

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-LEADERSHIP* DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA *DRIVER* OJEK ONLINE
DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

**MIA SYIRKIA KOTO
16.860.0071**



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-LEADERSHIP* DENGAN KETERIKAN
KERJA PADA DRIVER OJEK ONLINE DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
MIA SYIRKIA KOTO
16.860.0071**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Judul Skripsi : **Hubungan *Self-Leadership* Dengan Keterikatan Kerja Pada *Driver* Ojek Online**
Nama Mahasiswa : **Mia Syirkia Koto**
NPM : **16.860.0071**
Bagian : **Psikologi Industri Dan Organisasi**

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si

Pembimbing II

Khairuddin, S.Psi, M.Psi

K.a. Bagian



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Dekan



Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanggal Lulus : 25 Juni 2021

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

**Pada Tanggal
25 Juni 2021**

**Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

Dekan

Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd
2. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si
3. Khairuddin, S.Psi, M.Psi
4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 25 Juni 2021



Mia Syirkia Koto

16.860.0071

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

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mia Syirkia Koto
NPM : 16.860.0071
Program Studi : S1 Psikologi (Industri & Organisasi)
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive RoyaltyFree Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: *Hubungan Self-leadership Dengan Keterikatan Kerja Pada Driver Ojek Online Di Kota Medan* beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di:
Medan
Pada Tanggal
25 Juni 2021

Yang Menyatakan:


(Mia Syirkia Koto)

ABSTRAK

HUBUNGAN *SELF-LEADERSHIP* DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA *DRIVER* OJEK ONLINE DIKOTA MEDAN

Oleh:

MIA SYIRKIA KOTO

NPM: 168600071

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *self-leadership* dengan keterikatan kerja pada *driver* ojek online dikota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 150 orang, yang merupakan *driver* ojek online (GRAB). Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan *self-leadership* dengan keterikatan kerja pada *driver* ojek online. Dengan asumsi semakin tinggi *self-leadership*, maka semakin tinggi keterikatan kerja nya, dan sebaliknya semakin rendah *self-leadership* maka semakin rendah keterikatan kerja. Penelitian ini menggunakan skala *self-leadership* yang terdiri dari 3 aspek yaitu strategi berfokus pada perilaku, strategi penghargaan alami, strategi pola pikir yang konstruktif. Dan skala keterikatan kerja yang terdiri dari 3 aspek yaitu semangat, dedikasi, penghayatan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menggunakan teknik insidental sampling. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y dengan koefisien $r_{xy} = 0,743$ dengan $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan *self-leadership* dengan keterikatan kerja pada *driver* ojek online, dinyatakan diterima.

Kata kunci : *self-leadership*, keterikatan kerja

ABSTRACT

**SELF-LEADERSHIP RELATIONSHIPS WITH WORK
ENGAGEMENTS
ONLINE OJECT DRIVERS IN MEDAN CITY**

By:

**MIA SYIRKIA KOTO
NPM: 168600071**

This study aims to see the relationship between self-leadership and work engagement on online motorcycle taxi drivers in the city of Medan. The sample in this study was 150 people, who were online motorcycle taxi drivers (GRAB). In line with the discussion in the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study is that there is a relationship between self-leadership and work engagement with online motorcycle taxi drivers. Assuming the higher the self-leadership, the higher the work engagement, and conversely the lower the self-leadership, the lower the work engagement. This study uses a self-leadership scale which consists of 3 aspects, namely a behavior-focused strategy, a natural reward strategy, and a constructive mindset strategy. And the scale of work engagement which consists of 3 aspects, namely enthusiasm, dedication, appreciation. Data was collected using a Likert scale. To test the proposed hypothesis is done by using the technique of incidental sampling. Based on the data analysis conducted, the results obtained that there is a significant relationship between self-leadership and work engagement. This result is known by looking at the value or correlation coefficient between variable X and variable Y with a coefficient of $r_{xy} = 0.743$ with $p = 0.000 < 0.05$, which means that the proposed hypothesis, namely that there is a relationship between self-leadership and work attachment to online motorcycle taxi drivers, is declared accepted.

Keywords: self-leadership, work engagement

Motto

Tujuan utama dalam hidup ini adalah membantu orang lain. Dan, jika kita tidak dapat membantu mereka, setidaknya jangan menyakiti mereka.

Ikuti Alurnya Nikmati prosesnya Tuhan tau kapan kita harus bahagia, Jangan lupa selalu bersyukur.



Persembahan

**Bismillahirrahmaanirrohim
Alhamdulillahirobbil'aalamin rasa syukur kehadiran
Allah SWT**

**atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini
dapat terselesaikan.**

**Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada
Rasulullah Muhammad SAW.**

**Ku persembahkan karya sederhana ini untuk orang tua
tercinta dan tersayang**

Ayah (Nasir Chan) Dan Ibu (Nur Anisah Koto).

**Skripsi ini merupakan persembahan istimewa untuk
orang-orang yang saya cintai. Terima kasih atas
dukungan, kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaan.
Terima kasih karena memberi tahu saya cara hidup
dengan jujur dan bahagia.**



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adanya maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan *Self-leadership* Dengan Keterkaitan Kerja Pada *Driver* Ojek Online Di Kota Medan.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmad dan hidayahnya hingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi,M.Si selaku pembimbing I (satu) yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II (dua) yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd selaku ketua yang memberikan saran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang memberikan saran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada seluruh responden yaitu para *driver* ojek online yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuisioner.
9. Kedua orang tua, ayahanda tersayang Nasir Chan dan ibunda tercinta Nur Anisah Koto yang memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang dipanjatkan kepada ALLAH SWT untuk penulis.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti hingga saat ini.
11. Dendy Syahputra, yang sudah membantu dalam segala hal dalam penelitian serta memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada abang M.Ramadhani Koto dan adik Nadea Arsyka Koto yang selalu memberi dukungan penuh terhadap peneliti.
13. Kepada Yosi Safera dan Dyah Ayu Murtini yang selalu membantu, saling mendukung serta yang telah menemani perjalanan selama berada di Fakultas Psikologi.
14. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016 Reg B1.
15. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari materi pembahasan, tata bahasa, maupun tata tulis, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak demi kesempurnaan karya tulis ini.

Medan, 25 juni 2021

Mia Syirkia Koto

16.860.0071



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SEMINAR HASIL DAN SIDANG SKRIPSI.....	iii
HALAMAN KEASLIAN DAN SPESIFIKASI PENELITIAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN KARYA ILMIAH.....	v
HALAMAN ABSTRAC/ABSTRAK.....	vi
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Driver Ojek Online.....	11
1. Pengertian Driver Ojek Online.....	11
B. Keterikatan Kerja.....	12
1. Pengertian Keterikatan Kerja.....	12
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.....	13
3. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja.....	16
4. Karakteristik Keterikatan Kerja.....	17
5. Ciri-Ciri Keterikatan Kerja.....	18
C. Self-Leadership	19

1. Pengertian Self-Leadership.....	19
2. Faktor-Faktor Self-Leadership.....	22
3. Aspek-aspek Self Leadership.....	23
4. Karakteristik Self-Leadership.....	28
D. Hubungan Self-leadership Dengan Keterikatan Kerja	28
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis	32

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
1. Variabel Bebas.....	33
2. Variabel Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
1. Keterikatan Kerja.....	34
2. Self-Leadership.....	34
D. Subjek Penelitian	35
1. Populasi Penelitian.....	35
2. Sampel Penelitian.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
1. Skala Keterikatan Kerja.....	36
2. Skala Self-Leadership.....	36
F. Analisis data	37
1. Validitas Alat Ukur.....	38
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian.....	40
1. Profil PT.Grab Indonesia.....	40
2. Visi dan Misi PT. Grab Indonesia.....	42
a. Visi.....	42
b. Misi.....	42

B. Persiapan Penelitian.....	42
1. Persiapan administrasi.....	42
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	43
3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	44
C. Pelaksanaan Penelitian.....	46
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	47
1. Uji Normalitas Sebaran Uji Linieritas.....	48
2. Uji Linieritas.....	49
3. Hasil Perhitungan Analisis Data.....	49
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	50
E. PEMBAHASAN.....	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	62
SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Skala Keterikatan Kerja Sebelum Uji Validitas dan Reliabilita.....	42
Tabel 2. Distribusi Skala Self-leadership Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas.....	43
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala Self-leadership Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas.....	44
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	47
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	48
Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment.....	49
Tabel 8. Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	50

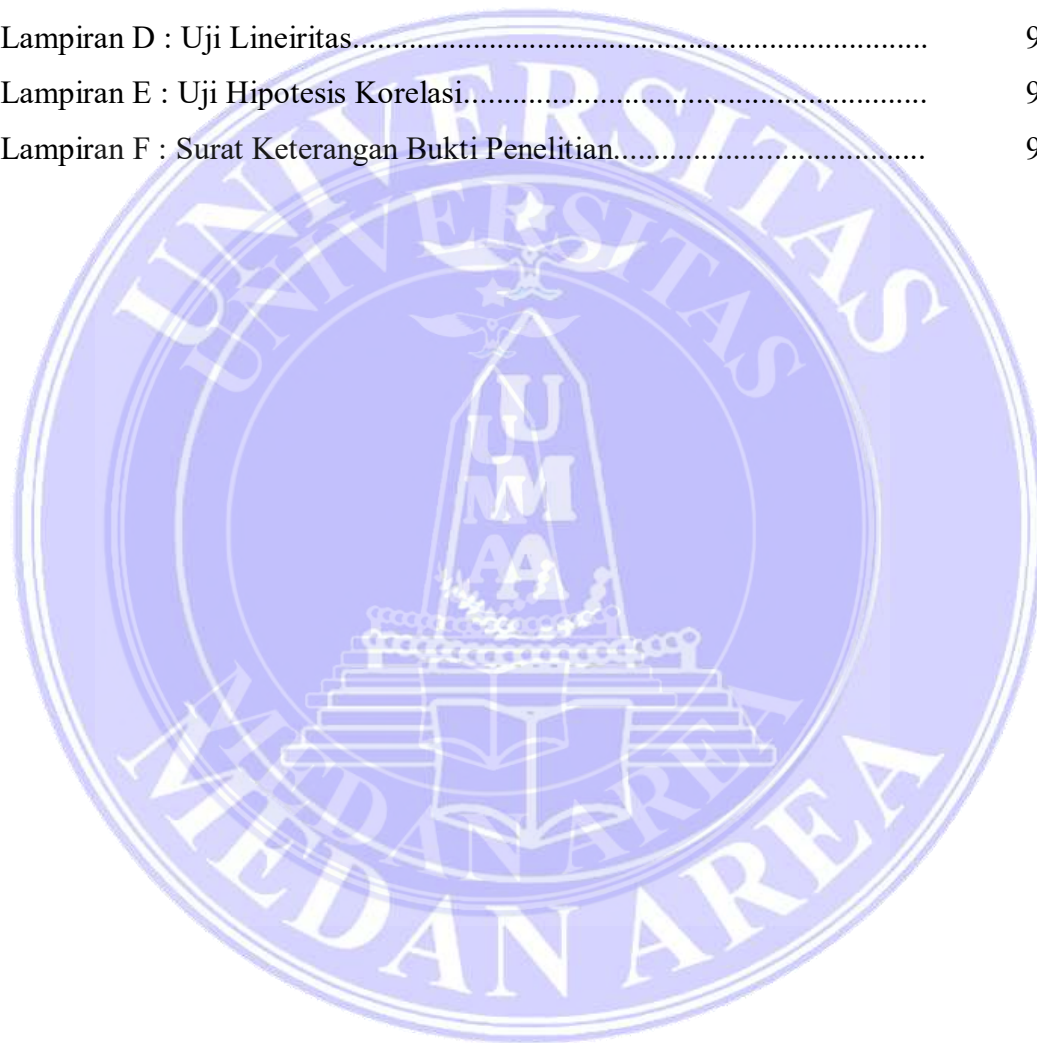
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Kerangka Teoritis untuk Self-leadership.....	19
Gambar 2: Kerangka Konseptual.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	
Lampiran A : Skala Ukur Penelitian.....	57
Lampiran B : Uji Validitasi Dan Realibilitas.....	75
Lampiran C : Uji Normalitas.....	88
Lampiran D : Uji Lineiritas.....	92
Lampiran E : Uji Hipotesis Korelasi.....	96
Lampiran F : Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	98



BAB I

PENDAHULUAN

A . Latar Belakang Masalah

Memasuki era 4.0 segala sesuatu berubah menjadi lebih instan, semakin pesatnya kemajuan teknologi menjadikan dampak positif yang banyak menguntungkan masyarakat hal itu dapat diatur dalam satu sistem digital. Perubahan dan perkembangan yang sangat dinamis dan kompleks nyata terjadi begitu sangat cepat dalam segala bidang yang mempengaruhi semua sektor baik privat maupun publik. Maraknya pengguna *smartphone*, baik sistem android maupun iOS menjadikan masyarakat bergantung pada *smartphone* serta internet. Peluang tersebut yang menjadikan pendiri bisnis menghadirkan ojek berbasis online.

Fenomena transportasi online saat ini sedang hangat diperbincangkan, karena pemesanan berbasis aplikasi yang mudah di unduh oleh pengguna *smartphone* baik sistem android maupun iOS. Terlebih dikota Medan yang termasuk Kota metropolitan dengan pengembangan ojek online sebagai transportasi alternatif bagi masyarakatnya dalam rangka membantu mengatasi kemacetan lalu lintas jalan.

Layanan ojek online ini tepat digunakan, nyaman dan terjangkau selain itu juga sangat terasa mempermudah masyarakat yang mempunyai banyak aktifitas selain ongkos yang lebih murah Selain itu keberadaan akses yang mudah juga semakin memanjakan konsumen. Hanya tinggal menggunakan aplikasi ojek online konsumen akan dipertemukan salah satu driver ojek online yang telah

terdaftar baik dalam memesan makanan maupun mengantar ketempat tujuan, Hal menciptakan efisiensi tersendiri bagi konsumen dengan tanpa harus berjalan kaki ke pangkalan ojek. Dalam penelitian ini transportasi online yang akan dilakukan penelitian adalah driver ojek online dengan aplikasi *Grab* .

Keberadaan transportasi online mendapatkan sambutan baik dan positif bagi masyarakat Medan. Hal ini dikarenakan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh transportasi online. Tingkat kepuasan konsumen terhadap pelayanan dan tingkat kesejahteraan hidup driver itu sendiri menjadi patokan yang dirasa paling tepat untuk memberikan gambaran dampak sosial dari eksistensi transportasi online yang di sediakan oleh grab. Dari segi kepuasan konsumen adanya kepraktisan, transparansi, kepercayaan, keamanan, kenyamanan, asuransi, ragam fitur, diskon dan promo menjadi ragam alasan konsumen untuk memimilih transportasi online atau Grab (Anwar, 2017).

Selain tingkat kepuasan konsumen pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah *driver ojek online* merupakan bagian yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Dalam aspek pelayanan setiap pelanggan selalu membutuhkan unsur-unsur sentuhan rasa dan perilaku seperti empati dan simpati, keramahan dan kesantunan. Unsur-unsur seperti itu tidak dapat digantikan oleh teknologi sehebat apapun pelayanan berbasis teknologi tetap membutuhkan sumber daya manusia. Oleh karena itu perlu dikelola dengan baik untuk mendukung kinerja dalam organisasi.

Organisasi modern mengharapkan para pekerjanya yang proaktif, inisiatif dan tanggung jawab sebagai bagian dari perkembangan profesional mereka dan

komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi (Bakker, dan Leiter 2010). Sumber daya pekerjaan menjadi lebih menonjol dan diraih potensi motivasi mereka ketika karyawan dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2007).

Maka dari itu, perusahaan tidak hanya membutuhkan kekuatan pekerja yang sekedar sehat tetapi kekuatan pekerja yang termotivasi yang biasa disebut keterikatan (Schaufeli & Salanova, 2011). Pentingnya bagi perusahaan untuk memperhatikan keterikatan para pekerjanya karena hal tersebut sangat berkaitan erat dengan hasil bisnis seperti keuntungan perusahaan, kesediaan individu untuk tetap bekerja diperusahaan, produktivitas, keuntungan, loyalitas dan kenyamanan pelanggan (Markos, dkk 2010).

Saks (2006) menerangkan bahwa keterikatan sebagai maksimalisasi peran anggota organisasi dalam dunia pekerjaan. Keterikatan kerja adalah sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam pekerjaan (Schaufeli, dkk 2002). Semangat kerja digambarkan dengan adanya kesiapan dimana usaha individu untuk terus termotivasi dalam bekerja dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Dedikasi mengacu pada identifikasi seseorang dan mencakup perasaan antusias saat bekerja serta bangga akan pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan penghayatan dalam pekerjaan dimana seorang pekerja tenggelam dalam pekerjaannya, fokus dalam pekerjaannya, dan merasa sulit untuk lepas dari pekerjaannya.

Bisa dilihat dari para *driver ojek online* ketika mereka memiliki keterikatan kerja yang tinggi pada saat bekerja maka akan muncul semangat dan motivasi yang tinggi untuk melayani para konsumen dengan baik, lebih inisiatif dan proaktif, meningkatkan kepuasan pelanggan, memiliki derajat keterikatan yang tinggi dimana individu terlihat adanya keterikatan emosional yang kuat pada organisasinya, sangat antusias dengan pekerjaannya, dan sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan mereka. Karena salah satu cara untuk menghasilkan pekerjaan yang luar biasa adalah dengan mencintai pekerjaan itu. Ketika adanya keterikatan kerja, mereka akan merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang untuk mencapai kesuksesan.

Menurut Bakker, Schaufeli, & Taris, (2002) Keterikatan kerja memberikan manfaat positif bagi pekerja, misalnya kinerja menjadi lebih baik, meningkatkan kepuasan pelanggan, mencegah burnout, memberikan keuntungan bagi perusahaan dan mengurangi turn over. Keterikatan kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan pekerja yang proaktif, dapat menunjukkan inisiatif dirinya, mengarahkan diri, dan bertanggung jawab atas perkembangan dan performa diri mereka sendiri (Bakker dkk 2008).

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) adalah salah satunya teori yang paling sering digunakan untuk menjelaskan keterikatan kerja. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu *job demands* dan *job resources*. Namun, Bakker & Demerouti (2008), melihat bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *personal resources*. Senada dengan Ayu et al. (2015) menjelaskan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan dan juga dipengaruhi oleh *job demands*, *job resources*, dan

personal resources. Diantara ketiga faktor tersebut yang paling besar pengaruhnya adalah *personal resources* (sumber daya manusia) perannya dalam bekerja menggambarkan pentingnya karakter dalam diri individu bagi pekerjaan mereka dan mengacu pada kognisi atau keyakinan pekerjaan tentang pengaruh yang mereka miliki terhadap lingkungan.

Self-leadership mengajarkan individu untuk menggunakan sumber daya yang memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan mendorong tingkat fungsi kognitif yang lebih tinggi untuk menghasilkan peningkatan keterikatan kerja mereka (Kotzé, 2018). Teori kepemimpinan yaitu *self leadership* merupakan teori yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan pada abad ke21 (Sims & Manz, 1996).

Pendapat yang sama disampaikan oleh Rivai (2004) yang menyatakan bahwa untuk menghadapi ketidakpastian dalam dunia bisnis serta untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai visi misi perusahaan maka model kepemimpinan yang sesuai pada abad 21 adalah *self leadership*. Timbulnya *self-leadership* dalam hal ini yang terkait dengan aspek-aspek kesejahteraan dalam pekerjaan, seperti pengaturan tujuan, motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja dalam kehidupan.

Oleh karena itu, karyawan tersebut cenderung mengatur diri sendiri, mempengaruhi, dan memimpin diri mereka sendiri dengan menggunakan serangkaian strategi perilaku dan psikologis tertentu (Neck & Houghton, 2006). Penggunaan strategi *self-leadership* mendorong terciptanya persepsi atas kontrol dan tanggung jawab secara positif akan mempengaruhi performance outcomes (Manz, 1983)

Self-leadership adalah proses yang ada dalam diri seseorang untuk meningkatkan motivasi dan mengarahkan dirinya untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang lain kepadanya. Ketika seorang driver ojek online memiliki *self-leadership* pada dirinya maka ia dapat mengamati dan mengelola dirinya sendiri dengan membutuhkan kualitas seperti kesadaran diri sendiri, kejujuran diri, pengetahuan diri, dan disiplin diri. Hal yang juga berpengaruh dalam diri seseorang adalah keyakinan terhadap sesuatu hal, baik yang bersumber dari nilai-nilai agama maupun budaya, pengalaman, serta harapan yang ingin dicapainya. Karakteristik itu yang akan dibawa oleh individu dalam berinteraksi dengan individu yang lain dalam organisasi atau lingkungannya yang akan memengaruhi perilaku organisasi.

Self-leadership memiliki dampak pada pencapaian kinerja seseorang, semakin mampu mereka memimpin dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu dalam mencapai kinerja yang ditargetkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diri memiliki dampak pada tinggi rendah kinerjanya. Untuk itu seseorang perlu memperhatikan *self-leadership* dan keterikatan kerja yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa melalui JD-R model sebagai acuan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, dimana salah satu faktor yaitu sumber daya pribadi atau personal resources seperti *self-leadership*, kepercayaan, efikasi diri atau keyakinan, dan mengendalikan diri sendiri. *Self-leadership* memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi yang merupakan emosi yang kuat terhadap keterikatan kerja (Bakker et al., 2008).

Melalui latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Hubungan *Self-Leadership* dengan keterikatan kerja *driver* ojek online Di Kota Medan.

B . Identifikasi Masalah

Keterikatan kerja menjadi isu terkini yang menjadi pusat perhatian tiap perusahaan terkait masalah pekerjanya. Perlu diingatkan bahwa kepuasan kerja dipandang tidak cukup untuk menunjang kinerja perorang atau perusahaan maka setiap karyawan dituntut untuk memiliki suatu keterikatan terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Menurut penelitian dilapangan bahwa mereka mengatakan masalah pertama yang dialami driver ojek online adalah masalah jam kerja yang terlalu tinggi, meski mereka memiliki waktu yang fleksibel mereka cenderung bekerja tidak sehat demi mengejar bonus. Para *driver ojek online* tidak mendapat arahan dari kantor maupun pemimpinnya disebabkan mereka adalah pekerja *independen* dimana driver ojek online memiliki batasan dalam relasi kerja seperti adanya aturan dan sistem rating kinerja untuk itu mereka harus bisa memotivasi dirinya sendiri.

Faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu faktor *job resources, personal resources, job demands*, dalam hal ini adalah aspek aspek fisik, sosial maupun organisasi yang berfungsi untuk mencapai tujuan pekerjaan, baik secara fisologis maupun psikologis (Bakker dan Demerouti 2008).

Ketika *driver* tidak disiplin, merasa terbebani ketika melayani konsumen sehingga menyebabkan pelayanan buruk, seringkali mengeluh dalam bekerja,

tidak optimis ketika tugas diberikan sebelum dijalankan, tidak sopan, stres dilapangan serta tidak memberi rasa aman pada pelanggan akan membuat penilaian buruk bagi driver itu sendiri.

Dampaknya beberapa pekerja pernah mengalami downgrade atau teguran keras serta laporan buruk dari konsumen sehingga laporan tersebut sampai keatasan mereka. Salah satu dampak buruknya adalah account mereka akan terkena suspend bahkan jika mereka dapat laporan yang buruk atau mendapat penilaian buruk berturut-turut maka account *driver* tersebut akan ter-blok dan mereka akan kehilangan pekerjaannya saat itu juga. Untuk mengatasi hal itu perlu adanya penanganan dalam meningkatkan *personal resources* pekerja untuk upaya meningkatkan keterikatan kerja tersebut, salah satu caranya melalui *self-leadership*, dikarenakan *self-leadership* dapat di pertimbangkan sebagai prediktor untuk keterikatan kerja (Shooraj, 2016).

Dengan adanya *self-leadership* para *driver ojek online* akan menjadi lebih terampil, berfikir jauh kedepan, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa yang disertai kemauan yang keras untuk mencapai tujuannya, serta memiliki keyakinan diri dalam bekerja. Apabila seorang pekerja tidak bisa merubah yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya namun masih ingin meningkatkan keterikatan kerjanya terutama karena pekerjaan tersebut harus dijalankan. salah satu yang tepat adalah mencoba memperbaiki *self-leadership* nya karena akan muncul dampak yang positif untuk para *driver ojek online* tersebut dengan memotivasi, mengendalikan serta memimpin diri sendiri menjadi positif, maka beban kerja tidak akan terlalu dirasakan menjadi beban dalam pekerjaan.

C . Batasan Masalah

Pada penelitian agar lebih mendalam maka penulis membatasi masalah pada hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja pada *driver* ojek online dengan aplikasi *grab* di Kota Medan.

Adapun karakteristik subjek penelitian ini adalah: 1. Berkerja sebagai *driver Grab* 2. Tinggal di Medan 3. Minimal lama bekerja 1 tahun dan ojek online sebagai pekerjaan utama.

D . Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka perumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja (*Work engagement*) pada *driver* ojek online di Kota Medan?”

E Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja pada *driver* ojek online di Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan secara umum dapat memberikan pengetahuan bagi ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai *self-leadership* dengan *keterikatan kerja*. Dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait antara *self-leadership* dengan *keterikatan kerja pada driver ojek online*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang bagaimana personal resources dari *self-leadership* dapat berhubungan dengan keterikatan kerja.

Selain itu juga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sesuatu yang berguna bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan keterikatan kerja perusahaan dan dapat mengoptimalkan diri mereka menjadi lebih baik dengan menumbuhkan *self-leadership* dalam dirinya sebagai pengemudi *driver* ojek online.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A . *Driver* Ojek Online

1. *Driver* Ojek Online

Driver ojek online adalah transportasi berbasis online memesan jasa *driver* menggunakan *smartphone*, dengan syarat seluruh identitas pengendara sudah diketahui secara pasti karena perusahaan pengelola telah melakukan proses verifikasi terlebih dahulu sebelum melakukan kerjasama kemitraan. Dengan adanya ojek online Hal ini menjadi solusi terbaik untuk mengatasi kemacetan dan mempersingkat waktu tanpa harus pergi ke pangkalan ojek terlebih dahulu untuk mendapatkan kendaraan bermotor agar cepat sampai tujuan.

Selain itu, masyarakat tidak perlu memikirkan tarif apalagi menghafal rute-rute perjalanan karena driver sudah menyediakan aplikasi google maps sebagai petunjuk jalan untuk sampai ke titik lokasi tujuan. *Grab Bike* adalah salah satu aplikasi yang sering digunakan di Indonesia sebuah layanan transportasi online dengan menggunakan kendaraan roda dua yang memiliki fitur keamanan rute perjalanan yang dapat dilacak secara langsung dalam aplikasi (Grab, 2016).

Perusahaan aplikasi penyedia jasa transportasi online PT. Grab Indonesia telah beroperasi di beberapa kota di Indonesia. Salah satunya di kota Medan. Grab menyediakan dua fitur layanan yaitu Grab Car dan Grab Bike. Dalam hal ini peneliti mengambil penelitian ke bagian Grab Bike. Di dalam aplikasi GrabBike ada beberapa fitur layanan diantaranya Grab Express dan Grab Food.

B . Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Teori keterikatan di dunia kerja pertama kali diperkenalkan oleh Kahn pada tahun 1990. Menurut Kahn keterikatan kerja adalah konsep yang berfokus pada bagaimana proses psikologi yang dirasakan oleh individu ketika berhadapan dengan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat membentuk cara individu itu sendiri dalam mengekspresikan dirinya ketika bekerja secara fisik, kognitif, maupun emosional.

Menurut (Schaufeli, dkk 2002) keterikatan kerja adalah sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan. Sedangkan menurut Maslach dan Leiter (1997) berpendapat bahwa keterikatan kerja berkarakteristik dengan adanya energi yang tinggi, keterlibatan penuh, serta efikasi, dimana individu memiliki rasa semangat dalam bekerja untuk mendapatkan hasil sesuai tujuan yang ingin dicapainya serta melihat diri sendiri mampu menangani dirinya dengan semua tuntutan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan bahwa keterikatan kerja adalah suatu keadaan psikologis yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Kesadaran dalam sikap positif terhadap organisasi melalui kontribusi kinerja terbaiknya secara fisik, kognitif, dan emosi.yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi serta penghayatan dalam bekerja. Seseorang yang terikat dengan pekerjaannya akan memiliki energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaan mereka serta senantiasa bersungguh-sungguh dalam melakukan

pekerjaanya, merasa selalu terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang untuk mencapai kesuksesan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki keterikatan dalam pekerjaannya digambarkan hanya memiliki sedikit tenaga, kesenangan, dan stamina dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani dan tidak mengalami kesulitan untuk kapan saja ingin lepas dari pekerjaannya tersebut.

2. Faktor-Faktor Keterikatan Kerja

Berdasarkan model keterikatan kerja yang disebut *JD-R (Job Demands Resources)*, Menurut Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa keterikatan kerja dibentuk oleh dua faktor yaitu *job demands* dan *job resources*. Setelah melakukan penelitian lanjutan Bakker & Demerouti (2008) menemukan bahwa keterikatan juga berhubungan dengan faktor *personal resources* (sumber daya personal).

a) *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Adalah aspek yang terdiri dari aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif, maupun emosional secara terus menerus dalam pekerjaan. *job demands* dapat berubah menjadi stress kerja apabila adanya tuntutan dari perusahaan yang memerlukan usaha besar pekerja dan akhirnya menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan burnout.

b) *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Adalah aspek fisik, sosial, psikologis, ataupun organisasi dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan

pengorbanan psikologis oleh para pekerja, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, dan dapat mendorong pengembangan pembelajaran.

c) *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Sumber daya diri positif yang berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan dari individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik bagi lingkungan.

Sementara itu faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Saks (2006) yang didasari oleh penelitian Khan yaitu:

a) *Reward and Recognition* (Penghargaan dan Pengakuan)

Seorang karyawan umumnya lebih memilih pekerjaan yang mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang lebih besar atas kinerjanya. Rendahnya penghargaan atas kinerja pekerja dapat mengarah pada rendahnya loyalitas, itu sebabnya mengapa pengakuan dan penghargaan adalah faktor penting keterikatan kerja bagi pekerja (Saks,2006).

b) *Job Characteristic* (Karakteristik Pekerjaan)

Karakteristik pekerjaan memiliki lima inti yang terdiri dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, serta umpan balik (Hackman & Oldham, 1980).

c) *Perceived Organizational support* (Dukungan Organisasi)

Dukungan organisasi sangat penting bagi pekerja sebab dengan adanya dukungan organisasi dapat menciptakan kesejahteraan seorang pekerja. Menurut Rhoades (2001) karyawan yang mendapatkan dukungan

organisasi lebih tinggi, memiliki kemungkinan untuk lebih terikat terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi.

d) *Perceived Supervisor Support* (Dukungan pengawas)

Supervisor dipercaya sebagai faktor yang sangat penting untuk membangun keterikatan dan merupakan akar jika terjadi ketidakterikatan terhadap pekerja. (Frank *et al.*, 2004).

e) *Prosedural and Distributive Justice* (Prosedural dan Keadilan Distributif)

Penilaian keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi para karyawan. Setiap karyawan menghendaki perlakuan yang adil dan baik, Saks (2006) mengungkapkan pendapat bahwa prosedur mengacu pada keadilan yang dirasakan dari cara dan proses yang digunakan untuk menentukan jumlah dan distributif kepada sumber daya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh beberapa peneliti yang telah disampaikan, penulis menggunakan faktor-faktor keterikatan kerja dari Bakker & Demerouti (2008) yang meliputi *Job Demands*, *Job Resources*, dan *Personal Resources*. Dalam penelitian ini faktor yang sangat mempengaruhi untuk menentukan adanya hubungan *self-leadership* dengan keterikatan kerja adalah *Personal resources* sebagai prediktor berbagai aspek terkait dengan kesejahteraan dalam pekerjaan, seperti pengaturan tujuan, motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja dalam kehidupan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Teori ini menunjukkan bahwa *personal resources* memengaruhi keterikatan kerja secara langsung dan akan berdampak pada hasil organisasi,

seperti kinerja, kreativitas dan hasil keuangan (Albrecht, 2010). Dalam meningkatkan *personal resources* perlu adanya penanganan, salah satu caranya adalah melalui *self-leadership* yaitu proses dimana seorang mampu mengatur dan mempengaruhi dirinya sendiri, memotivasi diri sendiri terutama ketika mengatasi kesulitan dalam bekerja, mengendalikan diri, dan dapat memahami dirinya sendiri.

Sebab itu hubungan *self-leadership* dalam *personal resources* salah satu faktor penting upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja pada *driver ojek online*.

3. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli & Bakker (2010), terdapat 3 aspek keterikatan kerja yaitu:

a) *Vigor* (Semangat)

Vigor ditunjukkan dengan adanya tingkat energi yang tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, kesediaan untuk menanamkan seluruh energi yang dimilikinya untuk pekerjaan dan tetap tekun meskipun sedang mengalami kesulitan. Orang-orang yang memiliki tingkat semangat yang tinggi pasti penuh energi, semangat, dan stamina ketika bekerja. Sedangkan, orang-orang yang memiliki dengan tingkat rendah pada aspek *vigor* cenderung memiliki semangat dan stamina yang rendah ketika bekerja.

b) *Dedication* (Dedikasi)

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

Orang yang memiliki dedikasi tinggi akan mengidentifikasi diri mereka terhadap pekerjaan dengan sangat kuat karena dirinya merasa pekerjaan itu menginspirasi dan menantang serta umumnya bangga dengan pekerjaannya.

c) *Absorption* (Penghayatan)

Orang yang yang tingkat *absorption* nya tinggi maka dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Sedangkan, orang yang memiliki tingkat *absorption* rendah tidak begitu tertarik dan tidak kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, dan ada rasa ingin buru-buru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan aspek-aspek diatas dapat disimpulkan bahwa dalam keterikatan kerja terdapat tiga aspek, yaitu energi yang tinggi dan ketekunan kerja sebagai *vigor* (semangat), ketulusan pekerja dalam mendedikasikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan sebagai *dedication* (dedikasi), menyenangkan dalam melakukan pekerjaan serta selalu penuh konsentrasi, serius terhadap suatu pekerjaan dan waktu terasa berlalu begitu cepat sehingga menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan yaitu *absorption* (penghayatan).

4. Karakteristik Keterikatan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki keterikatan kerja terhadap organisasi maupun perusahaan akan memiliki karakteristik tertentu. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan bekerja lebih dari cukup, mereka akan bekerja dengan komitmen untuk mencapai tujuan, menggunakan kemampuan

berfikir secara rasional untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan tugas, dapat mengawasi tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi diri jika diperlukan (Thomas, 2009).

5. Ciri-Ciri Keterikatan Kerja

Federman (2009) mengemukakan bahwa pekerja yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan pekerjaan selanjutnya yang akan diberikan.
- b) berfikir dan bekerja secara proaktif.
- c) menyukai tantangan dalam pekerjaannya.
- d) siap akan perubahan dalam pekerjaan juga aktif dalam mengembangkan diri.

Hasil penelitian oleh Lin (dalam Salu & Hartijasi, 2018) menyatakan bahwa tingginya keterikatan kerja akan diikuti oleh tingginya performa kerja pula, begitu pula sebaliknya. Individu dengan keterikatan kerja yang tinggi lebih termotivasi secara intrinsik dibanding ekstrinsik dalam bekerja, selain itu mereka juga lebih inisiatif dan menunjukkan perilaku yang proaktif mengenai pekerjaan.

Apabila diukur dari segi ekonomi, driver ojek online dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan produktivitas yang tinggi, dan akan membuat konsumen puas yang akan menguntungkan driver itu sendiri serta perusahaannya. Dalam hal itu akan muncul kreatifitas seorang driver ojek online

untuk bisa membuat konsumen merasa nyaman serta menciptakan hubungan yang baik terhadap konsumen.

C. Self-Leadership

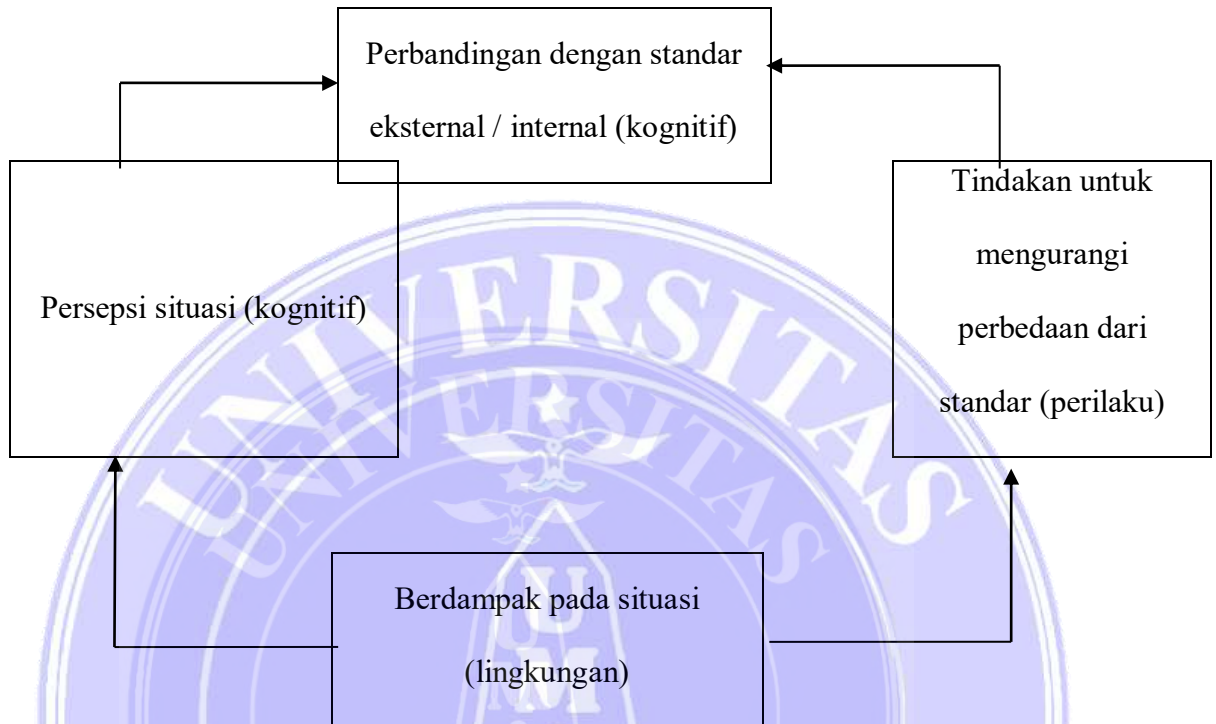
1. Pengertian Self-Leadership

Agar para *driver ojek online* memiliki keterikatan kerja yang baik maka dibutuhkan kemampuan untuk mengelola waktu dan memiliki kepemimpinan diri yang baik. Memimpin diri erat kaitannya dengan motivasi dalam diri. Besarnya motivasi yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi prokrastinasi secara negatif, di mana semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki individu ketika menghadapi tugas, akan semakin rendah kecenderungannya untuk prokrastinasi pekerjaan (Briordy, dalam Ghufon, 2003).

Kepemimpinan diri pada beberapa sumber tentang kepemimpinan biasanya dikenal dengan bahasa *Self Leadership*. Kepemimpinan sejatinya melekat pada diri seseorang. Artinya, setiap orang adalah pemimpin setidaknya pemimpin untuk dirinya sendiri maupun keluarganya. Seseorang yang memiliki *self-leadership* dalam dirinya akan terus berusaha untuk mencapai dan mewujudkan cita-cita dan tujuan hidupnya. Namun, cita-cita dan tujuan hidup akan sulit dicapai jika dirinya tidak memiliki *self-leadership* dalam dirinya dan melakukan tindakan untuk mewujudkannya. "*Self-leadership* adalah praktik yang secara sengaja memengaruhi pemikiran, perasaan, dan tindakan terhadap tujuan seseorang" (Bryant & Kazan, 2012)

Teori self-leadership mulai muncul pertengahan tahun 1983, *Self-leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri suatu proses dimana orang mencapai

arahan diri sendiri dan memotivasi diri sendiri yang diperlukan untuk bertindak (Christopher P.Neck & Charles C. Manz, 2010).



Gambar 1: Kerangka Teoritis untuk Self-leadership

Dalam kerangka diatas dapat dijelaskan, Manz (1986) bahwa konsep *self-leadership* disusun berdasarkan dua teori utama yaitu teori sosial kognitif dan teori motivasi intrinsik Menurut Bandura (1986) menjelaskan teori sosial kognitif adalah teori yang menjelaskan akibat hubungan timbal balik (*triadic reciprocal*) antara pengaruh internal (*dalam proses kognitif*). Sedangkan, teori motivasi intrinsik menekankan bahwa apapun kondisi dan situasi lingkungan, perilaku yang dilandasi oleh motivasi dari dalam diri sendiri akan lebih efektif untuk mengarahkan perilaku.

Self-leadership merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri. Asumsi dasar dibalik *Self-leadership*

adalah orang bertanggung jawab, dapat dan mampu membuat inisiatif tanpa paksaan eksternal dari atasan, hukum atau aturan. Dengan adanya dukungan yang tepat individu dapat memantau dan mengendalikan perilaku mereka sendiri (Robbins, 2006).

Self leadership adalah apa yang dilakukan untuk memimpin diri mereka sendiri. Dalam beberapa hal *self leadership* juga dapat dianggap sebagai bentuk dari kepengikutan atau mungkin lebih tepatnya memimpin yang berfokus pada diri sendiri. Dalam keterampilan *self leadership* ini melalui pengolahan pola pikir dan perasaan individu mampu untuk mempengaruhi diri mereka sendiri sehingga individu dapat mengikuti apa yang ada didalam diriya untuk mencapai suatu tujuan dan bertanggung jawab atas tujuannya. Jadi individu tidak menggantungkan orang orang lain untuk mengarahkan dirinya sendiri.

Self leadership dapat diartikan sifat kepemimpinan diri untuk membuatnya berhasil dalam memimpin. Kepemimpinan diri akan berhasil dengan mensyukuri kekuatan-kekuatan yang dimiliki. Tanda kesyukuran terhadap kekuatan diri yang dimiliki untuk mencapai tujuan membutuhkan dukungan dari potensi diri dengan jalan membuat tujuan yang jelas, menciptakan rencana tindakan, menunjukkan cara melakukan tujuan, memperjelas peran, membuat jadwal waktu, menetapkan prioritas serta mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan serta memberikan masukan (Ken Blanchard, 2006).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa *Self-leadership* adalah gabungan dari aspek kognitif yang meliputi proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri memiliki

kepemimpinan diri yang baik. Memimpin diri erat kaitannya dengan motivasi dalam diri., dan aspek perilaku yang merupakan proses yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengelola perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Jika seseorang tidak dapat memimpin dirinya sendiri, maka individu tersebut tidak dapat berharap untuk dapat memimpin orang lain, untuk itu *self-leadership* sangat diperlukan di diri seseorang. jadi jika seseorang ingin menjadi pemimpin yang efektif bagi orang lain, ia harus terlebih dahulu menjadi pemimpin yang efektif bagi dirinya sendiri.

2. Faktor-Faktor *Self Leadership*

Kemampuan memimpin diri sendiri, menurut Connor (dalam Musaheri, 2013) memerlukan berbagai komponen:

a. *Self-awareness* (Kesadaran Diri)

Upaya pengenalan diri sendiri terutama potensi, talenta dan karakter, serta kelebihan dan kelemahan dirinya sebagai individu, seorang yang mengenal dirinya dengan baik akan mampu memanfaatkan dan mengoptimalkan hal tersebut dalam mewujudkan kinerja yang luar biasa. Seseorang yang dipekerjakan pada bidang yang tidak sesuai dengan minat dan bakatnya tentu akan sulit mencintai pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah pengamatan terhadap reaksi orang-orang disekitarnya yaitu dari sikap, ucapan, serta tindakan dalam berinteraksi dengan orang lain.

b. *Self-managing* (Mengelola Diri Sendiri)

Mengelola diri sendiri dengan baik mempermudah dalam untuk mencapai tujuan. Bentuk pengelolaan diri adalah berupa menyusun tindakan-tindakan yang akan dilakukan dalam skala prioritas beserta jangka waktu penyelesaiannya.

c. *Self-directing* (Mengarahkan diri)

Mengarahkan diri ditunjukkan dengan jelas sebagai tujuan individu sehingga bisa memimpin dirinya sendiri mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin jelas tujuan yang diraih akan menjadi mudah untuk memimpin dirinya khusus untuk mengarahkan dirinya sendiri kearah tujuan yang ingin dicapai.

d. *Self-accomplishment* (Penyelesaian Diri Sendiri)

Menylesaikan pekerjaan hingga tuntas, syarat dan ketentuan untuk menuntaskan pekerjaan dimana seseorang harus mencintai pekerjaannya, dan punya rasa memiliki yang kuat dimana ketika seorang bekerja dalam menyelesaikan tugas nya harus dengan gigih dan tekun.

3. Aspek-Aspek Self-Leadership

Walaupun seseorang memahami dengan baik bagaimana untuk mengontrol pikiran dan tindakannya agar mampu berperilaku dengan baik, ia belum tentu mencapai *self-leadership* yang tepat (Christopher P, Neck & Jeffery D. Houghton, 2006).

a. *Behavior-focused strategies*

Behavior-focused strategies atau strategi terfokus pada perilaku adalah Tindakan yang dilakukan yang berdampak positif dan akan mengarah pada keberhasilan, serta menekan perilaku negatif yang dapat mengarah pada kegagalan. Strategi ini untuk meninggikan kesadaran diri untuk memfasilitasi manajemen perilaku terutama manajemen perilaku yang terkait dengan tugas-tugas yang dibutuhkan tapi tidak menyenangkan.

1) *Self-goal setting*

Upaya individu untuk menetapkan sebuah batasan waktu bagi dirinya pribadi, dalam upaya mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Penetapan tenggat waktu yang lebih cepat ini dapat menjadi pendorong individu terhadap beberapa tujuan atau sasaran lainnya, apakah yang terkait dengan pekerjaan atau bukan. Dengan kata lain, metoda ini merupakan upaya individu untuk melakukan self-direction dalam pekerjaannya dengan melibatkan tujuan-tujuan (pribadinya) yang sejalan dengan kepentingan pencapaian tujuan organisasi, seperti keinginan untuk berprestasi tinggi.

2) *Self-reward*

Upaya individu mempengaruhi dirinya sendiri dengan menggunakan reward, baik pada tingkat fisik maupun mental ketika ia dapat mencapai tujuan yang ditetapkannya, misalnya dengan memberikan hadiah bagi dirinya sendiri. Misal ketika driver ojek online mengumpulkan point sesuai target dan mendapatkan bonus lebih lebih cepat dari hari sebelumnya dia bekerja, maka ia dapat memberikan hadiah pada dirinya sendiri.

3) *Self-punishment*

Upaya individu dalam memperbaiki perilakunya yang tidak diharapkan rekan kerjanya atau pimpinannya melalui rasa bersalah ketika ia gagal mengerjakan tugasnya atau kritik terhadap diri

4) *Self-observation*

Mengobservasi diri sendiri meliputi meningkatkan kesadaran diri dan mengapa seseorang melakukan perilaku tertentu. Kesadaran diri yang ada menurut beberapa ahli akan mengarah kepada pengidentifikasian perilaku mana yang positif atau negatif, diperlukan atau tidak bagi dirinya atau pihak lainnya yang akhirnya dapat mengarahkan individu untuk menentukan perilaku mana yang harus diubah, ditingkatkan atau dibuang.

5) *Self-cueing strategy*

Upaya memanipulasi lingkungan eksternal guna mendukung perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku yang tidak diharapkan, seperti dengan mengubah tatanan ruangan atau membuat catatan untuk mengingatkan adanya sebuah tujuan yang harus dicapai.

b. *Natural reward strategies*

Strategi imbalan alami ini ditujukan untuk menciptakan situasi dimana seseorang termotivasi atau diimbali aspek yang menyenangkan dari tugas atau aktivitasnya agar pekerjaan tersebut terasa lebih menyenangkan..

1) Focusing thoughts on natural

rewards Penguatan dengan memberikan hadiah kecil pada diri sendiri. Misalnya, dengan berkumpul bersama keluarga atau menjalankan hobi diwaktu senggang.

c. Constructive Thought Pattern Strategies

Strategi pola berpikir konstruktif dirancang untuk memfasilitasi pembentukan pola pikir konstruktif dan cara kebiasaan berfikir yang dapat secara positif mengakibatkan kinerja.

1) Visualizing successful performance

Dikenal sebagai imajinasi mental yang didefinisikan sebagai upaya mengimajinasikan pelaksanaan tugas yang sukses sebelum tugas tersebut dilakukan.

2) Self-talk

Self-talk (berbicara dengan diri sendiri), merupakan suatu upaya untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan. Mengintrospeksi diri pada berbagai kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan untuk kemudian memperbaiki menjadi lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa self talk sesuai dengan keadaan emosional, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku dan kognisi. Akibatnya, seorang karyawan mungkin dapat meningkatkan sikapnya tentang pekerjaannya dengan mengendalikan keadaan emosionalnya.

3) Evaluating beliefs and assumptions

Merupakan upaya evaluasi terhadap seberapa tepat keyakinan dan anggapan-anggapan yang diyakini benar-benar terjadi dalam kenyataannya. Menurut Burn (1980) dan ellis (1977) sebagaimana dikutip Godwin et.al. (1999) masalah yang muncul dalam diri manusia secara umum disebabkan oleh pemikiran disfungsional yang didasarkan oleh keyakinan dan asumsi yang juga disfungsional yang secara umum diaktivasi oleh situasi-situasi yang bermasalah. Situasi seperti ini akan merugikan individu yang bersangkutan dan organisasinya, karena dapat menimbulkan depresi pada individu yang bersangkutan yang menyulitkan pencapaian efektivitas individu tersebut. *Self leadership* mencakup apa yang diyakini individu dan bagaimana kepercayaan ini mempengaruhi pola pikir mereka. Apabila keyakinan negatif terjadi akibat pemikiran negatif, dapat dilakukan pendekatan untuk merubahnya dengan cara self talk (houghton and neck, 2002).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki kepemimpinan diri yang baik dapat dilihat melalui tiga indikator, yaitu *behavioral focused strategies* dimana perilaku yang terfokus pada strategi *self-leadership* itu sendiri yang dirancang untuk mendorong perilaku-perilaku positif dan yang diharapkan berakhir dengan kesuksesan dan menekan perilaku-perilaku negatif dan tidak diharapkan berakhir dengan kegagalan, *natural reward strategies* dimana strategi imbalan alami dirancang untuk membantu menciptakan rasa kompeten dan penentuan diri sendiri yang kemudian mengenergi perilaku yang terkait dengan kinerja, dan *constructive thought pattern strategies* dimana

strategi ini dirancang untuk memfasilitasi pembentukan pola pikir konstruktif dan cara kebiasaan berpikir yang secara positif.

4. Karakteristik *Self-Leadership*

Karakteristik self-leadership adalah *memahami diri, mengelola diri, dan mengembangkan diri* secara terus menerus (Rosiman, 2008). Memahami diri adalah memahami proses yang terjadi dalam diri dengan melakukan penilaian pada diri sendiri (self assessment) memahami kekurangan dan kelebihan yang ada dalam diri sendiri, ataupun mengenal diri dari orang lain dengan cara melakukan feedback (umpan balik), meminta masukan dan saran dari orang-orang yang sering berinteraksi dan kemampuan mengelola diri.

D. Hubungan *Self-leadership* Dengan Keterikatan Kerja

Sebagai jasa ojek online setiap driver akan berlomba untuk mencapai target agar mendapatkan bonus dalam bekerja, menyebabkan jam kerja tidak menentu bahkan untuk mencapai bonus yang lebih tinggi banyak driver ojek online yang bekerja melebihi batas jam kerja yang berlebihan, terlebih lagi ketika pelanggan tidak puas driver akan terkena sanksi. Sebagai driver ojek online mereka harus mampu melayani pelanggan sebaik-baiknya karena modal utama ojek online adalah pelayanan. Mereka juga tidak mendapatkan arahan langsung dari pemimpinnya dan kinerjanya sangat ditentukan oleh dirinya sendiri untuk itu setiap driver ojek online harus mampu membangun self-leadership serta memotivasi diri agar terciptanya keterikatan kerja untuk kinerja yang baik.

Faktor yang dapat mempengaruhi *keterikatan kerja* yaitu faktor job resources, personal resources, job demands, dalam hal ini adalah aspek aspek fisik, sosial maupun organisasi yang berfungsi untuk mencapai tujuan pekerjaan,

baik secara fisiologis maupun psikologis (Bakker dan Demerouti 2008). Saat driver merasa terbebani dengan kerjaan, tidak semangat, bosan, stress dilapangan, tidak dengan sepenuh hati dalam melakukan pekerjaan, serta selalu mendapat penilaian buruk dari konsumen. Maka perlu adanya peningkatan dalam faktor personal resources nya upaya meningkatkan keterikatan kerja. Cara yang paling berpengaruh adalah dengan kepemimpinan diri (*Self-leadership*).

Penelitian menunjukkan bahwa setiap diri individu peningkatan *self-leadership* sesuai dengan respons afektif yang lebih baik. Untuk mendukung gagasan ini, Unsworth dan Mason (2012) menemukan, dalam dua studi longitudinal, bahwa *self-leadership* memberikan individu gabungan perilaku, kognitif, dan penghargaan alami atau strategi regulasi diri emosional yang efektif dalam berbagai lingkungan, sehingga memberi mereka sumber daya psikologis yang memperkuat sumber daya pengaruh positif mereka. Sedangkan Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan positif, memuaskan, yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Self-leadership* sebagai gabungan umum dari serangkaian strategi, akan memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja.

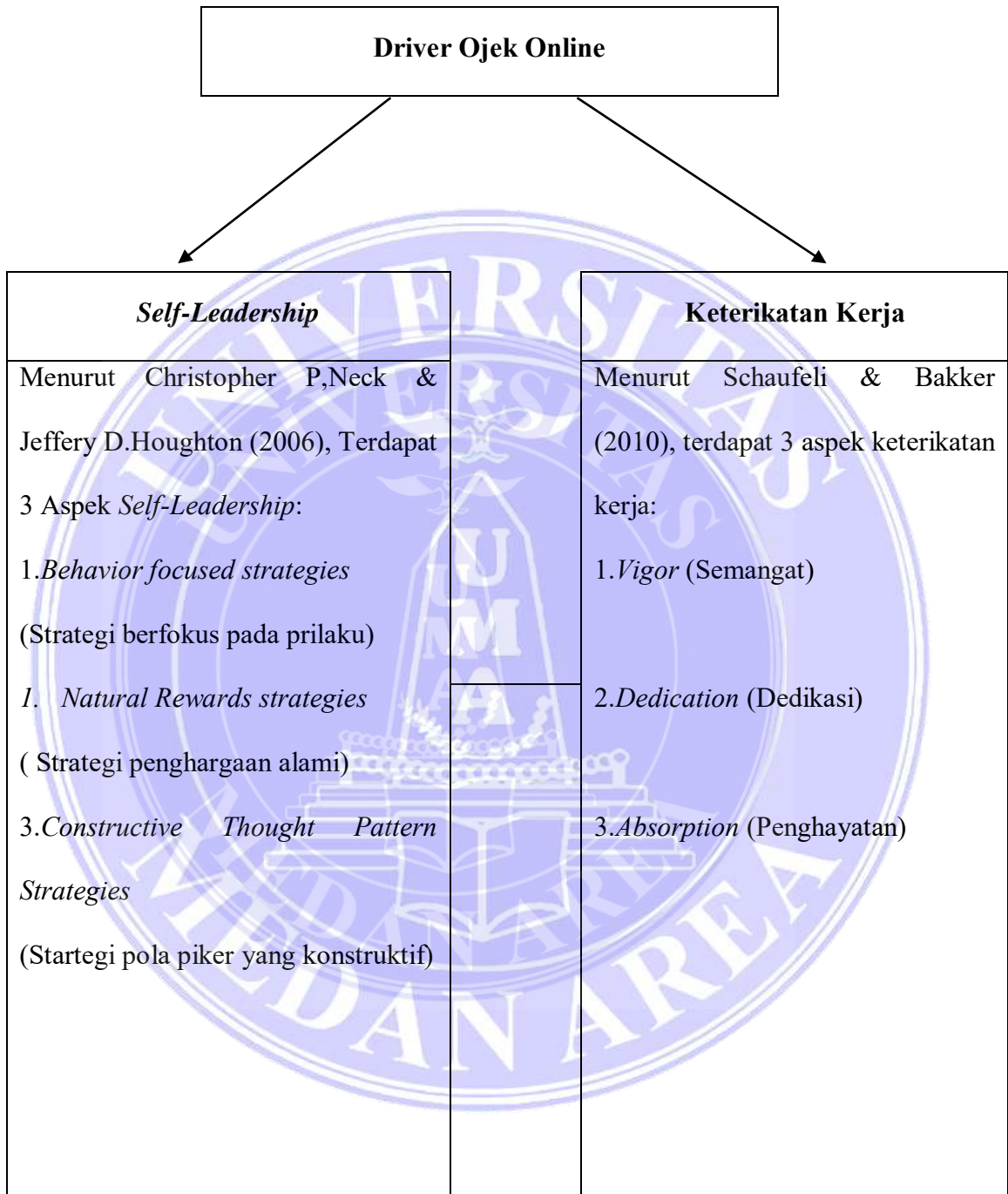
Dengan adanya hubungan *self-leadership* dapat memberi dampak positif yang ditimbulkan dari adanya keterikatan para pekerja berupa pekerja yang luar biasa, mendorong mereka untuk memikirkan kesuksesan diri, memutamakan kepuasan pelanggan, serta perusahaan untuk meningkatkan komitmen bersama. jika para pekerja hanya memiliki kepuasan dengan pekerjaannya yang dilakukan maka hanya berdampak sebatas pekerjaan yang dia lakukan dengan standar biasa. Dengan demikian, karyawan yang terikat akan senantiasa melibatkan tim dan

perusahannya baik dalam pikiran maupun tindakan seperti memberi rasa nyaman, aman dan kepuasan pada pelanggan ojek online tersebut, sementara pekerja yang puas hanya berfokus pada dirinya sendiri.

Jadi dapat disimpulkan adanya Hubungan antara *self-leadership* pada keterikatan kerja para *driver* ojek online akan mewujudkan dampak yang positif sehingga lebih terampil, berfikir jauh kedepan, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa yang disertai kemauan yang keras untuk mencapai tujuannya, serta memiliki keyakinan diri dalam bekerja. Untuk mendorong adanya keterikatan kerja para driver ojek online harus memiliki *self-leadership* yang tinggi.



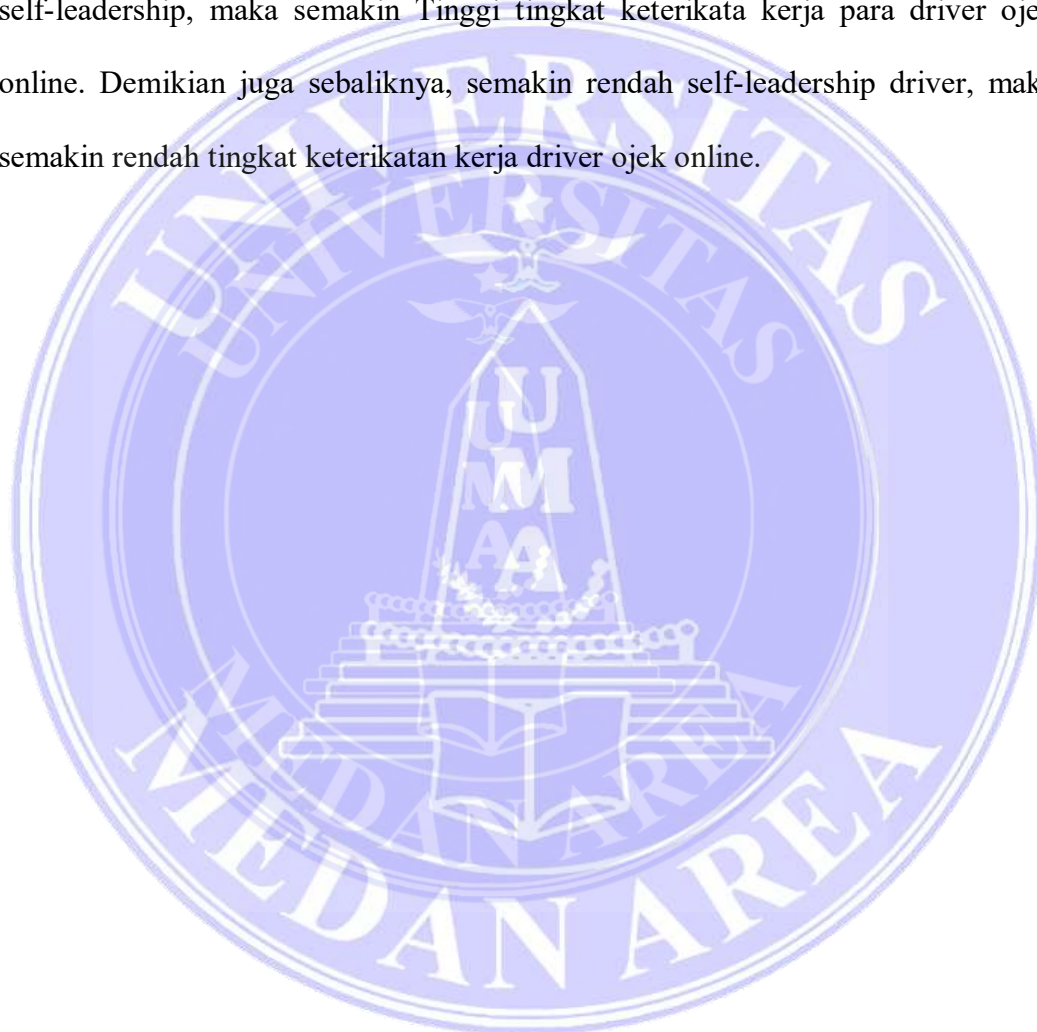
E. Kerangka Konseptual



Gambar 2: Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu: Ada hubungan positif antara self-leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online dengan asumsi semakin tinggi self-leadership, maka semakin Tinggi tingkat keterikatan kerja para driver ojek online. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah self-leadership driver, maka semakin rendah tingkat keterikatan kerja driver ojek online.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena pengumpulan data dengan hasil angka dan angka tersebut akan diolah dan dianalisis guna mendapatkan informasi ilmiah (Martono,2012). Rancangan penelitian yang digunakan didasarkan oleh tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara self-leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online, yang merupakan bentuk penelitian korelasional.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian terdapat dua variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini beberapa variabel yang akan dikaji adalah:

- 1) Variabel Tergantung : Keterikatan Kerja
- 2) Variabel Bebas : *Self-Leadership*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Sesuai dengan judul penelitian yang telah ditetapkan oleh penulis yaitu hubungan antara self-leadership dengan

keterikatan kerja para driver ojek online maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. *Self-Leadership*

Self Leadership adalah sebagai proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya diri dan motivasi diri, terutama untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang penting dan kompleks, sehingga tujuan pribadi tercapai. *Self leadership* memiliki keyakinan bahwa dia bisa berpikir dan bertindak sesuai yang ditujukan. *Self-Leadership* akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Christopher P.Neck & Jeffery D.Houghton (2006) yaitu Behavior focused strategies, Natural Rewards strategies, Constructive Thought Pattern Strategies.

2. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah sebuah motivasi dan suatu kondisi dalam bekerja dimana individu memiliki pikiran yang positif serta pemenuhan diri ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan. Seseorang yang terikat dengan pekerjaannya akan memiliki energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaan mereka, merasa selalu terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang untuk mencapai kesuksesan. Skala keterikatan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Bakker yaitu, *vigor, dedication dan absorption*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* ojek online (*Grab Bike*) dikota Medan yang jumlahnya 310 *driver*.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 150 orang.

3. Teknik Pengambilan sampel

Teknik penarikan sampel pada *driver* ojek online menggunakan teknik insidental. Menurut Ahmad (2015) *Sampling* insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Jadi, proses pengambilan sampel dari *driver* ojek online ini berdasarkan kebetulan, yaitu responden yang bertemu dengan peneliti namun dianggap cocok

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat ukur dalam bentuk skala. Skala berfungsi untuk mengukur atribut psikologis. Setelah dilakukan identifikasi alat ukur, maka langkah selanjutnya adalah pembuatan blue print.

Blue Print disajikan dalam bentuk tabel yang memuat uraian komponen-komponen atribut yang harus dibuat itemnya, proporsi item, dan memuat indikator perilaku dalam setiap komponen. Dalam item, blue print akan memberikan gambaran mengenai isi skala dan menjadi acuan serta pedoman bagi penulis untuk tetap berada dalam lingkungan ukur yang benar (Azwar, 2007).

1. Skala *Self-leadership*

Skala self-leadership disusun berdasarkan aspek *Self-leadership* Menurut Christopher P, Neck & Jeffery D. Houghton (2006).

1. Strategi berfokus pada perilaku (*Behavior focused strategies*)
2. Strategi penghargaan alami (*Natural Rewards strategies*)
3. Strategi pola pikir yang konstruktif (*Constructive Thought Pattern Strategies*)

2. Skala Keterikatan Kerja

Dalam penelitian ini digunakan skala keterikatan kerja yang diukur dengan menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), yang diadaptasi dari penelitian Bakker.

1. Semangat (*Vigor*)
2. Dedikasi (*Dedication*)
3. Penghayatan (*Absorption*)

Skala keterikatan kerja dan *self-leadership* disusun menggunakan skala Likert 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah; Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 4, jawaban Sesuai (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah; Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, jawaban Sesuai (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4. Berikut adalah tabel yang menggambarkan cara pemberian skor terhadap jawaban yang diberikan pada skala.

F. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik dengan menggunakan teknik korelasi product moment, alasan peneliti menggunakan analisis ini yaitu karena dalam penelitian terdapat suatu variabel bebas yang ingin dilihat hubungannya dengan suatu variabel terikat. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja *driver* ojek online peneliti menggunakan analisis *correlation product moment*. Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *product moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data dalam penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

Dalam pelaksanaannya, ketika memproses data penulis menggunakan bantuan perangkat komputer dengan program SPSS.

a. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2010) validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan rumus sebagai berikut (Hadi, 2000).

$$r_{bt} = \frac{(r)_{xy}(SD_y)-(SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y) - 2(r_{xy}) (SD_x) (SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r_{bt} : koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan Part whole

r_{xy} : Koefisien korelasi aitem total

SD_x :Standart deviasi skor butir

SD_y :Standart deviasi skor total

2 : Bilangan konstanta

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur dan mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar 2010). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Tinggi rendahnya reliabilitas ditentukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1,00. semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (dalam Azwar, 2010). Analisis reliabilitas skala Self-leadership dan skala keterikatan kerja dapat dipakai metode Alpha Cronbach's dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

S_1^2 dan S_2^2 = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2

S_x^2 = Varians skor skala

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy}=0,743$; $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi *self-leadership*, maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki driver ojek online, sebaliknya semakin rendah *self-leadership*, maka semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki driver ojek online. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,553$. Ini menunjukkan bahwa *self-leadership* berkontribusi terhadap keterikatan kerja sebesar 55,3%.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa *self-leadership* yang diterima tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 62,5 dan nilai rata-rata empiric 75,95 dan keterikatan kerja yang diterima tergolong tinggi nilai rata-rata hipotetik 80 dan nilai rata-rata empiric 100,67.

B. Saran

1. Saran Kepada *Driver*

Saran bagi *driver* agar tetap mempertahankan kualitas kinerjanya. Dengan meningkatkan kemampuannya dalam mengarahkan diri dengan baik dan bisa merasa terikat dengan pekerjaannya. Serta dapat meningkatkan motivasi diri untuk mencapai target sesuai apa yang akan dicapai.

Selain itu juga dapat memperhatikan reward dan punishment yang berlaku. Dengan adanya reward dan punishment *driver* akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang namun kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu seseorang yang bekerja untuk meningkatkan kualitas dan kinerjanya.

2. Saran Peneliti Berikutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan tidak terbatas waktu dan juga menemukan faktor-faktor lain yang dapat mendukung adanya keterikatan kerja antara self leadership pada *driver* ojek online.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Diah Restu. dkk. 2015. Pengaruh *Job Demands, Job Resources* Dan *Personal Resources* Terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajeme*. 1(1):2460-7819
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: *Psychology Press*.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. 2008. *Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology*. *Journal of Work & Stress*, 187-200.
- Bakker, A.B.(2009). *Building engagement in the workplace*. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50-72). Oxon, UK: *Routledge*.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & SanzVergel, A. I. (2014). *Burnout and work engagement: The JD-R approach*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389- 411.
- Balducci, C.,Schaufeli, W.B.,Fraccaroli, F,. 2011. *The job demands–resources model and counterproductive work behaviour: The role of job-related affect*. *Journal Of Work And Organizational Psychology*.20 (4):467–496.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). *Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance*. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309-325.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M. A. (2001). *The relationship between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes*. *The Journal of Psychology*, 135 (5), 449-485.
- Federman,Bard.(2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: *Josey Bass*
- Garger, J., & Jacques, P. (2007). *Self leadership and academic performance*. *Academic Exchange*, Summer, 230-235.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. 2008. *The job demands–resources model: A three-year cross-lagged study of burnout,*

depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.

- Hasmayni, B. *The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology*, University of Medan Area. *Britain International of Linguistics, Arts and Education (BIoLAE) Journal* ISSN: 2685-4813 (Online), 2685-4805 (Print) Vol. 2 (1): 411-421.
- Hasmayni, B. (2016). Perilaku agresif pada anggota geng motor ditinjau dari tingkat usia dan suku di kota Medan. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(2),165–177.
- Hasmayni, B. (2018). *Relationship between Service Quality and the Students Loyalty in Using Railway Service of Sribilah Medan in Indonesia*. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*. Volume 23, Issue 2, Ver. 2 (February. 2018) PP 65-70e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845.
- Haryati, Endang., Suharyanto, Agung., Hasmayni, Babby. & Siregar, Farida Hanum. (2019). *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk*, Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Houghton, Jeffery D., Neck, Christopher P. 2002. The revised *self-leadership* questionnaire Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*. 17(8):672-691
- Kotzé, M. (2017). *The influence of psychological capital, selfleadership, and mindfulness on work engagement*. *South African Journal of Psychology*, 1–14. doi: 10.1177/0081246317705812.
- Manz, CC. (1983). *“Improving performance through self-leadership”*. *National Productivity Review*. Summer, pp 288 - 297.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2004. *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315

Shooraj, fardin. 2014. Studying the relationship between charismatic leadership, *self-leadership*, and work engagement in healthcare sector. *International Journal of Health System and Disaster Management*. 4(1).

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Siregar, Sofiyan, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*.

Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work : What Really Drives Employee Engagement*. California: Barret-Koehler Publisher Inc.

Wirawan, 2014, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers. *Teori Kepemimpinan Diri Sendiri*: 267- 281.



<i>Skala Self-Leadership</i>																											
No	Nama/Inisial	Aitem																									Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	Hy	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	1	81
2	AA	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	79
3	MD	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	64
4	S	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	81
5	IW	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	76
6	D	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	58
7	BG	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	87
8	W	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	64
9	MA	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	85
10	DR	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	77
11	T	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	55
12	SU	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	75
13	KK	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	87
14	AI	4	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	4	1	4	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	4	78
15	SM	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	1	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	76
16	Ap	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	71
17	Ar	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
18	HK	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	75
19	F	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	96
20	Sb	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	75
21	FP	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	83
22	AN	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	87
23	Ch	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	69
24	R	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	74
25	Ik	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	65
26	Y H S	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	3	4	3	3	4	3	3	81
27	JL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	80

55	AT	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	87
56	Ay	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
57	DP	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72	
58	P	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	84	
59	F	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
60	DNG	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	74	
61	HI	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	4	4	3	4	1	1	3	78	
62	RK	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	62	
63	DKN	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	93	
64	MYS	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	4	3	3	4	4	87	
65	BK	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	1	76	
66	WK	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	84	
67	PSU	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	81	
68	BKN	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	82	
69	SP	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	88	
70	I	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	68	
71	H	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	1	77	
72	D	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	79	
73	B	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	86	
74	AR	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	58	
75	RU	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	81	
76	RHM	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	82	
77	HHF	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	82	
78	J	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	81	
79	WR	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	75	
80	MZ	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	84	
81	SR	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	83	

82	Y	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	68
83	AP	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	69
84	AF	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	80
85	PC	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	76
86	AG	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	80
87	BD	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	79
88	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	89
89	IS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	78
90	D	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	68
91	MJL	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	86
92	ISP	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	1	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	81
93	H	4	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	70
94	J	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	1	2	3	3	2	67
95	H	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	1	72
96	M	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	75
97	NB	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	1	3	3	76
98	RH	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	55
99	LN	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	69
100	A	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	73
101	MR	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	66
102	DV	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	56
103	DC	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	79
104	I	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	77
105	FA	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	84
106	A	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	88
107	DR	4	2	4	4	1	4	0	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
108	TYB	3	3	3	1	4	2	3	2	4	3	3	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	2	4	2	71

109	LH	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	75
110	R	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	83
111	FL	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	79
112	DS	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	64
113	A	4	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	65
114	NP	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	74
115	MB	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	86
116	R	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	75
117	RA	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	86
118	EG	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	59
119	DM	3	3	4	3	2	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	78
120	RT	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	68
121	AB	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	83
122	I	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	72
123	S	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	83
124	MPS	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	60
125	DS	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	74
126	MM	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	63
127	IA	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	4	4	2	2	3	2	66
128	JE A	4	3	3	1	4	2	3	2	4	4	3	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	2	4	1	72
129	D	3	3	2	1	4	2	3	1	4	3	4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	2	4	1	69
130	W	3	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	62
131	T	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	1	84
132	FS	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	78
133	Rr	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	84
134	DDS	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	80
135	F	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	65

136	AB	3	3	3	1	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2	4	2	3	4	1	3	2	2	2	4	2	67
137	AP	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	1	4	2	3	55
138	Z	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	82
139	CP	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	93
140	R	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	58
141	AS	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	69
142	HT	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	74
143	AL	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	89
144	A	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	3	4	1	4	4	86
145	H	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	1	1	77
146	AL	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	63
147	D	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	74
148	S G	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	75
149	S	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	74
150	R	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	69

25	Ik	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	0	3	3	2	3	100	
26	YHS	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	108
27	JL	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	4	3	99		
28	P	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	75	
29	RS	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	113	
30	AM	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	81		
31	AA	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	104	
32	YI	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	97	
33	MAH	4	4	4	2	1	3	2	1	2	2	4	3	3	2	3	2	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	2	91	
34	AB	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	105
35	MH	4	3	4	4	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	2	3	101
36	D	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	100	
37	DH.P	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	103		
38	RW	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	105
39	PS	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	109	
40	SF	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	87	
41	PM	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	106	
42	FD	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	103
43	WRU	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	118	
44	MRI	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	106	
45	DP	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	100	
46	MS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	116
47	HB	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	110
48	SI	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
49	YF	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	108	
50	H	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	90	
51	L	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	100	

106	A	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	101		
107	DR	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126		
108	TYB	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	102	
109	LH	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	99		
110	R	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	113	
111	FL	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	107	
112	DS	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	94	
113	A	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	79	
114	N P	3	2	1	2	1	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	96	
115	MB	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	114	
116	R	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	100	
117	RA	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	112	
118	EG	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	84	
119	DM	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	102	
120	RT	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	82	
121	AB	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	103	
122	I	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	95	
123	S	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	107	
124	MPS	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	75	
125	D S	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	102	
126	MM	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	93	
127	IA	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	105	
128	J E A	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	111	
129	D	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	101
130	W	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	4	2	1	3	3	2	4	4	4	3	1	1	3	3	91	
131	T	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	110	
132	FS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	92	

133	Rr	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	116
134	DDS	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	106
135	F	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	83	
136	AB	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	96	
137	AP	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	93	
138	Z	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	103	
139	CP	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	2	116
140	R	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	75	
141	AS	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	84		
142	HT	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	90	
143	A L	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	108	
144	A	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	112	
145	H	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	103	
146	AL	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	89	
147	D	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	98	
148	S G	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	102	
149	S	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	89	
150	R	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	95	

Skala Keterikatan Kerja Dan *Self-Leadership*

Assalamua'alaikum, Wr,Wb.

Dengan Hormat,

Saya Mia syirkia koto mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya meminta kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewati. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner di mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkap identitas dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum, Wr.Wb.

Hormat Saya

Mia Syirkia Koto

Data Identitas Diri

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : L/P (*coret yang tidak perlu)

Usia :

Masa kerja (Lama kerja) :

Apakah pekerjaan Anda sebagai driver ojek online merupakan pekerjaan utama yang Anda jalani saat ini ? () Ya
() Tidak

Petunjuk Pengerjaan

Berilah tanda ceklis (√) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. silanglah :

SS : Jika Anda merasa **SANGAT SESUAI** dengan hal tersebut

S : Jika Anda merasa **SESUAI** dengan hal tersebut

TS : Jika Anda Merasa **TIDAK SESUAI** dengan hal tersebut

STS : Jika Anda merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan hal tersebut

CONTOH:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang bekerja dengan sungguh-sungguh	√			

Keterikatan Kerja

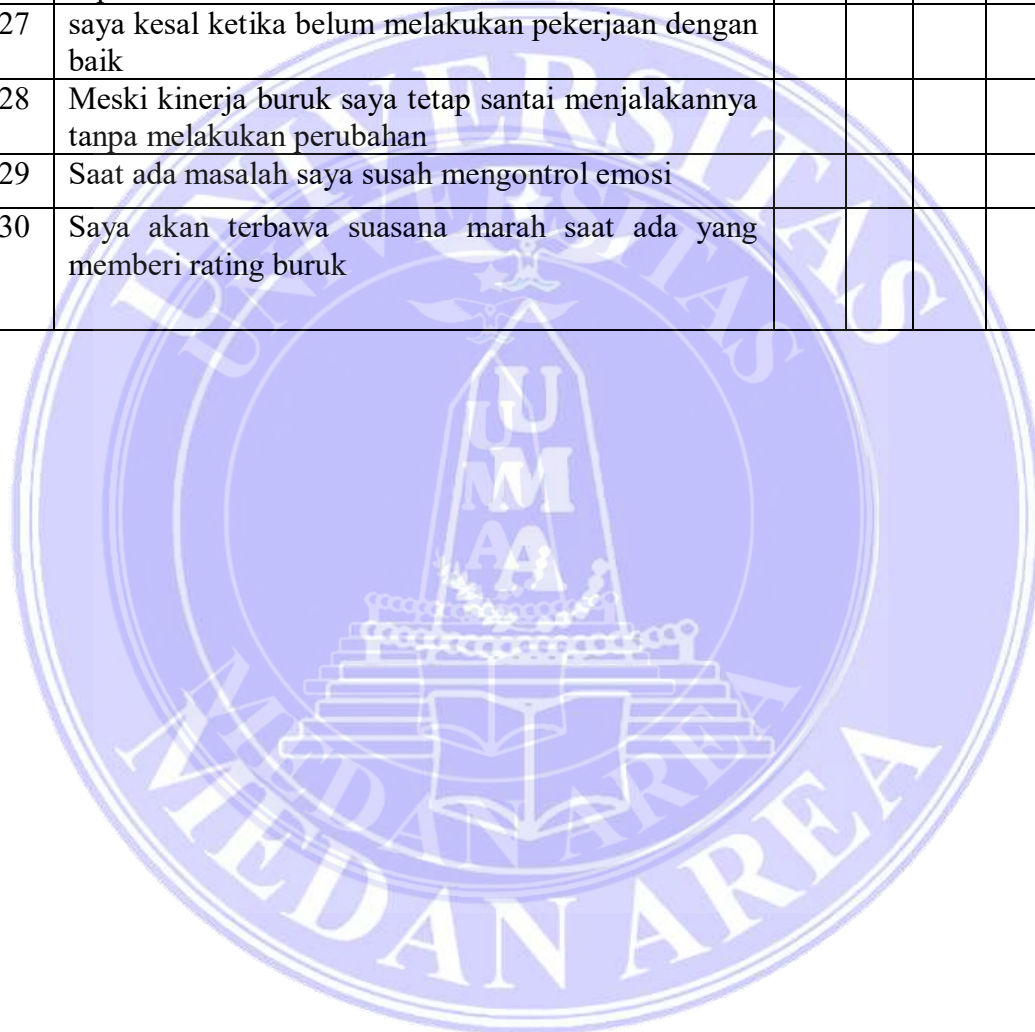
No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saat bekerja saya merasa penuh energi				
2	Saya dapat menemukan makna dalam pekerjaan ini				
3	Saya sering tidak menyadari Waktu terasa berlalu dengan begitu cepat saat bekerja				
4	Saya merasa bersemangat ketika berkerja				
5	Selalu merasa antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan				
6	Saya penuh ambisi saat bekerja				
7	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk terus bekerja untuk mencapai tujuan yang akan saya capai				
8	Bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan karena membuat orang-orang merasa terbantu				
9	Saya Selalu fokus serta merasa bertanggung jawab penuh saat menyelesaikan pekerjaan				
10	Ketika bekerja saya siap dan tangguh secara mental				
11	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja				
12	Saat menjalankan pekerjaan saya menikmatinya				
13	Saat bangun dipagi hari saya merasa ingin segera berangkat bekerja				
14	Selalu ada hal baru dalam pekerjaan yang membuat saya tertantang				
15	Saya akan tetap bertahan meski mengalami kesulitan				
16	Saat bekerja saya merasa tidak bersemangat				
17	Saya tidak menemukan manfaat dalam pekerjaan saya				
18	Saya rasa waktu berlalu sangat lama saat bekerja				
19	Saya mudah lelah saat harus bekerja setiap saat				
20	Saya lebih sering berdiam diri dalam bekerja				
21	saya malas mengorbankan banyak tenaga dalam pekerjaan ini				
22	Saya tidak akan bekerja lagi setelah lewat waktu sore				
23	Saya malu dengan pekerjaan saya				
24	Saat bekerja saya sulit untuk berkonsentrasi				
25	Terkadang saya tidak sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan ini				
26	Saya akan meninggalkan pekerjaan begitu saja saat mengalami situasi sulit				
27	Pekerjaan yang saya jalani membosankan				
28	Saat bangun dipagi hari saya memilih melanjutkan tidur dan mengabaikan pekerjaan				
29	Pekerjaan saya tidak menantang sama sekali				
30	mudah bagi saya untuk melepaskan pekerjaan ini				

31	Saya tetap gigih dalam bekerja meskipun mengalami situasi sulit				
32	Dalam menghadapi pekerjaan saya memiliki ketangguhan serta mental yang kuat				
33	Saat pekerjaan berjalan tidak baik saya langsung malas untuk melanjutkan pekerjaan				
34	Saya ragu dapat bekerja dengan baik				

Self-Leadership

No	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki tujuan spesifik untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik				
2	Mencoba melakukan pekerjaan dengan cara yang saya nikmati				
3	Sebelum bekerja saya membayangkan akan sukses melakukan pekerjaan dengan baik				
4	Saat mencapai bonus/target saya akan menyenangkan diri dengan aktivitas atau hobi yang membuat senang				
5	Mencoba menematkan diri pada suatu hal atau orang sekitar sesuai yang saya inginkan				
6	Terkadang saya berbicara pada diri sendiri bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan saat menghadapi situasi sulit				
7	Saya merasa bersalah saat kinerja saya buruk				
8	Saya yakin bisa menghadapi situasi sulit				
9	Saya cenderung keras dengan diri sendiri ketika saya belum berhasil mencapai target				
10	Saya sering melatih mental saya sendiri untuk menghadapi segala tantangan dalam pekerjaan				
11	Saya selalu mencari tahu seberapa baik perkembangan saya dalam bekerja				
12	Saya menguatkan diri saya dengan kata-kata positif saat menghadapi situasi sulit				
13	Saya selalu menerima saran untuk diri saya sebagai penilaian untuk menjadi lebih baik				
14	Saat menghadapi masalah saya mengevaluasi nya secara terbuka				
15	Saya mencoba menggunakan pengingat/catatan kecil untuk membantu saya fokus pada hal yang harus saya capai				
16	Saya tidak memiliki tujuan yang jelas				
17	Saya merasa pekerjaan saya terlalu menuntut				
18	Saya merasa kurang mampu bekerja dengan baik				
19	Saya tidak pernah meluangkan waktu untuk menyenangkan diri sendiri				

20	Saya orang yang kurang pandai bersosialisasi				
21	Saya tidak yakin dengan diri saya mampu menghadapi situasi sulit				
22	Saya tidak terlalu peduli ketika kinerja buruk				
23	Saya merasa mudah menyerah ketika saat target belum cukup				
24	Saya tidak pernah tahu potensi diri saya				
25	Saat berada diposisi sulit saya mudah stress				
26	Saya takut dalam menyampaikan apa yang harus saya capai				
27	saya kesal ketika belum melakukan pekerjaan dengan baik				
28	Meski kinerja buruk saya tetap santai menjalakkannya tanpa melakukan perubahan				
29	Saat ada masalah saya susah mengontrol emosi				
30	Saya akan terbawa suasana marah saat ada yang memberi rating buruk				





DATASET ACTIVATE DataSet0.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30
/SCALE('Self Leadership') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

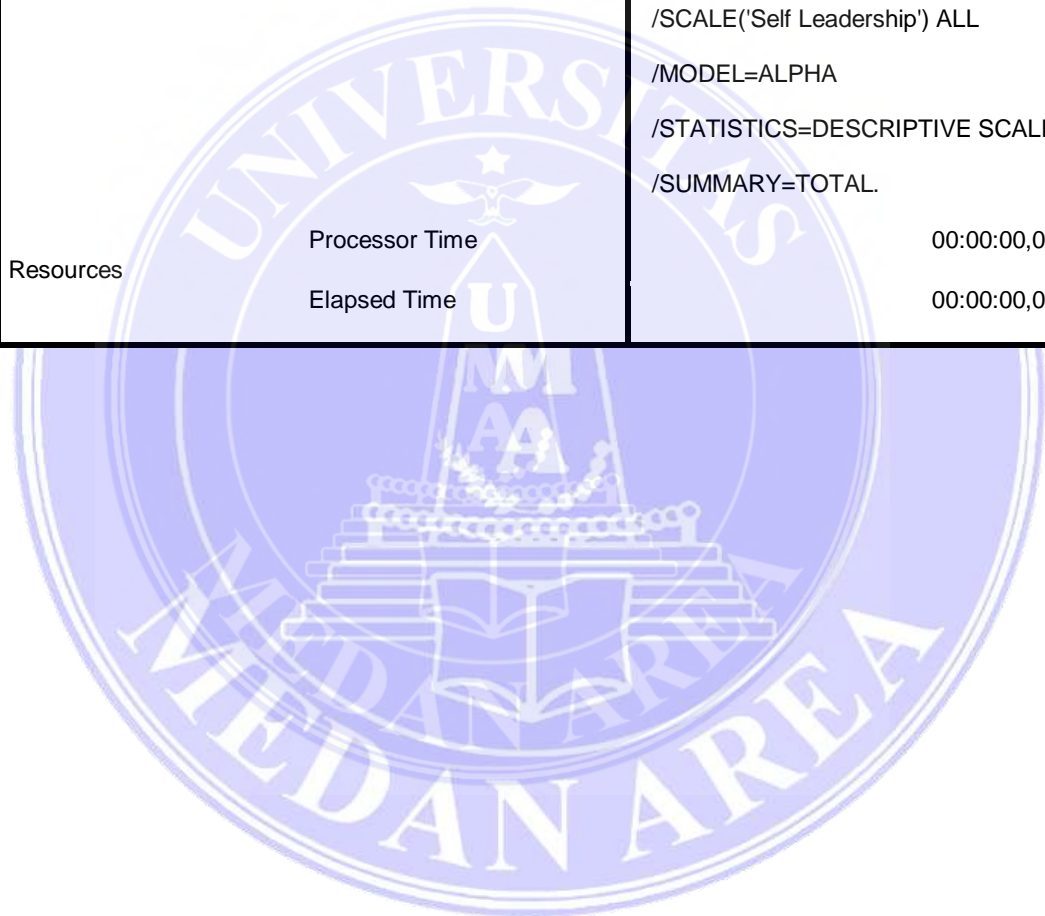
Reliability



Notes

Output Created	23-NOV-2020 23:33:12
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 150 File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<p>RELIABILITY</p> <pre> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 /SCALE('Self Leadership') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>				
Resources	<table> <tr> <td>Processor Time</td> <td>00:00:00,02</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td>00:00:00,01</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,02	Elapsed Time	00:00:00,01
Processor Time	00:00:00,02				
Elapsed Time	00:00:00,01				



[DataSet0]

Scale: Self Leadership**Case Processing Summary**

		N	%
Valid		150	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
Total		150	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,29	,619	150
aitem_2	3,28	,479	150
aitem_3	3,35	,604	150
aitem_4	2,85	,841	150
aitem_5	2,91	,723	150

aitem_6	3,04	,741	150
aitem_7	2,91	,797	150
aitem_8	3,21	,688	150
aitem_9	2,98	,823	150
aitem_10	3,05	,740	150
aitem_11	3,15	,642	150
aitem_12	3,25	,623	150
aitem_13	3,35	,533	150
aitem_14	2,83	,792	150
aitem_15	2,45	,938	150
aitem_16	3,36	,707	150
aitem_17	3,09	,741	150
aitem_18	3,05	,745	150
aitem_19	2,89	,879	150
aitem_20	3,17	,775	150
aitem_21	3,03	,732	150
aitem_22	3,15	,669	150
aitem_23	3,04	,732	150
aitem_24	3,03	,732	150
aitem_25	2,83	,792	150
aitem_26	2,68	,797	150
aitem_27	2,53	,748	150
aitem_28	2,99	,781	150
aitem_29	2,93	,720	150
aitem_30	2,63	,944	150

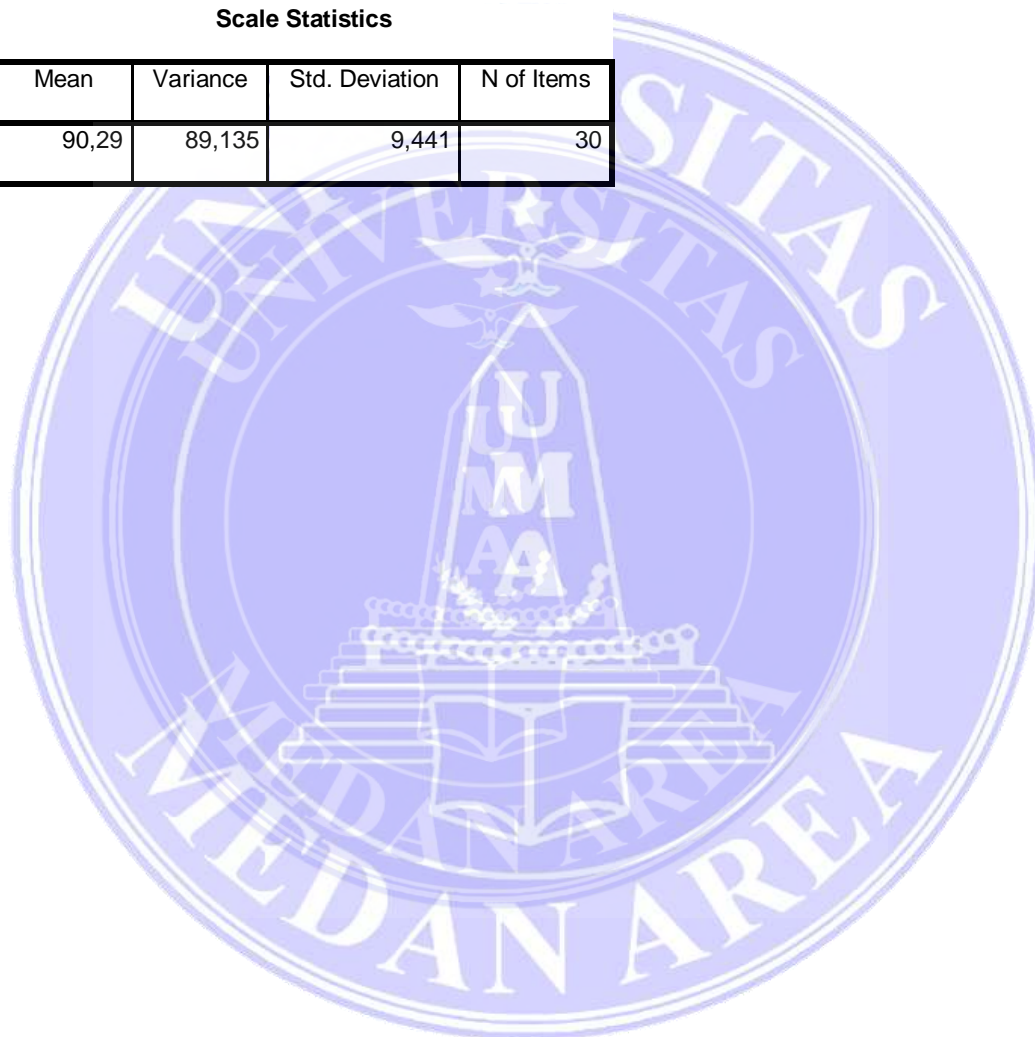
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	87,00	84,242	,397	,837
aitem_2	87,01	86,080	,318	,839
aitem_3	86,94	84,312	,402	,837
aitem_4	87,45	87,282	,073	,848
aitem_5	87,38	86,707	,142	,844
aitem_6	87,25	83,170	,401	,836
aitem_7	87,39	83,729	,327	,839
aitem_8	87,09	82,268	,512	,833
aitem_9	87,31	82,082	,427	,835
aitem_10	87,24	80,908	,577	,831
aitem_11	87,14	82,591	,525	,833
aitem_12	87,05	83,320	,477	,835
aitem_13	86,94	85,614	,328	,839
aitem_14	87,47	81,848	,465	,834
aitem_15	87,84	80,457	,463	,834
aitem_16	86,93	84,304	,333	,838
aitem_17	87,21	82,984	,415	,836
aitem_18	87,25	80,831	,579	,831
aitem_19	87,41	84,874	,215	,843
aitem_20	87,12	88,187	,024	,848
aitem_21	87,27	82,814	,434	,835
aitem_22	87,15	85,133	,388	,840
aitem_23	87,25	80,244	,637	,829
aitem_24	87,27	81,915	,504	,833
aitem_25	87,47	83,257	,363	,838
aitem_26	87,61	80,923	,528	,832

aitem_27	87,77	89,898	-,093	,851
aitem_28	87,30	84,695	,366	,841
aitem_29	87,36	84,474	,313	,839
aitem_30	87,66	83,192	,393	,841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
90,29	89,135	9,441	30



DATASET ACTIVATE DataSet1.
RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34
/SCALE('Keterikatan Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

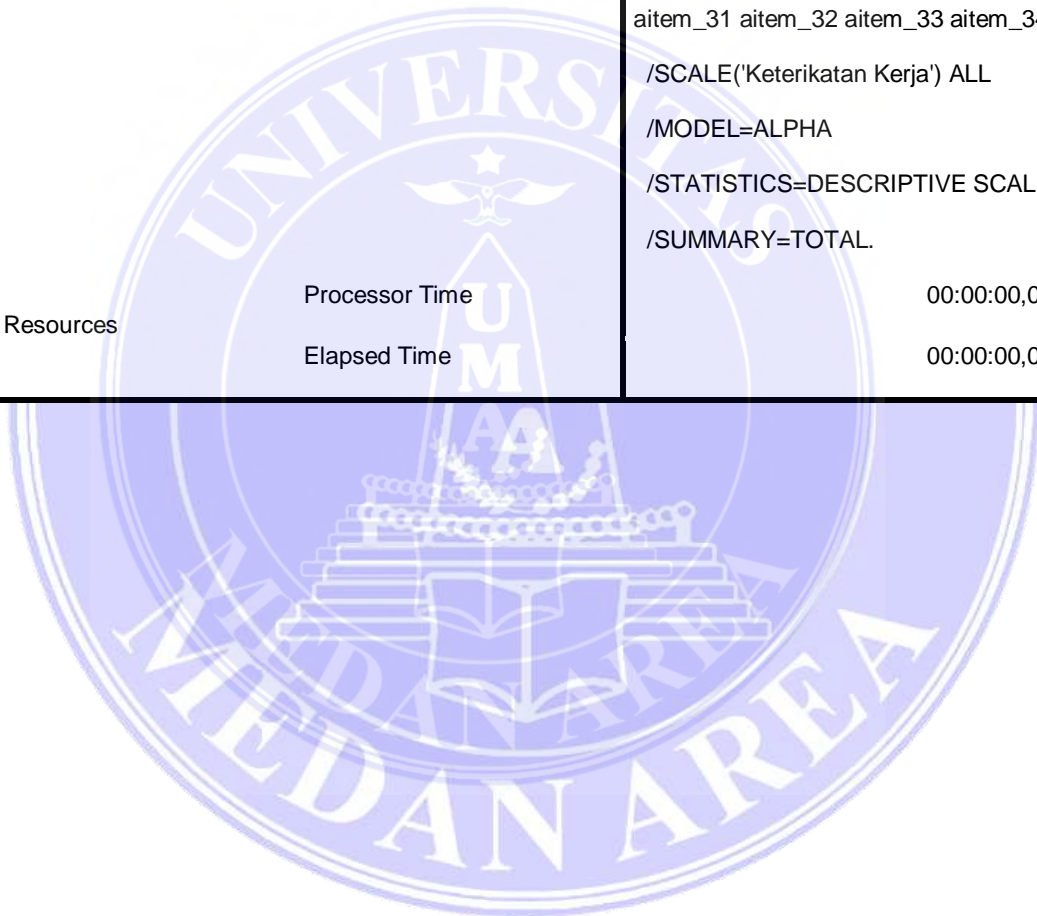
```

Reliability

Notes

Output Created	23-NOV-2020 23:33:19
Comments	
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
Input	
N of Rows in Working Data	150
File	
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 /SCALE('Keterikatan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>				
Resources	<table> <tr> <td data-bbox="612 1003 783 1030">Processor Time</td> <td data-bbox="1238 1003 1370 1030">00:00:00,00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="612 1061 762 1088">Elapsed Time</td> <td data-bbox="1238 1061 1370 1088">00:00:00,02</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,00	Elapsed Time	00:00:00,02
Processor Time	00:00:00,00				
Elapsed Time	00:00:00,02				



[DataSet1]

Scale: Keterikatan Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,44	,524	150
aitem_2	3,13	,583	150
aitem_3	3,21	,720	150
aitem_4	3,47	,564	150
aitem_5	3,25	,687	150

aitem_6	3,19	,711	150
aitem_7	3,27	,759	150
aitem_8	3,46	,587	150
aitem_9	3,53	,552	150
aitem_10	3,30	,642	150
aitem_11	3,02	,618	150
aitem_12	3,28	,520	150
aitem_13	3,08	,661	150
aitem_14	2,97	,727	150
aitem_15	2,97	,727	150
aitem_16	3,25	,657	150
aitem_17	3,16	,635	150
aitem_18	2,93	,686	150
aitem_19	2,87	,708	150
aitem_20	3,11	,787	150
aitem_21	3,19	,679	150
aitem_22	3,01	,859	150
aitem_23	3,49	,663	150
aitem_24	2,99	,709	150
aitem_25	2,92	,773	150
aitem_26	3,04	,776	150
aitem_27	3,15	,679	150
aitem_28	3,28	,592	150
aitem_29	3,05	,638	150
aitem_30	2,83	,841	150
aitem_31	3,07	,836	150
aitem_32	3,25	,750	150
aitem_33	2,94	,788	150
aitem_34	3,17	,660	150

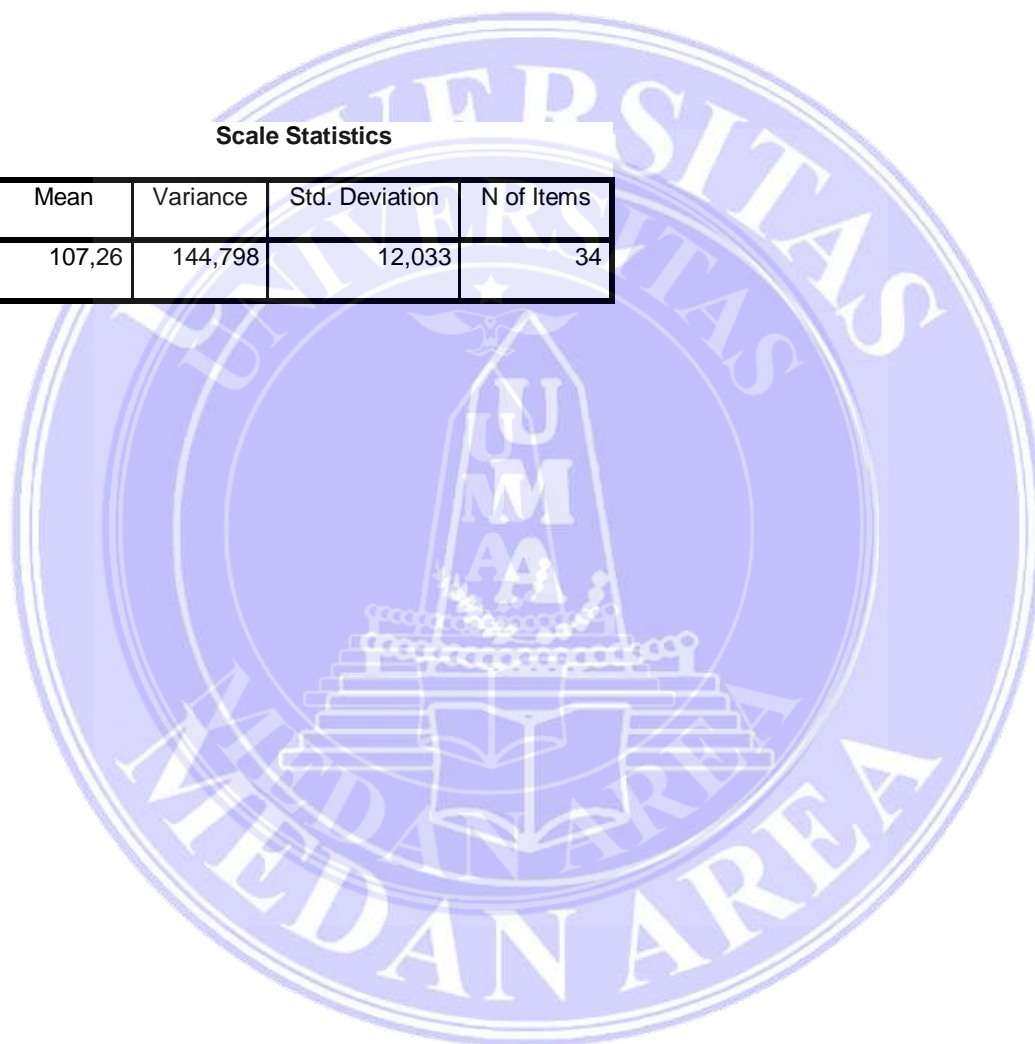
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	103,82	138,686	,473	,913
aitem_2	104,13	138,170	,459	,913
aitem_3	104,05	134,635	,577	,911
aitem_4	103,79	138,380	,460	,913
aitem_5	104,01	135,174	,573	,911
aitem_6	104,07	134,828	,573	,911
aitem_7	103,99	135,127	,516	,912
aitem_8	103,80	138,510	,431	,913
aitem_9	103,73	138,267	,480	,912
aitem_10	103,96	137,837	,434	,913
aitem_11	104,24	137,298	,491	,912
aitem_12	103,98	138,543	,489	,912
aitem_13	104,18	137,826	,421	,913
aitem_14	104,29	135,457	,520	,912
aitem_15	104,29	135,215	,535	,912
aitem_16	104,01	138,530	,377	,914
aitem_17	104,10	138,077	,423	,913
aitem_18	104,33	136,183	,508	,912
aitem_19	104,39	136,400	,478	,912
aitem_20	104,15	138,762	,292	,915
aitem_21	104,07	134,901	,598	,911
aitem_22	104,25	134,187	,496	,912
aitem_23	103,77	140,284	,259	,915
aitem_24	104,27	135,606	,526	,912
aitem_25	104,34	134,803	,523	,912
aitem_26	104,22	134,589	,533	,912
aitem_27	104,11	136,034	,524	,912
aitem_28	103,98	140,234	,300	,915

aitem_29	104,21	137,189	,482	,912
aitem_30	104,43	135,334	,447	,913
aitem_31	104,19	136,448	,392	,914
aitem_32	104,01	134,886	,536	,911
aitem_33	104,32	136,608	,411	,913
aitem_34	104,09	136,743	,494	,912

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
107,26	144,798	12,033	34





LAMPIRAN C
UJI NORMALITAS

NPar Tests

Notes

Output Created		23-NOV-2020 23:38:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	150
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS
		/K-S(NORMAL)=X Y
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		/MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Self Leadership	150	75,95	9,002	55	96
Keterikatan Kerja	150	100,67	11,594	68	126

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Self Leadership	Keterikatan Kerja
N		150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75,95	100,67
	Std. Deviation	9,002	11,594
	Absolute	,094	,090
Most Extreme Differences	Positive	,037	,053
	Negative	-,094	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		1,156	1,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,138	,172

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN-D
UJI LINEIRITAS

Means

Notes

Output Created		23-NOV-2020 23:39:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Keterikatan Kerja * Self Leadership	150	100,0%	0	0,0%	150	100,0%

Report

Keterikatan Kerja

Self Leadership	Mean	N	Std. Deviation
55	78,00	3	13,077
56	68,00	1	.
58	77,33	3	3,215
59	84,00	1	.
60	75,00	1	.
61	81,50	2	9,192
62	84,00	2	9,899
63	89,67	3	3,055
64	87,33	3	5,774
65	87,33	3	11,150
66	99,00	3	15,875
67	95,33	3	8,021
68	93,25	4	12,685
69	96,50	6	11,149
70	115,00	1	.
71	95,67	3	7,767
72	102,60	5	7,436
73	99,00	1	.
74	95,50	10	6,078
75	101,09	11	2,844
76	103,86	7	3,388
77	103,75	4	2,872
78	104,33	6	9,266
79	105,25	8	6,519
80	104,57	7	6,106
81	105,88	8	7,338
82	102,00	4	11,832
83	106,00	6	9,879
84	107,17	6	7,250
85	119,50	2	9,192
86	112,20	5	2,049
87	110,60	5	6,914
88	108,00	5	9,434
89	113,50	2	7,778
91	105,50	2	,707
93	115,00	2	1,414
95	118,00	1	.

96	112,00	1	.
Total	100,67	150	11,594

ANOVA Table

				Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)		13352,611	37	360,881	6,055	,000
Keterikatan Kerja * Self Leadership	Between Groups	Linearity		11070,907	1	11070,907	185,767	,000
		Deviation from Linearity		2281,704	36	63,381	1,064	,392
	Within Groups			6674,722	112	59,596		
	Total			20027,333	149			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Keterikatan Kerja * Self Leadership	,743	,553	,817	,667



Correlations

Notes

Output Created	23-NOV-2020 23:40:54	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	150
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Self Leadership	75,95	9,002	150
Keterikatan Kerja	100,67	11,594	150

Correlations

		Self Leadership	Keterikatan Kerja
Self Leadership	Pearson Correlation	1	,743**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	150	150
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	150	150

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





UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sallabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 517/FPSU/01.10/X/2020
 Lampiran :-
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 23 Oktober 2020

Yth. Pimpinan PT. Grab Indonesia
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Mia Syirkia Koto
 NPM : 168600071
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Pangkalan Driver Grab di Kota Medan, CBD Polonia, Jl. Padang Golf Blok CC28-29, Medan Polonia guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Self-leadership Dengan Keterikatan Kerja Pada Driver Ojek Online Di Kota Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan Bidang Akademik,

 M. Fauzi Azzahri, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PT. GRAB INDONESIA

Jl. Bendungan Hilir No.114A, Tanah Abang, Jakarta 10210, (021) 80648777
Kantor Medan : Jalan Suka Damai, Kec. Medan Polonia Email : support.id@grab.com
Website : www.grab.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 002/GI-MDN-IDN/XI/2020
Hal : Balasan Permohonan Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini, Guest Relation Officer PT. Grab Indonesia,
dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Mia Syirkia Koto
NIM/NPM : 16.860.0071
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Dengan ini menyatakan benar telah melaksanakan penelitian dengan pengguna grab dengan
Judul “ *Hubungan Self-Leadership Dengan Keterikatan Kerja Pada Driver Ojek Online Di Kota
Medan* ”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat sebenar-benarnya untuk dapat digunakan seperlunya
dan sebagaimana mestinya

Medan, 8 November 2020

PT. Grab Indonesia



Guest Relations Officer