiknya sampel penelitian harus benar-benar mencerminkan keadaan populasinya atau dengan kata lain harus benar-benar *representatif*.

Upaya untuk memperoleh sampel penelitian yang *representatif* dalam penelitian ini, maka digunakan teknik *purposive sampling* yang diartikan oleh Hadi (1986) sebagai pemilihan sekelompok subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat populasi yang sebelumnya telah diketahui, yakni karyawan PT. Simanindo Medantronic Industries yang berstatus buruh dan memiliki tingkat pendidikan SLTA.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket dan metode dokumentasi.

a. Angket

Hadi (1984) mengatakan bahwa angket mendasarkan diri pada laporan-laporan pribadi (*self rapport*) dan angket memiliki kelebihan dengan asumsi sebagai berikut :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
- b. Apa yang dikatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Selain itu metode angket digunakan dalam penelitian atas dasar pertimbangan.

- a. Metode angket merupakan metode yang praktis.
- b. Dalam waktu yang relatif singkat dapat dikumpulkan data yang banyak.
- c. Metode angket merupakan metode yang dapat menghemat tenaga dan ekonomis.

Sebelum digunakan pada penelitian yang sebenarnya, angket tersebut perlu diuji cobakan terlebih dahulu. Melalui hasil uji coba, selanjutnya dianalisis secara statistik untuk memperoleh nilai *validitas* dan *reliabilitas* alat ukur. Angket yang telah memenuhi kualifikasi validitas dan reliabilitas inilah yang digunakan dalam penelitian dengan asumsi bahwa alat ukur tersebut secara tepat dapat mengungkap apa sebenarnya yang ingin diungkap, serta bersifat konsisten dalam pengukurannya.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket manajemen diri yang disusun berdasarkan metode-metode dalam manajemen diri yang dikemukakan oleh Goldstein (dalam Manz, 1986), Manz (1986) dan Gie (1996) serta Treacy (1997) yakni kemampuan untuk menentukan standar sendiri (*standar-setting*), memonitor diri sendiri (*self-monitoring*), mengevaluasi diri sendiri (*self-evaluation*), serta proses penguatan diri (*self reinforcement*), pengamatan atas diri sendiri, menetapkan sasaran bagi diri sendiri, memberi hadiah bagi diri sendiri, menghukum diri sendiri, praktek, pendorongan diri, pengorganisasian diri, serta pengendalian diri.

Angket manajemen diri dalam penelitian ini disusun dengan skala Likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban. Penilaian yang diberikan dari item yang *favourable* adalah nilai 4 untuk jawaban sangat setuju, nilai 3 untuk jawaban setuju, nilai 2 untuk jawaban tidak setuju dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Sementara untuk item yang *unfavourable*, nilai 4 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju, nilai 3 untuk jawaban tidak setuju, nilai 2 untuk jawaban setuju dan nilai 1 untuk jawaban sangat setuju.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode yang sering digunakan dalam suatu penelitian. Dokumentasi disini dapat diartikan sebagai catatan-catatan atau keterangan tertulis, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1986). Demikian pula halnya yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (1981) bahwa dokumentasi diartikan sebagai suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui data mengenai produktivitas kerja karyawan yang diperoleh dari bagian personalia. Data produktivitas kerja ini dengan melihat perbandingan antara waktu yang ditetapkan dengan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan, oleh karena itu harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reliabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu hasil penelitian. Dengan demikian suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki syarat valid dan reliabel sehingga alat tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang didapat (Azwar 1992).

a. Validitas

Arikunto (1989) menyatakan bahwa suatu instrumen pengukur dinyatakan valid apabila mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara Hadi (1986) menguraikan bahwa instrumen pengukur dikatakan valid apabila dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat, dengan kata lain alat tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menguji validitas suatu alat ukur perlu kriteria pembandingan, yaitu kriteria luar dan kriteria dalam. Kriteria luar adalah pembandingan yang berasal dari luar, sedangkan kriteria dalam adalah pembandingan dari dalam. Pada penelitian ini menggunakan pembandingan dari dalam instrumen itu sendiri, dengan cara mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Teknik korelasi yang digunakan adalah *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Azwar 1989) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi butir dengan total.
- $\sum X$ = Jumlah skor butir
- $\sum Y$ = Jumlah skor total
- $\sum XY$ = nilai hasil perkalian variabel butir dengan total
- N = jumlah subjek.

Nilai korelasi yang telah didapatkan dari teknik korelasi *product moment* di atas, sebenarnya masih perlu dilakukan pengkoreksian karena kelebihan bobot. Artinya indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan.

Alasannya adalah karena nilai-nilai butir turut menjadi komponen skor total. Teknik untuk menghindari kelebihan bobot ini adalah dengan menggunakan rumus *part whole* sebagai berikut.

$$r_{ix} = \frac{r_{xy} \cdot SDy - SDx}{\sqrt{SDy^2 + SDx^2 - 2 r_{xy} \cdot SDx \cdot SDy}}$$

Keterangan :

- r_{pq} = angka korelasi setelah dikoreksi.
- r_{xy} = angka korelasi sebelum dikoreksi.
- SD x = standard deviasi skor total.
- SD y = standard deviasi skor item.

b. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan kembali terhadap subjek yang sama (Azwar 1986).

Hadi (1986) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonstanan hasil penelitian. Untuk mengetahui seberapa besar indeks reliabilitas angket manajemen diri digunakan teknik Anava Hoyt, dimana rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{MKi}{MKs}$$

Keterangan :

- r_{tt} = koefisien reliabilitas alat ukur.
- MKi = Mean kwadrat interaksi item subjek.
- MKs = Mean kwadrat antara subjek.

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara manajemen diri (variabel bebas X) dengan produktivitas kerja (variabel tergantung Y).

$\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas X.

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel tergantung Y.

$\sum XY$ = Nilai hasil perkalian variabel bebas X dengan variabel tergantung Y.

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel bebas X.

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel tergantung Y.

N = Jumlah subjek penelitian.

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis *Product Moment*, maka data yang telah diperoleh terlebih dahulu harus di uji asumsi. Uji asumsi yang dimaksud adalah :

- a. Uji normalitas, yaitu untuk melihat apakah data penelitian yang telah diperoleh menyebar mengikuti bentuk kurve normal.
- b. Uji linieritas, yaitu untuk melihat apakah data dari variabel bebas (manajemen diri) memiliki hubungan yang linier dengan data dari variabel tergantung (produktivitas kerja).

Seluruh pengolahan data yang dipakai dalam penelitian ini, mulai dari *try-out* alat ukur, uji asumsi dan pengolahan data penelitian, dilakukan dengan bantuan komputer program SPS edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih (1997) Universitas Gajah Mada. Hak Cipta (c) dilindungi UU.

BAB IV

PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pelaksanaan penelitian, berupa orientasi kancah penelitian dan segala persiapan yang telah dilakukan, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Penelitian ini dilaksanakan di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan komponen-komponen elektronik, khususnya *video head assembling*. Perusahaan ini terletak di Kawasan Industri Medan (KIM). Perusahaan ini bernama PT. Simanindo Medantronics Industries, yang merupakan perusahaan gabungan antara Indonesia, Singapura dan Malaysia. Perusahaan ini berdiri di atas tanah yang berukuran 2.200 m² dengan luas bangunan 1.100 m². PT. Simanindo Medantronics Industries berdiri sejak 14 Januari 1994.

Dalam upaya memenangkan persaingan pasar industri barang-barang/komponen elektronik, perusahaan ini mempekerjakan sebanyak 330 orang pekerja. Dengan jumlah pekerja sebanyak itu diharapkan produksi perhari dari perusahaan menjadi meningkat. Pemasaran barang-barang atau komponen elektronik yang dihasilkan perusahaan ini ditujukan ke negara-negara Asia, Australia maupun Eropa.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informil pihak PT. Simanindo Medantronics Industries guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak PT. Simanindo Medantronics Industries tersebut, peneliti mengurus surat pengantar perijinan dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni angket manajemen diri.

Angket manajemen diri dalam penelitian ini disusun menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban berdasarkan metode-metode dalam manajemen diri yang dikemukakan oleh Goldstein (1975), Manz (1986) dan Gie (1996) serta Treacy (1997) yakni kemampuan untuk menentukan standar sendiri (*standar-setting*), memonitor diri sendiri (*self-monitoring*), mengevaluasi diri sendiri (*self-evaluation*), proses penguatan diri (*self reinforcement*), pengamatan atas diri sendiri, menetapkan sasaran bagi diri sendiri, memberi hadiah bagi diri sendiri, menghukum diri sendiri, pendorongan diri, pengorganisasian diri, serta pengendalian diri. Keseluruhan butir angket manajemen diri ini diungkap dengan 110 butir pernyataan. Dari pernyataan tersebut diharapkan dapat mengungkap hal-hal yang menyangkut manajemen diri, hal ini akan diuji dengan menggunakan kajian validitas dan reliabilitas.

Tabel 1
Distribusi Butir Angket Manajemen Diri
Sebelum Uji Coba

Metode Manajemen Diri	NOMOR BUTIR		Jlh
	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	
Kemampuan untuk menentukan standar sendiri	1, 23, 45, 67, 89	2, 24, 46, 68, 90	10
Memonitor diri sendiri	3, 25, 47, 69, 91	4, 26, 48, 70, 92	10
Mengevaluasi diri sendiri	5, 27, 49, 71, 93	6, 28, 50, 72, 94	10
Proses penguatan diri	7, 29, 51, 73, 95	8, 30, 52, 74, 96	10
Menetapkan sasaran bagi diri sendiri	9, 31, 53, 75, 97	10, 32, 54, 76, 98	10
Pengamatan atas diri sendiri	11, 33, 55, 77, 99	12, 34, 56, 78, 100	10
Memberi hadiah bagi diri sendiri	13, 35, 57, 79, 101	14, 36, 58, 80, 102	10
Menghukum diri sendiri	15, 37, 59, 81, 103	16, 38, 60, 82, 104	10
Pendorongan diri	17, 39, 61, 83, 105	18, 40, 62, 84, 106	10
Pengorganisasian diri	19, 41, 63, 85, 107	20, 42, 64, 86, 108	10
Pengendalian diri	21, 43, 65, 87, 109	22, 44, 66, 88, 110	10
JUMLAH	55	55	110

Angket di atas (manajemen diri) disusun berdasarkan skala Likert dengan membuat item-item yang mendukung pernyataan (*favourable*) dan item yang tidak mendukung pernyataan (*unfavourable*). Kriteria penilaian untuk item *favourable* berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 4 untuk jawaban Sangat Setuju, nilai 3 untuk jawaban Setuju, nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju dan nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Penilaian untuk item *unfavourable*, nilai 1 untuk jawaban Sangat Setuju, nilai 2 untuk jawaban Setuju, nilai 3 untuk jawaban Tidak Setuju dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju.

3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan uji coba angket manajemen diri dilakukan pada tanggal 05 Desember 2003 kepada para karyawan yang bekerja di PT. Simanindo Medantronics Industries Medan yang berjumlah 40 orang.

Pada tahap uji coba, peneliti menghubungi bagian personalia PT. Simanindo Medantronics Industries Medan untuk melakukan koordinasi dengan para karyawan yang akan dijadikan subjek penelitian. Angket yang disebar sebanyak 40 bundel/eksemplar dan berdasarkan hasil koreksi terhadap jawaban subjek, ternyata keseluruhan karyawan telah mengisi angket sesuai dengan petunjuk pengisian, oleh karena itu jumlah angket yang dianalisis adalah sebanyak 40 eksemplar.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan uji coba angket ini adalah dengan menemui karyawan saat jam istirahat dan memberikan informasi mengenai maksud dan tujuan peneliti menyebarkan angket. Setelah mengerti dan paham dengan tata cara pengisian angket maka angket segera dibagikan untuk diisi, namun karena keterbatasan waktu yang dimiliki oleh para karyawan saat bertugas, maka peneliti menganjurkan untuk dibawa pulang untuk diisi di rumah dan keesokan harinya dapat dikumpulkan kembali melalui supervisor pada bagian personalia perusahaan.

Setelah angket yang disebar dikumpulkan kembali, selanjutnya dilakukan penilaian terhadap angket dengan cara membuat format penilaian sesuai dengan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya. Kemudian skor/nilai yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke kertas milimeter yang diformat

sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur/kolom untuk nomor pernyataan (butir item) dan baris untuk nomor subjek.

Uji coba pertama ini melihat validitas item (butir angket), hal ini dilakukan dengan teknik analisis *product moment* melalui rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi butir dengan total.

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = nilai hasil perkalian variabel butir dengan total

N = jumlah subjek.

Berdasarkan hasil uji coba angket manajemen diri, menunjukkan hasil bahwa dari 110 butir yang tersebar dalam 11 metode manajemen diri, terdapat 16 (enam belas) butir yang gugur yaitu butir nomor 20, 29, 41, 42, 46, 50, 57, 59, 65, 71, 76, 79, 84, 88, 90, dan 98, sedangkan butir yang valid sebanyak 94. Butir-butir valid tersebut bergerak dari $r_{bt} = 0,268$ sampai $r_{bt} = 0,646$. Tabel 2 berikut ini merupakan distribusi butir-butir valid dari angket manajemen diri setelah uji coba.

Tabel 2
Distribusi Butir Angket Manajemen Diri
Setelah Uji Coba

Metode Manajemen Diri	NOMOR BUTIR				Jlh
	FAVOURABLE		UNFAVOURABLE		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Kemampuan untuk menentukan standar sendiri	1, 23, 45, 67, 89	-	2, 24, 46, 68, 90	46, 90	8
Memonitor diri sendiri	3, 25, 47, 69, 91	-	4, 26, 48, 70, 92	-	10
Mengevaluasi diri sendiri	5, 27, 49, 71, 93	71	6, 28, 50, 72, 94	50	8
Proses penguatan diri	7, 29, 51, 73, 95	29	8, 30, 52, 74, 96	-	9
Menetapkan sasaran bagi diri sendiri	9, 31, 53, 75, 97	-	10, 32, 54, 76, 98	76, 98	8
Pengamatan atas diri sendiri	11, 33, 55, 77, 99	-	12, 34, 56, 78, 100	-	10
Memberi hadiah bagi diri sendiri	13, 35, 57, 79, 101	57, 79	14, 36, 58, 80, 102	-	8
Menghukum diri sendiri	15, 37, 59, 81, 103	59	16, 38, 60, 82, 104	-	9
Pendorongan diri	17, 39, 61, 83, 105	-	18, 40, 62, 84, 106	84	9
Pengorganisasian diri	19, 41, 63, 85, 107	41	20, 42, 64, 86, 108	20, 42	7
Pengendalian diri	21, 43, 65, 87, 109	65	22, 44, 66, 88, 110	88	8
JUMLAH	48	7	46	9	94

Setelah butir-butir dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan analisis keandalan (reliabilitas). Teknik uji reliabilitas angket manajemen diri dengan menggunakan formula Hoyt dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{pq} = \frac{r_{xy} \cdot SDy - SDx}{SDy + SDx - 2 r_{xy} \cdot SDx \cdot SDy}$$

Keterangan :

r_{pq} = angka korelasi setelah dikoreksi.

r_{xy} = angka korelasi sebelum dikoreksi.

SD x = standard deviasi skor total.

SD y = standard deviasi skor item.

Melalui rumus di atas, indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt} = 0,963$. Dengan demikian angket manajemen diri yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap manajemen diri.

B. Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini sama dengan tahap yang dilakukan pada saat uji coba angket, yakni terlebih dahulu memperkenalkan diri, memberitahu akan maksud dan tujuan mengadakan penelitian serta memberi petunjuk akan tata cara pengisian angket.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 12 Desember 2003 pada karyawan yang bekerja di PT. Simanindo Medatronics Industries Medan, yang menurut data dari bagian personalia berjumlah 300 orang. Namun yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 200 orang. Berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan. Dari jumlah populasi 200 orang, maka diperoleh sampel sebanyak 132 orang.

Angket manajemen diri yang disebar pada tahap penelitian ini dijadikan satu, yakni sebanyak 132 eksemplar. Setelah instruksi mengenai tata cara pengisian angket selesai diberikan, maka peneliti memberi kesempatan kepada para karyawan untuk mengajukan pertanyaan apabila ada hal-hal yang kurang dimengerti.

Kemudian setelah seluruh karyawan mengerti maka angket dipersilahkan untuk segera diisi, namun karena keterbatasan waktu maka angket boleh dibawa pulang untuk diisi di rumah dan dikumpulkan kembali keesokan harinya.

Berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap jawaban para karyawan, ternyata keseluruhan karyawan telah memberikan jawaban secara lengkap atau telah memberikan jawaban sesuai dengan petunjuk pengisian yang telah ditentukan. Dengan demikian terdapat 132 orang karyawan yang datanya dapat dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian.

Langkah penyekoran untuk angket manajemen diri dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membuat nilai setiap pernyataan (*favourable* dan *unfavourable*) pada lembar jawaban sebagai kunci pensekoran sesuai dengan nomor urut pernyataan. Setelah diketahui nilai subjek untuk setiap pernyataan. Selanjutnya, nilai-nilai tersebut dijumlahkan untuk mengetahui nilai total setiap orang untuk manajemen diri..
2. Mendata nilai atau skor produktivitas kerja masing-masing karyawan. Data ini didapatkan dari bagian personalia.
3. Setelah diketahui nilai total subjek dan skor produktivitasnya, maka data ini menjadi data induk penelitian. Variabel bebas adalah manajemen diri (X), sedangkan yang menjadi variabel tergantungnya adalah produktivitas kerja (Y).

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *r product moment* dari Pearson. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana *r product moment* digunakan

untuk analisis hubungan antara 1 (satu) variabel bebas (manajemen diri) dengan 1 (satu) variabel tergantung (produktivitas kerja)

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian, yakni manajemen diri dan produktivitas kerja.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurve normal.

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula *chi kwadrat*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa variabel sikap terhadap sistem insentif dan semangat kerja, mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai dengan prinsip kurve normal Ebbing Gauss. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardingsih, 2000). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 3
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	CHI ²	SB	p	Keterangan
Manajemen Diri	235,220	13,165	14,771	0,106	Normal
Produktivitas Kerja	134,947	13,103	9,640	0,070	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

CHI² = Harga Kai Kwadrat

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Peluang Ralat Alpha

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel tergantung. Artinya apakah manajemen diri, dapat menerangkan timbulnya produktivitas kerja dan hal ini secara visualisasi dapat diterangkan dengan melihat garis linieritas, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (produktivitas kerja) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (manajemen diri).

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel tergantung dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (manajemen diri) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel tergantung (produktivitas kerja). Sebagai kriterianya apabila p -beda $> 0,050$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi dan Pamardiningsih, 2000).

Harga-harga hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

KORELASIONAL	F BEDA	p BEDA	KETERANGAN
X - Y	2,810	0,092	Linier

Keterangan :

X = Manajemen diri

Y = Produktivitas kerja

F BEDA = Koefisien linieritas

p BEDA = Proporsi peluang ralat alpha untuk F Beda

2. Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r product moment* diketahui bahwa "Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen diri dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Simanindo Medantronics Industries Medan

($r_{xy} = 0,373$; $p < 0,010$)". Artinya semakin tinggi skor manajemen diri, maka semakin tinggi pula skor produktivitas kerja.

Adapun koefisien determinan (r^2) dari hubungan di atas adalah sebesar $r^2 = 0,139$. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dibentuk oleh manajemen diri sebesar 13,9%. Tabel dibawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan *r product moment*.

Tabel 5
Rangkuman Perhitungan *r Product Moment*

STATISTIK	KOEFISIEN (r)	KOEF. DET (r^2)	P	BE%	KET
X - Y	0,373	0,139	0,000	13,9	SS

Keterangan :

- X = Manajemen diri
- Y = Produktivitas kerja
- r = Koefisien hubungan antara X dengan Y
- r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y
- p = Proporsi peluang ralat alpha
- BE% = Bobot efektif X terhadap Y dalam persen
- SS = Sangat signifikan pada taraf signifikansi 1% atau $p < 0,010$.

Rangkuman perhitungan statistik induk dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Statistik Induk

SUMBER	N	ΣX	ΣX^2	RERATA	SB
X	132	31049	7331919	235,220	14,771
Y	132	17813	2415985	134,947	9,640

Keterangan :

- X = Manajemen diri
- Y = Produktivitas Kerja
- N = Jumlah subjek
- ΣX = Jumlah skor total
- ΣX^2 = Jumlah kwadrat skor total
- RERATA = Skor rata-rata tiap variabel
- SB = Simpangan baku atau standart deviasi

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

(1) Manajemen Diri

Jumlah butir yang dipakai dalam mengungkap manajemen diri adalah sebanyak 94 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(94 \times 1) + (94 \times 4)\} : 2 = 235$.

(2) Produktivitas Kerja

Sesuai dengan informasi yang didapatkan dari bagian personalia, diketahui bahwa nilai rata-rata produktivitas kerja adalah sebesar 120. Oleh sebab itu jika karyawan mendapatkan nilai di atas 120, maka produktivitas kerjanya tinggi dan bila dibawah 120 produktivitas kerjanya rendah.

b. Mean Empirik

(1) Manajemen Diri

Skor total keseluruhan subjek pada data manajemen diri adalah sebanyak 31049 dengan jumlah subjek 132, maka mean empiriknya = $31049 : 132 = 235,200$.

(2) Produktivitas Kerja

Skor total keseluruhan subjek pada data produktivitas kerja adalah sebanyak 17813 dengan jumlah subjek 132, maka mean empiriknya = $17813 : 132 = 134,947$

c. Kriteria

Untuk variabel manajemen diri, apabila mean hipotetik < mean empirik maka subjek penelitian dinyatakan memiliki manajemen diri yang baik dan apabila mean hipotetik > mean empirik, maka subjek penelitian dinyatakan memiliki manajemen diri yang buruk.

Untuk variabel produktivitas kerja, apabila mean hipotetik < mean empirik, maka subjek penelitian dinyatakan memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan

sesuatu baik berupa jasa dan barang harus lebih baik atau lebih banyak dari yang dihasilkan sebelumnya. Demikian pula yang disampaikan Whitmore (dalam Sedarmayanti, 1995) bahwa produktivitas kerja sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Berbagai faktor yang menyebabkan seseorang itu dikatakan produktif atau tidak atau dengan kata lain produktivitas kerja setiap karyawan itu belum tentu dapat sama. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja individu terkait dengan berbagai faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal) serta didukung kemampuan individu dalam mengelola waktu yang digunakan dalam menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sumbangan yang diberikan oleh variabel manajemen diri terhadap produktivitas kerja sebesar 13,9%. Angka ini menunjukkan bahwa manajemen diri memiliki peran terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja, meskipun masih terdapat sebanyak 86,1% faktor atau variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dimana dalam penelitian ini tidak diteliti. Faktor lain tersebut antara lain adalah keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri pekerja sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada pekerja.

Terkait dengan faktor manajemen diri dalam menyumbang tinggi rendahnya produktivitas ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan Mintorogo dan Sedarmayanti (1992), di antaranya berusaha memahami seni berpikir dan menciptakan suatu gagasan, berusaha memahami bagaimana menghasilkan yang terbaik dari suatu pekerjaan, memahami bagaimana menghadapi kegagalan atau keberhasilan, berusaha memahami bagaimana merencanakan hari ini, hari esok atau waktu yang akan datang.

Pentingnya manajemen diri dalam hubungannya dengan produktivitas ini erat kaitannya masalah pengelolaan waktu. Mahoney (dalam Suhartini, 1992) mendefinisikan manajemen diri sebagai suatu cara yang digunakan oleh individu dalam bekerja dengan cara melakukan pengontrolan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh dirinya sendiri tanpa harus ada kontrol dari luar. Individu yang memiliki manajemen diri yang baik mengetahui apa yang sebaiknya dilakukan terlebih dahulu, mana yang dapat ditunda, serta mana yang tidak boleh dilakukan. Oleh karena itu individu yang mampu mengelola diri akan lebih mampu menunjukkan hasil kerja yang lebih produktif bila dibandingkan dengan individu lain yang tidak mampu mengelola diri.

Secara umum dinyatakan bahwa manajemen diri dari subjek penelitian ini dinyatakan sedang, karena nilai rata-rata yang diperoleh (empirik) = 235,200 hampir sama dengan nilai rata-rata hipotetiknya = 235. Dengan perbandingan ini dapat digolongkan bahwa manajemen diri subjek penelitian masih perlu untuk diperbaiki. Kemudian dalam hal produktivitas kerja dari karyawan dinyatakan tinggi, sebab nilai

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen diri dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Simanindo Medantronics Industries Medan ($r_{xy} = 0,373$; $p < 0,010$). Artinya semakin tinggi skor manajemen diri, maka skor produktivitas kerja juga semakin tinggi. Tingginya skor manajemen diri, menggambarkan bahwa manajemen diri para karyawan dinyatakan baik, kemudian skor produktivitas yang tinggi diartikan bahwa karyawan dinyatakan produktif dalam bekerja. Dari hasil ini maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Melalui hasil yang telah didapatkan dari penelitian ini, diketahui bahwa produktivitas kerja dibentuk oleh variabel manajemen diri sebesar 13,9%. Dari hasil ini berarti masih terdapat 86,1% sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya adalah keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri pekerja sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada pekerja.
3. Melalui perbandingan nilai rata-rata hipotetik dengan nilai rata-rata empirik dalam manajemen diri, maka para karyawan di PT. Simanindo Medantronics

Industries Medan dinyatakan memiliki manajemen diri yang sedang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata empirik, yakni 235,200 yang sama dengan nilai rata-rata hipotetik. 235. Dalam hal produktivitas kerja, tergolong tinggi dimana nilai rata-rata empirik 134,947 lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetik yakni 120.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi yang penting untuk dimiliki oleh pekerja, dalam menjalankan pekerjaan. Sebagaimana telah diketahui bahwa produktivitas kerja para karyawan di PT. Simanindo Medantronics Industries Medan tergolong tinggi, maka disarankan kepada para karyawan untuk tetap mempertahankan kondisi produktivitas kerja yang sudah dimiliki selama ini dan diharapkan kondisi ini perlu untuk terus ditingkatkan.

2. Saran kepada pihak PT. Simanindo Medantronics Industries Medan

Produktivitas kerja para karyawan di PT. Simanindo Medantronics Industries Medan dinyatakan tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka disarankan kepada pihak manajemen PT. Simanindo Medantronics Industries Medan dapat mempertahankan kondisi produktivitas kerja para karyawan melalui mekanisme kerja yang sudah berjalan selama ini (manajemen) dan bila memungkinkan untuk dapat ditingkatkan secara bertahap melalui cara-cara yang lebih inovatif.



3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Secara umum hasil penelitian ini menggambarkan bahwa manajemen diri dari para karyawan PT. Simanindo Medantronics Industries Medan tergolong sedang. Hal ini tentunya terkait dan dipengaruhi oleh berbagai kondisi atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan tersebut. Sehubungan dengan kondisi tersebut maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari variabel atau faktor-faktor lain yang diperkirakan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri pekerja sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, dan kesetiaan pimpinan pada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2001. Psikologi Kerja. Edisi Baru (Cetakan III). Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 1989. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta : Bina Aksara.
- Azwar, S. 1986. Sikap Manusia - Teori dan Pengukurannya. Seri Pengukuran Psikologi. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- , 1989. Dasar-dasar Pengukuran Psikometri. Jakarta : Liberty.
- , 1992. Reliabilitas dan Validitas. Seri Pengukuran Psikologi Interpretasi dan Komputasi. Jakarta : Liberty.
- Campbell, J.P dan Campbell, R.J. 1988. Productivity in Organizational - New Perspectives for Industrial and Organizational Psychology. California : Jorssey-Bass Inc. Publisher.
- Covey, S.R. 1995. First Things First. Terjemahan oleh Wandi S. Brata. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Gie, T. L. 1996. Strategi Hidup Sukses. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Hadi, S. 1984. Metodologi Research I. Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- , 1986. Metodologi Research II. Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- , 2002. Interaksi Antara Sumber Daya Manusia dengan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi Kerja. Yogyakarta : Orasi Pelepasan Guru Besar Fakultas Psikologi UGM.
- Hadi, S. dan Pamardiningih, Y. 2000. Seri Program Statistik Versi 2000 (SPS-2000). Manusal SPS Pakaet MIDI. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Hall, C. S. dan Lindzey, L. 1993. Psikologi Kepribadian. Teori-teori Psikodinamik. Diterjemahkan : Drs. Yustinus MSc. Yogyakarta : Kanisius.
- Macan, T.H. 1994. Time Management : Text of Process Model. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79. No. 3, 381-391. American Psychological Association. Inc.

- Manz, C. C. 1986. Seni Memimpin Diri Sendiri. Diterjemahkan : A. M. Mangunhardjana. Yogyakarta : Kanisius.
- Miner, J.B. 1992. Industrial Organizational Psychology. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Mintorogo dan Sedarmayanti. 1992. Pengembangan Kepribadian Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja. Bandung : Ilham Jaya.
- Prawitasari, J.E. 1993. Kepemimpinan di Masyarakat. Handout Kuliah S2 Psikologi UGM (tidak diterbitkan). Yogyakarta.
- Riyono, B. 2001. Isu-isu Kontemporer Dalam Psikologi Industri dan Organisasi. Yogyakarta : Unit Publikasi Fakultas Psikologi UGM.
- Sedarmayanti. 1995. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinambela, F.C. 1995. Kiat Strategis Mengelola Waktu. Buletin Anima. Vol. XI. No. 41. Oktober-Desember 1995.
- Singarimbun, M. 1981. Metode Penelitian Survey. Surabaya : Bina Ilmu.
- Sinungan, M. 1997. Produktivitas. Apa dan Bagaimania. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suhartini, H. 1992. Pengaruh Metode Pengelolaan Diri Sendiri Terhadap Prestasi Kerja Praktek Harian. Jurnal Psikologi UGM. Yogyakarta. Tahun XIX No. 1 Desember 1992.
- Timpe, A.D. 1992. Productivity. Terjemahan Oleh : Dimas Samudra Rum dan Soesanto Boedidarmo. Jakarta : PT. Gramedia.
- Treacy, D. 1997. Manajemen Waktu Yang Sukses Dalam Sepekan. Diterjemahkan : H. M. A. Abdullah. Cetakan Kedua Agustus 1997. Jakarta Pusat : Megapoin.

LAMPIRAN

LAMPIRAN A
HASIL UJI COBA ANGKET MANAJEMEN DIRI

LAMPIRAN A-1
HASIL UJI VALIDITAS BUTIR ANGKET
MANAJEMEN DIRI

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Penilik : Dra. Nefi Darmayanti, MSi
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi - Universitas Medan Area
 A l a m a t : Jl. Sentosa Lana No.8, Medan

=====

Nama Peneliti : LOVELEEN DEWI
 Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UMA
 Tgl. Analisis : 10-12-2003
 Nama Berkas : LOVELEEN
 Nama Dokumen : TRY-OUT

=====

Nama Konstrak : MANAJEMEN DIRI

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1
 Butir 2 = Rekaman Nomor : 2
 Butir 3 = Rekaman Nomor : 3
 Butir 4 = Rekaman Nomor : 4
 Butir 5 = Rekaman Nomor : 5

Butir 6 = Rekaman Nomor : 6
 Butir 7 = Rekaman Nomor : 7
 Butir 8 = Rekaman Nomor : 8
 Butir 9 = Rekaman Nomor : 9
 Butir 10 = Rekaman Nomor : 10

Butir 11 = Rekaman Nomor : 11
 Butir 12 = Rekaman Nomor : 12
 Butir 13 = Rekaman Nomor : 13
 Butir 14 = Rekaman Nomor : 14
 Butir 15 = Rekaman Nomor : 15

Butir 16 = Rekaman Nomor : 16
 Butir 17 = Rekaman Nomor : 17
 Butir 18 = Rekaman Nomor : 18
 Butir 19 = Rekaman Nomor : 19
 Butir 20 = Rekaman Nomor : 20

Butir 21 = Rekaman Nomor : 21
 Butir 22 = Rekaman Nomor : 22
 Butir 23 = Rekaman Nomor : 23

=====

(bersambung)

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
Program : Analisis Kesahihan Butir
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Dra. Nefi Darmayanti, MSi
Nama Lembaga : Fakultas Psikologi - Universitas Medan Area
A l a m a t : Jl. Sentosa Lama No.8, Medan

=====

Nama Peneliti : LOVELEEN DEWI
Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UMA
Tgl. Analisis : 10-12-2003
Nama Berkas : LOVELEEN
Nama Dokumen : TRY-OUT

=====

Nama Konstrak : MANAJEMEN DIRI

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1
Butir 2 = Rekaman Nomor : 2
Butir 3 = Rekaman Nomor : 3
Butir 4 = Rekaman Nomor : 4
Butir 5 = Rekaman Nomor : 5

Butir 6 = Rekaman Nomor : 6
Butir 7 = Rekaman Nomor : 7
Butir 8 = Rekaman Nomor : 8
Butir 9 = Rekaman Nomor : 9
Butir 10 = Rekaman Nomor : 10

Butir 11 = Rekaman Nomor : 11
Butir 12 = Rekaman Nomor : 12
Butir 13 = Rekaman Nomor : 13
Butir 14 = Rekaman Nomor : 14
Butir 15 = Rekaman Nomor : 15

Butir 16 = Rekaman Nomor : 16
Butir 17 = Rekaman Nomor : 17
Butir 18 = Rekaman Nomor : 18
Butir 19 = Rekaman Nomor : 19
Butir 20 = Rekaman Nomor : 20

Butir 21 = Rekaman Nomor : 21
Butir 22 = Rekaman Nomor : 22
Butir 23 = Rekaman Nomor : 23

=====

(bersambung)

(sambungan)

Butir 24 = Rekanan Nomor : 24
Butir 25 = Rekanan Nomor : 25

Butir 26 = Rekanan Nomor : 26
Butir 27 = Rekanan Nomor : 27
Butir 28 = Rekanan Nomor : 28
Butir 29 = Rekanan Nomor : 29
Butir 30 = Rekanan Nomor : 30

Butir 31 = Rekanan Nomor : 31
Butir 32 = Rekanan Nomor : 32
Butir 33 = Rekanan Nomor : 33
Butir 34 = Rekanan Nomor : 34
Butir 35 = Rekanan Nomor : 35

Butir 36 = Rekanan Nomor : 36
Butir 37 = Rekanan Nomor : 37
Butir 38 = Rekanan Nomor : 38
Butir 39 = Rekanan Nomor : 39
Butir 40 = Rekanan Nomor : 40

Butir 41 = Rekanan Nomor : 41
Butir 42 = Rekanan Nomor : 42
Butir 43 = Rekanan Nomor : 43
Butir 44 = Rekanan Nomor : 44
Butir 45 = Rekanan Nomor : 45

Butir 46 = Rekanan Nomor : 46
Butir 47 = Rekanan Nomor : 47
Butir 48 = Rekanan Nomor : 48
Butir 49 = Rekanan Nomor : 49
Butir 50 = Rekanan Nomor : 50

Butir 51 = Rekanan Nomor : 51
Butir 52 = Rekanan Nomor : 52
Butir 53 = Rekanan Nomor : 53
Butir 54 = Rekanan Nomor : 54
Butir 55 = Rekanan Nomor : 55

Butir 56 = Rekanan Nomor : 56
Butir 57 = Rekanan Nomor : 57
Butir 58 = Rekanan Nomor : 58
Butir 59 = Rekanan Nomor : 59
Butir 60 = Rekanan Nomor : 60

Butir 61 = Rekanan Nomor : 61
Butir 62 = Rekanan Nomor : 62
Butir 63 = Rekanan Nomor : 63
Butir 64 = Rekanan Nomor : 64

(bersambung)

(sambungan)

=====
Butir 65 = Rekaman Nomor : 65

Butir 66 = Rekaman Nomor : 66

Butir 67 = Rekaman Nomor : 67

Butir 68 = Rekaman Nomor : 68

Butir 69 = Rekaman Nomor : 69

Butir 70 = Rekaman Nomor : 70

Butir 71 = Rekaman Nomor : 71

Butir 72 = Rekaman Nomor : 72

Butir 73 = Rekaman Nomor : 73

Butir 74 = Rekaman Nomor : 74

Butir 75 = Rekaman Nomor : 75

Butir 76 = Rekaman Nomor : 76

Butir 77 = Rekaman Nomor : 77

Butir 78 = Rekaman Nomor : 78

Butir 79 = Rekaman Nomor : 79

Butir 80 = Rekaman Nomor : 80

Butir 81 = Rekaman Nomor : 81

Butir 82 = Rekaman Nomor : 82

Butir 83 = Rekaman Nomor : 83

Butir 84 = Rekaman Nomor : 84

Butir 85 = Rekaman Nomor : 85

Butir 86 = Rekaman Nomor : 86

Butir 87 = Rekaman Nomor : 87

Butir 88 = Rekaman Nomor : 88

Butir 89 = Rekaman Nomor : 89

Butir 90 = Rekaman Nomor : 90

Butir 91 = Rekaman Nomor : 91

Butir 92 = Rekaman Nomor : 92

Butir 93 = Rekaman Nomor : 93

Butir 94 = Rekaman Nomor : 94

Butir 95 = Rekaman Nomor : 95

Butir 96 = Rekaman Nomor : 96

Butir 97 = Rekaman Nomor : 97

Butir 98 = Rekaman Nomor : 98

Butir 99 = Rekaman Nomor : 99

Butir 100 = Rekaman Nomor : 100

Butir 101 = Rekaman Nomor : 101

Butir 102 = Rekaman Nomor : 102

Butir 103 = Rekaman Nomor : 103

Butir 104 = Rekaman Nomor : 104

Butir 105 = Rekaman Nomor : 105
=====

(bersambung)

(sambungan)

Butir 106 = Rekaman Nomor : 106
Butir 107 = Rekaman Nomor : 107
Butir 108 = Rekaman Nomor : 108
Butir 109 = Rekaman Nomor : 109
Butir 110 = Rekaman Nomor : 110

Jumlah Butir Semula : 110
Jumlah Butir Gugur : 16
Jumlah Butir Sahih : 94

Jumlah Kasus Semula : 40
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 40

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.458	0.437	0.003	sahih
2	0.566	0.553	0.000	sahih
3	0.489	0.473	0.001	sahih
4	0.509	0.494	0.001	sahih
5	0.561	0.549	0.000	sahih
6	0.292	0.268	0.045	sahih
7	0.568	0.553	0.000	sahih
8	0.482	0.468	0.001	sahih
9	0.556	0.544	0.000	sahih
10	0.443	0.431	0.003	sahih
11	0.292	0.268	0.045	sahih
12	0.533	0.521	0.000	sahih
13	0.477	0.462	0.002	sahih
14	0.410	0.393	0.006	sahih
15	0.445	0.423	0.003	sahih
16	0.568	0.553	0.000	sahih
17	0.561	0.549	0.000	sahih
18	0.489	0.473	0.001	sahih
19	0.292	0.268	0.045	sahih
20	0.173	0.145	0.312	gugur
21	0.403	0.379	0.008	sahih
22	0.482	0.468	0.001	sahih
23	0.509	0.494	0.001	sahih
24	0.489	0.473	0.001	sahih
25	0.560	0.546	0.000	sahih
26	0.410	0.392	0.006	sahih
27	0.445	0.423	0.003	sahih
28	0.351	0.334	0.016	sahih
29	0.127	0.109	0.255	gugur
30	0.582	0.570	0.000	sahih
31	0.526	0.511	0.001	sahih
32	0.470	0.454	0.002	sahih
33	0.705	0.695	0.000	sahih
34	0.582	0.570	0.000	sahih
35	0.408	0.389	0.006	sahih

(bersambung)

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
36	0.453	0.432	0.003	sahih
37	0.334	0.313	0.023	sahih
38	0.609	0.597	0.000	sahih
39	0.476	0.456	0.002	sahih
40	0.534	0.518	0.000	sahih
41	0.188	0.172	0.144	gugur
42	0.232	0.212	0.094	gugur
43	0.423	0.402	0.005	sahih
44	0.398	0.381	0.007	sahih
45	0.657	0.646	0.000	sahih
46	0.036	0.014	0.465	gugur
47	0.443	0.421	0.003	sahih
48	0.514	0.495	0.001	sahih
49	0.550	0.533	0.000	sahih
50	-0.153	-0.176	0.138	gugur
51	0.610	0.595	0.000	sahih
52	0.609	0.597	0.000	sahih
53	0.617	0.600	0.000	sahih
54	0.597	0.580	0.000	sahih
55	0.498	0.481	0.001	sahih
56	0.360	0.341	0.015	sahih
57	0.074	0.051	0.376	gugur
58	0.415	0.393	0.006	sahih
59	0.067	0.039	0.403	gugur
60	0.578	0.559	0.000	sahih
61	0.472	0.458	0.002	sahih
62	0.431	0.406	0.005	sahih
63	0.426	0.400	0.005	sahih
64	0.463	0.443	0.002	sahih
65	0.224	0.208	0.098	gugur
66	0.451	0.429	0.003	sahih
67	0.614	0.602	0.000	sahih
68	0.472	0.458	0.002	sahih
69	0.583	0.571	0.000	sahih
70	0.469	0.454	0.002	sahih

(bersambung)

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
71	0.283	0.260	0.051	gugur
72	0.426	0.400	0.005	sahih
73	0.397	0.378	0.008	sahih
74	0.564	0.546	0.000	sahih
75	0.582	0.564	0.000	sahih
76	0.101	0.075	0.326	gugur
77	0.522	0.505	0.001	sahih
78	0.475	0.454	0.002	sahih
79	0.067	0.041	0.398	gugur
80	0.463	-0.443	0.002	sahih
81	0.475	0.454	0.002	sahih
82	0.598	0.587	0.000	sahih
83	0.454	0.434	0.003	sahih
84	-0.094	-0.122	0.271	gugur
85	0.624	0.613	0.000	sahih
86	0.304	0.287	0.035	sahih
87	0.522	0.505	0.001	sahih
88	0.262	0.239	0.067	gugur
89	0.659	0.648	0.000	sahih
90	-0.021	-0.049	0.380	gugur
91	0.345	0.331	0.017	sahih
92	0.458	0.434	0.003	sahih
93	0.405	0.388	0.006	sahih
94	0.401	0.378	0.008	sahih
95	0.486	0.467	0.001	sahih
96	0.452	0.430	0.003	sahih
97	0.514	0.498	0.001	sahih
98	0.232	0.206	0.100	gugur
99	0.556	0.544	0.000	sahih
100	0.460	0.448	0.002	sahih
101	0.561	0.549	0.000	sahih
102	0.482	0.468	0.001	sahih
103	0.560	0.546	0.000	sahih
104	0.475	0.456	0.002	sahih
105	0.582	0.570	0.000	sahih

(bersambung)

(sambungan)

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
106	0.432	0.409	0.004	sahih
107	0.333	0.320	0.021	sahih
108	0.324	0.309	0.025	sahih
109	0.291	0.274	0.042	sahih
110	0.386	0.363	0.010	sahih

=====

LAMPIRAN A-2
DATA BUTIR-BUTIR SAHIH

** TABEL BUTIR SAHIIH

Kasus Nomor	Butir Nomor																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	21	22	
1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	
2	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	
5	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	
6	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	
8	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	
11	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
12	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	4	3	4	2	3	3	1	3	3	
13	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	1	2	
14	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	
15	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	
16	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
17	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	
18	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	
24	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
25	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	
26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
28	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
29	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
35	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	
36	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	4	4	3	3	3	1	2	3	2	3	1	3	4	3	4	2	3	3	1	3	3	
39	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
40	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	

(bersambung)

(sambungan)

Kasus Nomor	Butir Nomor	23	24	25	26	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	43	44	45	47
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
7	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	1	3	4	3	2	2
8	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3
11	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
12	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
13	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3
14	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
15	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3
16	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
20	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4
25	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4
28	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	4
30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3
35	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4
36	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	1	1
39	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
40	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3

(bersambung)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

(sambungan)

Kasus Nomor	Butir Nomor	48	49	51	52	53	54	55	56	58	60	61	62	63	64	66	67	68	69	70	72	73
1	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
7	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	1	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	1	4	4	3	4	3	3	4
9	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	1	4	3	4	2	1	4	4
12	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	3	1	1	3	1	4	3	3	2	1	2	2
13	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3
14	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
15	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
16	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
18	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3
20	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
21	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4
22	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
24	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4
25	3	3	3	3	1	3	4	4	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3
26	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
27	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	1	4	4
28	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4
29	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4
30	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
32	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
33	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
34	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	1	2	1	3	4	4	2	1	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3
39	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
40	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4

(bersambung)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

(sambungan)

=====
 Kasus Butir Nomor
 Nomor 74 75 77 78 80 81 82 83 85 86 87 89 91 92 93 94 95 96 97 99100
 =====

1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
6	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3
7	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4
8	2	2	3	4	1	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
10	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3
11	4	4	4	1	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
12	1	1	4	1	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
13	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2
14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
15	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
16	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
19	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3
20	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
21	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
23	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3
24	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	2	2	4
25	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4
26	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3
27	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	4
28	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
29	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
33	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
35	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2
36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	2	1	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3
39	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3
40	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

(bersambung)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

(sambungan)

=====												
Kasus	Butir Nomor											Tot
Nomor	101102103104105106107108109110											
=====												
1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	292	
2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	294	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	280	
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	294	
5	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	289	
6	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	288	
7	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	283	
8	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	324	
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	282	
10	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	317	
11	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	332	
12	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	283	
13	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	293	
14	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	312	
15	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	332	
16	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	319	
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	279	
18	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	345	
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	280	
20	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	326	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	281	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	281	
23	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	304	
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	287	
25	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	296	
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	349	
27	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	314	
28	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	301	
29	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	292	
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	274	
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	280	
32	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	279	
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	335	
34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	284	
35	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	292	
36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	351	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	376	
38	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	246	
39	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	328	
40	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	296	
=====												

LAMPIRAN A-3
HASIL UJI RELIABILITAS BUTIR ANGKET
MANAJEMEN DIRI

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
Modul : Analisis Butir (Anabut)
Program : Uji-Keandalan Teknik Hoyt
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Panardiningasih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Dra. Nefi Darnayanti, MSi
Nama Lembaga : Fakultas Psikologi - Universitas Medan Area
A l a m a t : Jl. Sentosa Lana No.8, Medan
=====

Nama Peneliti : LOVELEEN DEWI
Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UMA
Tgl. Analisis : 10-12-2003
Nama Berkas : LOVELEEN
Nama Dokumen : TRY-OUT

Nama Konstrak : MANAJEMEN DIRI

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1
Butir 2 = Rekaman Nomor : 2
Butir 3 = Rekaman Nomor : 3
Butir 4 = Rekaman Nomor : 4
Butir 5 = Rekaman Nomor : 5

Butir 6 = Rekaman Nomor : 6
Butir 7 = Rekaman Nomor : 7
Butir 8 = Rekaman Nomor : 8
Butir 9 = Rekaman Nomor : 9
Butir 10 = Rekaman Nomor : 10

Butir 11 = Rekaman Nomor : 11
Butir 12 = Rekaman Nomor : 12
Butir 13 = Rekaman Nomor : 13
Butir 14 = Rekaman Nomor : 14
Butir 15 = Rekaman Nomor : 15

Butir 16 = Rekaman Nomor : 16
Butir 17 = Rekaman Nomor : 17
Butir 18 = Rekaman Nomor : 18
Butir 19 = Rekaman Nomor : 19
Butir 20 = Rekaman Nomor : 21

Butir 21 = Rekaman Nomor : 22
Butir 22 = Rekaman Nomor : 23
Butir 23 = Rekaman Nomor : 24
Butir 24 = Rekaman Nomor : 25
Butir 25 = Rekaman Nomor : 26
=====

(bersambung)

(sambungan)

Butir 26 = Rekaman Nomor : 27
Butir 27 = Rekaman Nomor : 28
Butir 28 = Rekaman Nomor : 30
Butir 29 = Rekaman Nomor : 31
Butir 30 = Rekaman Nomor : 32

Butir 31 = Rekaman Nomor : 33
Butir 32 = Rekaman Nomor : 34
Butir 33 = Rekaman Nomor : 35
Butir 34 = Rekaman Nomor : 36
Butir 35 = Rekaman Nomor : 37

Butir 36 = Rekaman Nomor : 38
Butir 37 = Rekaman Nomor : 39
Butir 38 = Rekaman Nomor : 40
Butir 39 = Rekaman Nomor : 43
Butir 40 = Rekaman Nomor : 44

Butir 41 = Rekaman Nomor : 45
Butir 42 = Rekaman Nomor : 47
Butir 43 = Rekaman Nomor : 48
Butir 44 = Rekaman Nomor : 49
Butir 45 = Rekaman Nomor : 51

Butir 46 = Rekaman Nomor : 52
Butir 47 = Rekaman Nomor : 53
Butir 48 = Rekaman Nomor : 54
Butir 49 = Rekaman Nomor : 55
Butir 50 = Rekaman Nomor : 56

Butir 51 = Rekaman Nomor : 58
Butir 52 = Rekaman Nomor : 60
Butir 53 = Rekaman Nomor : 61
Butir 54 = Rekaman Nomor : 62
Butir 55 = Rekaman Nomor : 63

Butir 56 = Rekaman Nomor : 64
Butir 57 = Rekaman Nomor : 66
Butir 58 = Rekaman Nomor : 67
Butir 59 = Rekaman Nomor : 68
Butir 60 = Rekaman Nomor : 69

Butir 61 = Rekaman Nomor : 70
Butir 62 = Rekaman Nomor : 72
Butir 63 = Rekaman Nomor : 73
Butir 64 = Rekaman Nomor : 74
Butir 65 = Rekaman Nomor : 75

Butir 66 = Rekaman Nomor : 77
Butir 67 = Rekaman Nomor : 78
Butir 68 = Rekaman Nomor : 80
Butir 69 = Rekaman Nomor : 81
Butir 70 = Rekaman Nomor : 82

(sambungan)

Butir 71 = Rekanan Nomor : 83
 Butir 72 = Rekanan Nomor : 85
 Butir 73 = Rekanan Nomor : 86
 Butir 74 = Rekanan Nomor : 87
 Butir 75 = Rekanan Nomor : 89

Butir 76 = Rekanan Nomor : 91
 Butir 77 = Rekanan Nomor : 92
 Butir 78 = Rekanan Nomor : 93
 Butir 79 = Rekanan Nomor : 94
 Butir 80 = Rekanan Nomor : 95

Butir 81 = Rekanan Nomor : 96
 Butir 82 = Rekanan Nomor : 97
 Butir 83 = Rekanan Nomor : 99
 Butir 84 = Rekanan Nomor : 100
 Butir 85 = Rekanan Nomor : 101

Butir 86 = Rekanan Nomor : 102
 Butir 87 = Rekanan Nomor : 103
 Butir 88 = Rekanan Nomor : 104
 Butir 89 = Rekanan Nomor : 105
 Butir 90 = Rekanan Nomor : 106

Butir 91 = Rekanan Nomor : 107
 Butir 92 = Rekanan Nomor : 108
 Butir 93 = Rekanan Nomor : 109
 Butir 94 = Rekanan Nomor : 110

Jumlah Butir Semula : MA = 110
 Jumlah Butir Sahih : MS = 94
 Jumlah Kasus Semula : N = 40
 Jumlah Data Hilang : NG = 0
 Jumlah Kasus Jalan : NJ = 40

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

Sumber	JK	db	RK
Subyek	289.891	39	7.433
Butir	220.453	93	--
Sisa	1,003.164	3627	0.277
Total	1,513.508	3759	--

LAMPIRAN B
UJI ASUMSI

LAMPIRAN B-1
UJI NORMALITAS SEBARAN

Cetakan Ke - 1 / 1

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
Modul : Uji Asumsi
Program : Uji Normalitas Sebaran
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Dra. Nefi Darmayanti, MSi
Nama Lembaga : Fakultas Psikologi - Universitas Medan Area
A l a m a t : Jl. Sentosa Lama No.8, Medan

=====

Nama Peneliti : LOVELEEN DEWI
Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UMA
Tgl. Analisis : 19-12-2003
Nama Berkas : DEWI

Nama Variabel Terikat X1 : MANAJEMEN DESI
Nama Variabel Terikat X2 : PRODUKTIVITAS KERJA

Variabel Terikat X1 = Rekaman Nomor 1
Variabel Terikat X2 = Rekaman Nomor 2

Jumlah Kasus Semula : 132
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 132

** TABEL BANGKUMAN - REKAMAN NOMOR : 1

Klas	fo	fh	fo-fh	(fo-fh)/ fh	(fo-fh)/ DDDDDDDD fh
9	1	1.31	-0.31	0.09	0.07
8	0	4.96	-4.96	24.63	4.96
7	9	14.68	-5.68	32.24	2.20
6	34	27.98	6.02	36.19	1.29
5	45	34.14	10.86	118.04	3.46
4	26	27.98	-1.98	3.94	0.14
3	13	14.68	-1.68	2.82	0.19
2	3	4.96	-1.96	3.85	0.78
1	1	1.31	-0.31	0.09	0.07
Total	132	132.00	0.00	--	13.16

Kai Kuadrat = db = 8 p = 0.106
Sebarannya : normal.

** TABEL RANGKUMAN - REKAMAN NOMOR : 2

Klas	fo	fh	fo-fh	(fo-fh)/ fh	(fo-fh)/ DDDDDDD fh
8	3	1.61	1.39	1.93	1.20
7	4	7.21	-3.21	10.29	1.43
6	29	21.09	7.91	62.51	2.96
5	26	36.09	-10.09	101.78	2.82
4	45	36.09	8.91	79.41	2.20
3	17	21.09	-4.09	16.76	0.79
2	8	7.21	0.79	0.63	0.09
1	0	1.61	-1.61	2.59	1.61
Total	132	132.00	0.00	--	13.10

Kai Kuadrat = db = 7 p = 0.070
Sebarannya : normal.

** KECOCOKAN KURVE REKAMAN NOMOR : 2

```

=====
Klas  fo    fh
-----
  8    3    2.00 : 00*0
  7    4    7.00 : 0000 *
  6   29   21.00 : 00000000000000000000*00000000
  5   26   36.00 : 000000000000000000000000000000 *
  4   45   36.00 : 00000000000000000000000000000000*000000000
  3   17   21.00 : 00000000000000000000 *
  2    8    7.00 : 0000000*0
  1    0    2.00 : *
=====

```

```

Rerata      = 134.947    S.B. = 9.640
Kai Kuadrat = 13.103    p   = 0.070
=====

```

LAMPIRAN B-2
UJI LINIERITAS HUBUNGAN

Cetakan Ke - 1 / 1

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
Modul : Uji Asumsi
Program : Uji Linieritas
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pawardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Dra. Nefi Darmayanti, MSi
Nama Lembaga : Fakultas Psikologi - Universitas Medan Area
A l a m a t : Jl. Sentosa Lana No.8, Medan

=====

Nama Peneliti : LOVELEEN DEWI
Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UMA
Tgl. Analisis : 19-12-2003
Nama Berkas : DEWI

Nama Variabel Bebas X : MANAJEMEN DIRI
Nama Variabel Terikat Y : PRODUKTIVITAS KERJA

Variabel Bebas X = Rekaman Nomor : 1
Variabel Terikat Y = Rekaman Nomor : 2

Jumlah Kasus Semula : 132
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 132

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS REGRESI : X1 dengan X2

Sumber	Derajat	JK	db	RK	F	p
Regresi	Ke-1	1,696.992	1	1,696.992	21.055	0.000
	Ke-2	1,920.325	2	960.162	12.079	0.000
Residu	Ke-1	10,477.510	130	80.596	--	--
	Ke-2	10,254.180	129	79.490	--	--
Total		12,174.500	131	--	--	--

** TABEL RANGKUMAN ANAVA POLINOMIAL : X1 dengan X2

Sumber	Derajat	R/	db	Var	F	p
Regresi	Ke1	0.139	1	0.139	21.055	0.000
Residu		0.861	130	0.007	--	--
Regresi	Ke2	0.158	2	0.079	12.079	0.000
Beda	Ke2-Ke1	0.018	1	0.018	2.810	0.092
Residu		0.842	129	0.007	--	--

Korelasinya Linier

LAMPIRAN C
ANALISIS DATA PRODUCT MOMENT

Cetakan Ke - 1 / 1

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Dwivariat
 Program : Korelasi Momen Tangkar Pearson
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Panardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Dra. Nefi Darmayanti, MSi
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi - Universitas Medan Area
 Alamat : Jl. Sentosa Lama No.8, Medan

=====

Nama Peneliti : LOVELEEN DEWI
 Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UMA
 Tgl. Analisis : 19-12-2003
 Nama Berkas : DEWI

Nama Variabel Bebas X : MANAJEMEN DIRI
 Nama Variabel Terikat Y : PRODUKTIVITAS KERJA

Variabel Bebas X = Rekaman Nomor : 1
 Variabel Terikat Y = Rekaman Nomor : 2

Jumlah Kasus Semula : 132
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 132

**** RANGKUMAN HASIL ANALISIS**

=====

Jumlah Kasus : N = 132

Sigma X : $\sum X$ = 31049

Sigma X Kuadrat : $\sum X^2$ = 7331919

Sigma Y : $\sum Y$ = 17813

Sigma Y Kuadrat : $\sum Y^2$ = 2415985

Sigma XY : $\sum XY$ = 4196933

Koef. Korelasi : r = 0.373

Koef. Determin. : r^2 = 0.139

Peluang Galat : p = 0.000

=====

TABEL DATA DAN OPERASINYA

Kasus	X	Y	X/	Y/	XY
1	222	145	49284	21025	32190
2	250	160	62500	25600	40000
3	236	148	55696	21904	34928
4	236	143	55696	20449	33748
5	241	146	58081	21316	35186
6	222	128	49284	16384	28416
7	233	146	54289	21316	34018
8	243	139	59049	19321	33777
9	247	145	61009	21025	35815
10	246	143	60516	20449	35178
11	239	127	57121	16129	30353
12	227	128	51529	16384	29056
13	227	141	51529	19881	32007
14	222	131	49284	17161	29082
15	237	146	56169	21316	34602
16	238	127	56644	16129	30226
17	219	134	47961	17956	29346
18	213	128	45369	16384	27264
19	231	130	53361	16900	30030
20	239	127	57121	16129	30353
21	235	127	55225	16129	29845
22	237	135	56169	18225	31995
23	239	137	57121	18769	32743
24	202	136	40804	18496	27472
25	212	142	44944	20164	30104
26	236	127	55696	16129	29972
27	238	132	56644	17424	31416
28	229	123	52441	15129	28167
29	219	126	47961	15876	27594
30	210	129	44100	16641	27090
31	232	118	53824	13924	27376
32	199	118	39601	13924	23482
33	211	129	44521	16641	27219
34	212	125	44944	15625	26500
35	214	117	45796	13689	25038
36	252	150	63504	22500	37800
37	227	117	51529	13689	26559
38	228	129	51984	16641	29412
39	232	138	53824	19044	32016
40	230	141	52900	19881	32430

(sambungan)

Kasus	X	Y	X/	Y/	XY
41	244	143	59536	20449	34892
42	231	130	53361	16900	30030
43	233	128	54289	16384	29824
44	239	128	57121	16384	30592
45	238	127	56644	16129	30226
46	239	120	57121	14400	28680
47	238	136	56644	18496	32368
48	232	135	53824	18225	31320
49	238	145	56644	21025	34510
50	230	131	52900	17161	30130
51	233	127	54289	16129	29591
52	242	139	58564	19321	33638
53	238	127	56644	16129	30226
54	237	126	56169	15876	29862
55	240	130	57600	16900	31200
56	242	146	58564	21316	35332
57	252	161	63504	25921	40572
58	228	149	51984	22201	33972
59	238	144	56644	20736	34272
60	341	145	116281	21025	49445
61	231	129	53361	16641	29799
62	243	147	59049	21609	35721
63	234	140	54756	19600	32760
64	247	146	61009	21316	36062
65	246	145	60516	21025	35670
66	239	128	57121	16384	30592
67	237	132	56169	17424	31284
68	257	151	66049	22801	38807
69	242	147	58564	21609	35574
70	227	128	51529	16384	29056
71	228	135	51984	18225	30780
72	239	129	57121	16641	30831
73	242	131	58564	17161	31702
74	246	128	60516	16384	31488
75	244	128	59536	16384	31232
76	241	128	58081	16384	30848
77	245	136	60025	18496	33320
78	238	138	56644	19044	32844
79	246	137	60516	18769	33702
80	238	143	56644	20449	34034

(bersambung)

(sambungan)

Kasus	X	Y	X/	Y/	XY
81	242	128	58564	16384	30976
82	235	133	55225	17689	31255
83	241	124	58081	15376	29884
84	252	144	63504	20736	36288
85	254	130	64516	16900	33020
86	245	119	60025	14161	29155
87	235	119	55225	14161	27965
88	238	130	56644	16900	30940
89	226	126	51076	15876	28476
90	241	148	58081	21904	35668
91	243	129	59049	16641	31347
92	241	118	58081	13924	28438
93	203	130	41209	16900	26390
94	229	139	52441	19321	31831
95	228	142	51984	20164	32376
96	218	127	47524	16129	27686
97	222	131	49284	17161	29082
98	228	129	51984	16641	29412
99	220	128	48400	16384	28160
100	219	121	47961	14641	26499
101	246	137	60516	18769	33702
102	215	136	46225	18496	29240
103	225	146	50625	21316	32850
104	248	132	61504	17424	32736
105	244	146	59536	21316	35624
106	240	128	57600	16384	30720
107	243	140	59049	19600	34020
108	217	128	47089	16384	27776
109	228	127	51984	16129	28956
110	237	137	56169	18769	32469
111	222	146	49284	21316	32412
112	244	146	59536	21316	35624
113	247	149	61009	22201	36803
114	251	151	63001	22801	37901
115	239	147	57121	21609	35133
116	227	129	51529	16641	29283
117	236	128	55696	16384	30208
118	222	144	49284	20736	31968
119	243	142	59049	20164	34506
120	254	161	64516	25921	40894

(sambungan)

Kasus	X	Y	X/	Y/	XY
121	238	147	56644	21609	34986
122	237	128	56169	16384	30336
123	228	135	51984	18225	30780
124	246	129	60516	16641	31734
125	241	132	58081	17424	31812
126	214	128	45796	16384	27392
127	249	128	62001	16384	31872
128	252	156	63504	24336	39312
129	227	128	51529	16384	29056
130	240	137	57600	18769	32880
131	241	140	58081	19600	33740
132	223	129	49729	16641	28767
Total	31049	17813	7331919	2415985	4196933

LAMPIRAN D
ANGKET MANAJEMEN DIRI

ANGKET

NO	PERNYATAAN
1	Saya akan mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
2	Saya suka kesulitan mengerjakan suatu pekerjaan walaupun sudah sering saya kerjakan.
3	Saya menyadari akan kemampuan yang saya miliki.
4	Saya kurang memahami akan kekurangan yang saya miliki.
5	Saya menilai bahwa hasil kerja saya baik.
6	Jika ditanya orang, saya akan menyatakan bahwa hasil kerja saya yang paling baik.
7	Saya berusaha untuk menjadi lebih baik.
8	Saya merasa puas dengan apa yang telah saya miliki.
9	Pendapat saya tidak mudah dipengaruhi oleh orang lain.
10	Saya mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain.
11	Saya menilai bahwa dalam bekerja saya masih kurang giat.
12	Saya menilai bahwa dalam bekerja saya sering malas.
13	Saya akan memuji hasil kerja saya sendiri.
14	Saya tidak suka dengan hasil kerja saya sendiri.
15	Saya akan menilai diri sebagai orang yang buruk, jika berulang kali membuat kesalahan.
16	Saya tidak malu jika berulang kali melakukan kesalahan yang sama.
17	Saya harus mampu seperti teman lain yang telah berhasil.
18	Bagi saya yang penting adalah saya tetap dipekerjakan disini.
19	Sebelum bertindak, saya suka bertukar pikiran dengan teman-teman.
20	Untuk mengambil tindakan, tidak perlu rasanya berpikir panjang.
21	Bagi saya kemarahan yang tidak terkontrol, akan mendatangkan hasil yang tidak baik.
22	Saya tidak mampu mengontrol rasa marah.
23	Apa yang sanggup saya kerjakan, akan saya kerjakan hari ini.
24	Saya lebih suka menunda pekerjaan daripada memaksakan harus siap.
25	Saya akan memperbaiki kesalahan yang telah saya perbuat.
26	Sulit bagi saya untuk memperbaiki kesalahan yang telah saya perbuat.
27	Setiap selesai kerja, saya akan mengoreksi pekerjaan saya.

28	Memeriksa kembali hasil kerja hanya membuang waktu saja.
29	Dengan bekerja keras, maka keinginan saya dapat terwujud.
30	Saya merasa tidak perlu kerja keras untuk mewujudkan impian.
31	Dengan bekerja keras, saya yakin bahwa jabatan saya dalam pekerjaan akan berubah lebih baik.
32	Percuma saja rasanya bekerja keras, sebab jabatan dalam bekerja tidak akan berubah.
33	Apabila ada kesalahan dalam bekerja, maka saya akan segera memperbaikinya.
34	Jika tidak ditegur, maka saya tidak tahu jika saya telah melakukan kesalahan.
35	Saya merasa malu pada diri sendiri, jika telah berbuat salah.
36	Bagi saya, rasa malu terhadap diri sendiri hanya membuat sedih.
37	Saya malu dengan teman-teman jika tidak mampu menyamai mereka.
38	Saya tidak malu jika pekerjaan saya diselesaikan oleh teman-teman.
39	Saya akan berusaha menjadi yang terbaik.
40	Perubahan status adalah sesuatu yang tidak mungkin bagi saya.
41	Setiap hari saya menyusun jadwal apa yang harus saya kerjakan.
42	Saya akan mengerjakan sesuatu yang muncul dalam pikiran.
43	Saya tidak suka memaksakan kehendak.
44	Bila pendapat saya tidak disetujui, maka saya suka marah.
45	Saya tidak suka memaksakan suatu pekerjaan di luar batas kemampuan saya.
46	Saya akan menolak pekerjaan yang masih asing bagi saya.
47	Bagi saya kesalahan yang telah saya buat, diusahakan untuk tidak terulang.
48	Bagi saya kesalahan adalah hal yang wajar walaupun terulang.
49	Saya akan mengakui jika hasil kerja saya kurang memuaskan.
50	Saya berusaha untuk tidak mengakui hasil kerja saya yang kurang memuaskan.
51	Saya banyak belajar pengalaman dari orang yang telah berhasil.
52	Keberhasilan bagi saya ditentukan oleh faktor keberuntungan.
53	Saya akan berusaha keras agar lebih baik dari orang lain.
54	Saya tidak ingin melebihi teman-teman dalam bekerja.
55	Dibandingkan teman-teman kerja, saya tidak jauh berbeda dengan mereka.
56	Dibandingkan teman-teman, kemampuan kerja saya berada di bawah mereka.
57	Saya merasa puas jika mampu mencapai apa yang saya inginkan.
58	Saya tidak pernah merasa puas atas apa yang saya telah saya dapat.

59	Jika tidak mampu bersaing dengan teman-teman, saya merasa menjadi orang yang lemah.
60	Saya merasa senang, jika teman-teman mengasihani saya.
61	Saya harus mampu mengerjakan apa yang mampu dikerjakan teman-teman.
62	Saya tidak malu jika tidak mampu mengerjakan apa yang mampu dikerjakan teman-teman.
63	Dalam bekerja, saya akan mengerjakan pekerjaan yang lebih mudah dahulu.
64	Bagi saya mengurutkan pekerjaan, adalah hal yang membuang waktu.
65	Saya akan bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
66	Jika tidak mampu, maka saya suka menghindar dari pekerjaan.
67	Saya tidak iri melihat hasil kerja teman yang lebih banyak.
68	Keberhasilan kerja teman merupakan suatu keberuntungan saja.
69	Saya suka mengkoreksi tingkah laku yang telah saya lakukan.
70	Saya merasa kurang perhatian terhadap tingkah laku yang telah saya lakukan.
71	Saya akan mencatat hal-hal yang kurang bagus yang tidak saya lakukan dalam bekerja.
72	Saya tidak suka menilai diri saya sendiri.
73	Saya berusaha agar apa yang saya kerjakan berguna bagi orang lain.
74	Saya tidak peduli apakah yang saya kerjakan berguna bagi orang lain.
75	Saya ingin apa yang saya kerjakan bukan merupakan keputusan orang lain.
76	Saya sering bekerja atas keputusan orang lain.
77	Kemampuan kerja saya pada umumnya sama dengan teman-teman.
78	Banyak kelemahan dibandingkan dengan teman-teman.
79	Saya merasa bangga atas hasil kerja yang telah saya peroleh.
80	Saya merasa lebih rendah jika dibandingkan dengan teman-teman.
81	Saya suka menyesali kesalahan yang telah saya perbuat.
82	Saya sering melupakan kesalahan yang telah saya perbuat.
83	Kesalahan harus dijadikan sebagai guru dalam mencapai keberhasilan.
84	Kunci keberhasilan adalah jika kita punya koneksi.
85	Saya akan mengisi hari dengan kegiatan yang positif.
86	Saya suka mencuri kesempatan dalam bekerja untuk ngobrol dengan teman-teman.
87	Saya tidak suka larut dalam kesedihan.
88	Bila sedang sedih, saya tidak mampu mengatasinya.

89	Saya berencana menghasilkan pekerjaan hari ini yang lebih baik dari hari kemarin.
90	Saya lebih senang mengerjakan pekerjaan yang rutinitas sifatnya.
91	Saya akan menegur diri saya sendiri jika melakukan kesalahan.
92	Saya akan menimpakan kesalahan yang saya perbuat kepada orang lain.
93	Saya mengetahui apa kekurangan yang ada pada diri saya.
94	Saya tidak mengetahui dengan jelas apa-apa yang menjadi kelemahan saya.
95	Saya merasa sebagai orang yang berharga.
96	Saya merasa bahwa kehadiran saya tidak begitu dibutuhkan orang lain.
97	Saya berusaha mewujudkan apa yang saya inginkan walaupun banyak gangguan.
98	Jika terbentur suatu masalah, maka umumnya saya mengurungkan niat.
99	Saya mengakui bahwa diri saya memiliki banyak kekurangan.
100	Saya kurang menyadari bahwa diri saya memiliki kekurangan.
101	Saya merasa senang jika ada yang selalu membantu saya dalam bekerja.
102	Bagi saya apa yang telah saya kerjakan telah mampu menghibur diri saya.
103	Bagi saya apa yang telah saya kerjakan hanyalah sebatas menjalankan tugas.
104	Saya berjanji pada diri sendiri untuk tidak mengulang kesalahan.
105	Saya suka lalai atas perintah yang diberikan atasan kepada saya.
106	Saya merasa malu jika tidak mampu sejajar dengan teman-teman.
107	Meskipun di hari libur, saya kurang suka bermalas-malasan.
108	Belakangan ini, saya sering malas bekerja.
109	Saya akan menolak dengan halus ajakan teman yang tidak bermanfaat.
110	Jika ada teman yang mengajak bermain pada jam kerja, saya akan menuruti.

LEMBAR JAWABAN ANGGKET

Nama/Inisial : _____

No.	JAWABAN			
1	SS	S	TS	STS
2	SS	S	TS	STS
3	SS	S	TS	STS
4	SS	S	TS	STS
5	SS	S	TS	STS
6	SS	S	TS	STS
7	SS	S	TS	STS
8	SS	S	TS	STS
9	SS	S	TS	STS
10	SS	S	TS	STS
11	SS	S	TS	STS
12	SS	S	TS	STS
13	SS	S	TS	STS
14	SS	S	TS	STS
15	SS	S	TS	STS
16	SS	S	TS	STS
17	SS	S	TS	STS
18	SS	S	TS	STS
19	SS	S	TS	STS
20	SS	S	TS	STS
21	SS	S	TS	STS
22	SS	S	TS	STS
23	SS	S	TS	STS
24	SS	S	TS	STS
25	SS	S	TS	STS
26	SS	S	TS	STS
27	SS	S	TS	STS
28	SS	S	TS	STS
29	SS	S	TS	STS
30	SS	S	TS	STS
31	SS	S	TS	STS
32	SS	S	TS	STS
33	SS	S	TS	STS
34	SS	S	TS	STS
35	SS	S	TS	STS
36	SS	S	TS	STS
37	SS	S	TS	STS

No.	JAWABAN			
38	SS	S	TS	STS
39	SS	S	TS	STS
40	SS	S	TS	STS
41	SS	S	TS	STS
42	SS	S	TS	STS
43	SS	S	TS	STS
44	SS	S	TS	STS
45	SS	S	TS	STS
46	SS	S	TS	STS
47	SS	S	TS	STS
48	SS	S	TS	STS
49	SS	S	TS	STS
50	SS	S	TS	STS
51	SS	S	TS	STS
52	SS	S	TS	STS
53	SS	S	TS	STS
54	SS	S	TS	STS
55	SS	S	TS	STS
56	SS	S	TS	STS
57	SS	S	TS	STS
58	SS	S	TS	STS
59	SS	S	TS	STS
60	SS	S	TS	STS
61	SS	S	TS	STS
62	SS	S	TS	STS
63	SS	S	TS	STS
64	SS	S	TS	STS
65	SS	S	TS	STS
66	SS	S	TS	STS
67	SS	S	TS	STS
68	SS	S	TS	STS
69	SS	S	TS	STS
70	SS	S	TS	STS
71	SS	S	TS	STS
72	SS	S	TS	STS
73	SS	S	TS	STS
74	SS	S	TS	STS

No.	JAWABAN			
75	SS	S	TS	STS
76	SS	S	TS	STS
77	SS	S	TS	STS
78	SS	S	TS	STS
79	SS	S	TS	STS
80	SS	S	TS	STS
81	SS	S	TS	STS
82	SS	S	TS	STS
83	SS	S	TS	STS
84	SS	S	TS	STS
85	SS	S	TS	STS
86	SS	S	TS	STS
87	SS	S	TS	STS
88	SS	S	TS	STS
89	SS	S	TS	STS
90	SS	S	TS	STS
91	SS	S	TS	STS
92	SS	S	TS	STS
93	SS	S	TS	STS
94	SS	S	TS	STS
95	SS	S	TS	STS
96	SS	S	TS	STS
97	SS	S	TS	STS
98	SS	S	TS	STS
99	SS	S	TS	STS
100	SS	S	TS	STS
101	SS	S	TS	STS
102	SS	S	TS	STS
103	SS	S	TS	STS
104	SS	S	TS	STS
105	SS	S	TS	STS
106	SS	S	TS	STS
107	SS	S	TS	STS
108	SS	S	TS	STS
109	SS	S	TS	STS
110	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN E
TABEL KREJCIE DAN MORGAN

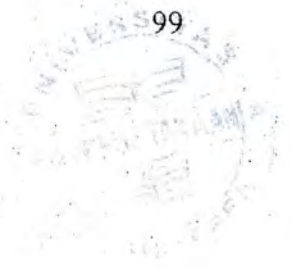
TABEL KREJCIE DAN MORGAN

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	2	250	152	1500	306
30	26	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	206	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	60000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	138	1100	285	100000	384

KETERANGAN

N = POPULASI

E = SAMPEL



LAMPIRAN F
SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



PT. Sierlando International Appraisal
Cabang Medan

SURAT KETERANGAN

No. : 050/LO/PERS/XII/2003

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :


Nama : LODIANA AYU
Fakultas : PSIKOLOGI
Universitas : MEDAN AREA

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan riset pengambilan data pada PT. SIERLANDO INTERNATIONAL APPRAISAL, guna menyusun skripsi Mahasiswa tersebut dengan judul 'Hubungan Antara Manajemen Diri Dengan Productifitas Kerja Karyawan PT. Sierlando International Appraisal'. Yang berlangsung dari tanggal 04 Desember 2003 sampai dengan 17 Desember 2003. Dimana program tersebut adalah salah satu syarat untuk memenuhi kurikulum studi pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Medan Area Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 18 Desember 2003

PT. SIERLANDO INTERNATIONAL APPRAISAL


LOVELEEN DEWI
Office Manager