HUBUNGAN ANTARA SELF ESTEEM DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk-HONDA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Program Studi Psikologi

Oleh:

Nina Siti Jenariati

NIM: 999114113

NIRM: 990051121705120110

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2005

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA SELF ESTEEM DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk-HONDA YOGYAKARTA

Oleh:

Nina Siti Jenariati

NIM: 999114113
NIRM: 9900511217051201l0

Telah disetujui oleh:

Pembimbing utama

Titik Kristiyani, S. Psi **Tanggal 21 April 2005**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA SELF ESTEEM DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk-HONDA YOGYAKARTA

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Nina Siti Jenariati

NIM: 999114113
NIRM: 990051121705120110

Telah dipertahankan didepan Panitia Penguji
Pada tanggal 20 Mei 2005
Dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua	: Titik Kristiyani, S. Psi	.....
Sekertaris	: P. Eddy Suhartanto, M. Si	.....
Anggota	: P. Henrietta PDADS, S. Psi	.....

Yogyakarta, 13 JUN 2005

Fakultas Psikologi
Universitas Sanata Dharma
Dekan,

(Dr. T. Priyo Widiyanto, M. Si)

HALAMAN PERSEMBAHAN

....Cinta tidak akan mengenal kedalamannya sendiri
sampai tiba saat perpisahan
(Kahlil Gibran)

Titik balik dalam proses tumbuh dewasa adalah saat kau menemukan kekuatan inti dalam dirimu yang mengatasi semua rasa sakit....
(Max Lerner)

.....Dedicate for.....

Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW
(Alm) Ayahanda tercinta Oni Suratman
Ibunda tercinta Surati
Abangku tercinta Ismed Oni Supratman
Dan Iskak Oni Surachman AMD
Kakakku tercinta Ninuk Dian Suratri SH
And My lost Beloved Martin Irwanta Bangun S.Psi

HALAMAN MOTTO

Be a Winner

The winner always a part of the answer

The loser is always a part of the problem

The winner always has a program

The loser always has an excuser

The winner sees an answer to every problem

The loser sees a problem in every answer

The winner says "let me do it for you"

The loser says, "That's not my job"

The winner says, "it may be difficult but it is possible"

The loser says "It may be possible but it is difficult"

Jauh didalam diri manusia terdapat

kekuatan-kekuatan yang masih tertidur nyenyak;

kekuatan yang akan membuat mereka takjub,

dan yang tidak pernah mereka bayangkan

bahwa mereka memilikinya

kekuatan yang apabila digugah dan ditinjaklanjuti

akan mengubah kehidupan mereka dengan cepat

(Orison Marden)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 13 Juni 2006

PENULIS

Nina Siti Jenariati

ABSTRAK

Nina Siti Jenariati (2005). Hubungan Antara Self Esteem dengan Motivasi Kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta : Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Penelitian ini memiliki hipotesis yang berbunyi: Ada hubungan yang positif antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta secara lebih rinci masalah yang ingin diteliti; (1) Ada hubungan yang positif antara *self esteem* dengan *Need of Achievement* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta; (2) Ada hubungan yang positif antara *self esteem* dengan *Need of Affiliation* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta; (3) Ada hubungan yang positif antara *self esteem* dengan *Need of Power* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Subyek yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta yang memiliki usia 21-35 tahun dan masa kerja 1-6 tahun dengan jumlah subyek dalam penelitian ini sebanyak 57 orang.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan skala; yang terdiri dari Skala *Self Esteem* dan Motivasi Kerja. Koefisien reliabilitas untuk Skala *Self Esteem* adalah sebesar 0,8870 dan Skala Motivasi Kerja adalah sebesar 0,8867; secara lebih rinci masing-masing untuk *Need of Achievement* adalah sebesar 0,7220, untuk *Need of Affiliation* adalah sebesar 0,7453, untuk *Need of Power* adalah sebesar 0,6870. Untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta menggunakan teknik korelasi *Spearman's rho*,untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan *need of achievement* dan *need of power* menggunakan teknik korelasi *Product Moment,* sedangkan untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan *need of affiliation* menggunakan teknik korelasi *Spearman's rho.*

Hasil Analisis data menunjukkan ada hubungan yang negatif antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta koefisien korelasi yang didapat sebesar -0,382 dengan p=0,002, p<0,01; secara lebih rinci (1) Ada hubungan yang negatif antara *self esteem* dengan *Need of Achievement* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta koefisien korelasi yang didapat sebesar -0,339 dengan p=0,005, p<0,05; (2) Ada hubungan yang negatif antara *self esteem* dengan *Need of Affiliation* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta koefisien korelasi yang didapat sebesar -0,322 dengan p=0,007, p<0,05; (3) Ada hubungan yang negatif antara *self esteem* dengan *Need of Power* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta koefisien korelasi yang didapat sebesar -0,266 dengan p=0,023, p<0,05. Dengan demikian hipotesa penelitian tidak diterima.

ABSTRACT

Nina Siti Jenariati (2005). The Relationship between Self Esteem and Work Motivation on employees of PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta: Departement of Psychology, Faculty of Psychology, Sanata Dharma University.

The objective of the research is to find out whether there is a positive relationship between Self Esteem and Work Motivation on employees of PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta. The hypothesis are there is a positive relationship between Self Esteem and Work Motivation on employees of PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta:more detail; (1) There is a significant positive relation between self esteem with Need of Achievement on employees of PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta; (2) There is a significant positive relation between self esteem with Need of Affiliation on employees of PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta; (3) There is a significant positive relation between self esteem with Need of Power on employees of PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta. The subjects being used in research are the employees of PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta, who have age 21-35 year old and 1-6 years working period. In addition, there are 57 people becoming the subject of the research.

The method used to collect data is by using scale; Self Esteem scale and work motivation scale. The reliability coefficient of Self Esteem scale is 0,8870 and work motivation scale is 0,8867 more detail; scale for Need of Achievement is 0,7220, for Need of Affiliation is 0,7453, for Need of Power is 0,6870. The writer has been using Spearman's rho correlation in order to find out the relationship between self esteem with work motivation; more detail Pearson's Moment Product correlation in order to find out the relationship between self esteem with need of achievement and need of power, whereas Spearman's rho correlation in order to find out the relationship between self esteem with need of affiliation.

The result show; there is a significant negative relation between self esteem with work motivation on employees of PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta $r=-0,382$; $p=0,002$; $p<0,01$; more details (1) There is a significant negative relation between self esteem with Need of Achievement on employees of PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta $r=-0,339$; $p=0,005$; $p<0,05$; (2) There is a significant negative relation between self esteem with Need of Affiliation on employees of PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta $r=-0,322$; $p=0,007$; $p<0,05$; (3) There is a significant negative relation between self esteem with Need of Power on employees of PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta $r=-0,266$; $p=0,023$; $p<0,05$. Thus above hypothesis were not accepted.

KATA PENGANTAR

Syukur ALLHAMDU LILLAHI RABBIL 'AALAMIIN berkat rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Hubungan antara *Self Esteem* dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Astra International Tbk – HONDA Yogyakarta." Penulisan ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi dari Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.

1. Bapak Dr. T. Priyo Widiyanto, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan sekaligus Dosen Pembimbing Akademik selaku dosen pembimbing akademik yang telah banyak membimbing dan mendampingi penulis dalam studi.
2. Ibu Titik Kristiyani, S. Psi, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberi motivasi dan selalu sabar dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak P. Eddy Suhartanto, S. Psi, M. Si dan Mbak P. Henrietta PDADS, S. Psi sebagai dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan pengarahan serta masukan yang berguna bagi penulis.
4. Pembimbing akademik Bu Kezia Berta E.A.P, S. Psi dan Bu Tanti Arini, S. Psi. selaku dosen pembimbing akademik yang telah banyak membimbing dan mendampingi penulis dalam studi.
5. Seluruh Dosen yang telah dengan sabar memberikan ilmunya kepada penulis, sekretariat; Mas Gandung...yang suka ngejahilin aku ☹ Yeee akhirnya aku lulus mas....Mas Muj2 kotahe yang selalu berusaha ngelucu, Pak gik yang selalu tersenyum ☺ Mas Doni, Mbak Nanik terima kasih karena selalu mau direpotin.
6. PT. Astra International Tbk – Honda Yogyakarta Bapak William Suryawan selaku Supervisor, Ibu Florence selaku Humas yang sudah sangat membantu penulis selama penelitian dan seluruh karyawan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala.

7. For (Alm) Ayahanda Oni Suratman yang sangat kurindukan kasih sayangnya dan Ibunda Surati tercinta yang tak kenal lelah mendukung dan mendoakan, maapin anakmu ini yang manja dan suka sesenaknya sendiri heehee..LOV U MOM ☺
8. Abangku Ismed Oni Supratman yang tak kenal lelah juga dalam menggangu aku selagi mengerjakan skripsi ini....wek.?/,, dan Iskak Oni Surachman. AMD yang selalu bantu dalam pengerjaan skripsi ini....☺☺☺ wah kebanyakan!...dan Kakakku tercinta Ninuk Dian Suratri. SH... *just want to say some friendships last a long, long time while others quickly end.....but to have a loving sister is to have a life time friend...thanx sis*
9. My lost Beloved Martin Irwanta Bangun S.Psi yang selalu ada buatku melalui doamu, suportmu, kebaikanmu, kesabaranmu...*and specialy your love....you're my shoulder to cry and my streght to go...wish we could be together...*
10. To My Best friend; Win-dy n Husban (yang selalu bisa diandalkan...*all u suport)* Artha dan kakandanya (*thanks* 4 *being there* n buat konsultasi statistiknya) Yanti n Husban dedeknya (Trima kasih dah mau nyediain tempat berteduh.....) and Ais n husban (*mis you..girl*) Tiara n AA'nya (makasih nek..buat suport n selalu dengerin curhat2 ku)
11. Atiek (thanks buat angketnya n ilmunya...wuih!?) Dina Nia Helen thanks buat waktu yang kita habiskan buat ngegosip He..He..bakal kangen ama kalian☺
12. Thanx 4 Mbothie, Risky, Rere, Ipoet, Kian, Ayu karena kalian gak pernah LOWBAT. Vivi, Onny *(4 always smile)*, Mbak Erna, Mbak sita 98 (*good luck* buat S2nya ya), Mbak hera 98, Ambro n Mas fe (Thanks dah bantuin lulusin proposal), Dian, Rini (kita lulus bo!!!)
13. *My Beloved New Sister;* Tesa, Ratih, Via and Tina...menyenangkan bisa mengenal kalian....*I never feel enough to say greatfull for all I ever had.... which is you.... 'my beloved new sister'.....*

14. Teman2 bolos jaman awal2 perkuliahan..Arfin (cia yoo kamu bisa) Yan (u combong cekayang...), Via *(Good luck say)*, Bad-sie, Funny *(where are you?)*, Retno *(See You Again!)*, and Vina Imoet...*(how are u?)*
15. **'The Kalem'** Chika, **'Mince'** Maman, **'Om'** Arie, **'Oma'** Fanny, **'Mama'** Nie, **'Big Baby'** Mas Dal, **'Muka Bantal'** Eni, **'Muka Selimut'** Lilik...KKN yang menyenangkan *I wont Forget...*
16. Buat sahabatku sedari SMU yang sampai detik ini masih berbagi suka duka Wida n Husban n *New Baby*, Richa n tunangan, Itoex n Ervan (kapan nikahnya!!!), Babe Hasby n Krisna yang selalu mengulurkan tangannya☺
17. Temen2 SPG/SPB Team SGM KISS NESCAFE NYESS *thank you guys its been great to work with you keep in touch....*Teh' Nia *thanx girl*, Hendro 'Muka Pucet' makasih buat Kahlil Gibran-nya *(so inspire...)*
18. Buat temen2 yang mendukungku dan mendoakanku Angkatan 99 kakak kelas 98 (M'Bram, M'Moa) adek2 00 (Ulin, Fang2) yang tidak bisa disebutin satu persatu trimakasih atas pertemanannya slama ini, bagaimanapun dan dengan cara apapun kalian merupakan bagian dari proses ini.
19. My inspiration PETERPAN, Dygta, Iwan Fals, Ari Lasso, GLEN FREDLY, and Clay Iken.

Akhir kata smoga setidaknya karya yang masih jauh dari sempurna ini kelak dapat bermanfaat dan dapat menjadi masukan untuk dihasilkannya sesuatu yang lebih baik.

Yogyakarta,.....

Penulis

Nina Siti Jenariati

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIBING ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN PERSEMBAHAN iv

HALAMAN MOTTO v

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA vi

ABSTRAK vii

ABSTRACT viii

KATA PENGANTAR ix

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Permasalahan 1

B. Perumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9

A. Motivasi Kerja 9

1. Pengertian Motif dan Motivasi..... 9
2. Pengertian Motivasi Kerja..... 10
3. Proses Motivasi..... 11
4. Teori Motivasi Kerja David McCleland..... 13
5. Ciri-ciri Motivasi Kerja..... 17
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja..... 19
B. Self Esteem..... 21
1. Pengertian Self Esteem..... 21
2. Sumber Pembentukan Self Esteem..... 23
3. Ciri-ciri Self Esteem..... 26
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perkembangan Self Esteem..... 28
C. Hubungan Antara Self Esteem Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan..... 30
D. Hipotesa..... 37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... 38
A. Jenis Penelitian..... 38
B. Variabel Penelitian..... 38
C. Definisi Operasional..... 38
D. Lokasi Penelitian..... 43
E. Subyek Penelitian..... 44
F. Teknik Pengumpulan Data..... 45
1. Skala Motivasi Kerja..... 46

2. Skala Self Esteem..... 50

G. Validitas dan Reliabilitas..... 54

H. Paparan Hasil Uji Coba..... 56

1. Pelaksanaan Uji Coba..... 56

2. Hasil Uji Coba..... 57

I. Metode Analisis Data..... 64

BAB IV PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 66

A. Pelaksanaan Penelitian..... 66

B. Orientasi Kancah..... 67

1. Sejarah berdirinya PT. Astra International Tbk..... 67

2. Struktur Organisasi..... 69

C. Deskripsi Subjek Penelitian..... 71

D. Uji Asumsi..... 73

1. Hasil Uji Normalitas..... 73

2. Hasil Uji Linearitas..... 74

E. Uji Hipotesis..... 77

F. Deskripsi Data Penelitian..... 80

G. Pembahasan..... 86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 92

A. Kesimpulan..... 92

B. Saran..... 92

DAFTAR PUSTAKA..... 94

LAMPIRAN..... 97

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel.1 : Komponen dan sebaran aitem Motivasi Kerja sebelum uji coba.. 48

Tabel.2 : Komponen dan sebaran aitem Motivasi Kerja sebelum uji coba.. 49

Tabel.3 : Komponen dan sebaran aitem *Self Esteem* sebelum uji coba..... 52

Tabel.4 : Komponen dan sebaran aitem *Self Esteem* sebelum uji coba..... 53

Tabel.5 : Sebaran Item Motivasi Kerja Setelah Uji Coba..... 59

Tabel.6 : Sebaran Item Motivasi Kerja Setelah Uji Coba..... 60

Tabel.7 : Sebaran Item *Self Esteem* Setelah Uji Coba..... 62

Tabel.8 : Sebaran Item *Self Esteem* Setelah Uji Coba..... 63

Tabel.9 : Prosentase Subyek Berdasarkan Usia..... 71

Tabel.10 : Prosentase Subyek Berdasarkan Masa Kerja..... 72

Tabel.11 : *One Sample Kolmogrov-Smirnof Gooness of Fit Test*..... 73

Tabel.12 : Uji Linearitas..... 74

Tabel.13 : Uji Linearitas..... 75

Tabel.14 : Uji Linearitas..... 75

Tabel.15 : Uji Linearitas..... 76

Tabel.16 : Uji Hipotesis..... 78

Tabel.17 : Uji Hipotesis..... 78

Tabel.18 : Uji Hipotesis..... 79

Tabel.19 : Uji Hipotesis..... 80

Tabel.20 : Deskripsi Data Penelitian..... 81

Tabel.21 : Deskripsi Data Penelitian..... 82

Tabel.22 : Kategorisasi Subyek Berdasarkan Skor Motivasi Kerja..... 83

Tabel.23 : Kategorisasi Subyek Berdasarkan Skor *Need of Achievement*.... 84

Tabel.24 : Kategorisasi Subyek Berdasarkan Skor *Need of Affiliation*..... 84

Tabel.25 : Kategorisasi Subyek Berdasarkan Skor *Need of Power*..... 85

Tabel.26 : Kategorisasi Subyek Berdasarkan Skor Variabel *Self Esteem*..... 85

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar. 1 : Proses Motivasi Pola Awal oleh Gibson..... 12

Gambar. 2 : Skema Hubungan Antara *Self Esteem* Dengan Motivasi kerja.. 36

Gambar. 3 : ORGANIZATIONAL STRUCTURE : PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk - HONDA YOGYAKARTA BRANCH..... 191

DAFTAR LAMPIRAN

Lamp. A : SKALA 97

A1 : SKALA UJI COBA 98

A2 : SKALA PENELITIAN 100

Lamp. B : UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS 102

Lamp. C : UJI ASUMSI 114

Lamp. D : UJI HIPOTESA 125

Lamp. E : DESKRIPSI DATA PENELITIAN 127

Lamp. F : DATA 129

Lamp. G : SURAT 188

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, baik faktor-faktor eksternal maupun faktor-faktor internalnya. Faktor eksternal perusahaan adalah faktor yang berada di luar perusahaan seperti situasi perekonomian, kebijakan pemerintah dan perubahan lingkungan persaingan. Faktor-faktor tersebut sulit dikendalikan, atau bahkan tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan secara langsung karena keberadaannya di luar perusahaan. Di sisi lain faktor internal perusahaan merupakan faktor-faktor yang sepenuhnya berada di dalam perusahaan. Faktor internal perusahaan diantaranya adalah sumber daya manusia, sumber daya keuangan, kebijakan organisasi dan struktur organisasi. Faktor-faktor tersebut akan menjadi penentu kesuksesan perusahaan jika dapat dikelola dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dan menjadi suatu elemen yang selalu ada dalam perusahaan (As'ad, 2003). Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan uang, mesin dan sumber daya alam. Maka dari itu sumber daya manusia yang berpotensi sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan karena faktor manusia menjadi penentu arah tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia berperan penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, pengawasan dalam

perusahaan yang sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian agar suatu perusahaan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul sehingga dapat mempengaruhi dan mengendalikan sumber daya lain secara efektif dan efisien dalam perusahaan. Seperti dikatakan dalam As'ad (2003) betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya bila manusianya tidak dapat menjalankan tugas dengan penuh minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil terbanyak yang sebenarnya dapat dicapai.

Fraser (1992) mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang sebagian besar telah digantikan fungsinya oleh kerja tenaga mekanik telah mendesak fungsi dari tenaga manusia dalam bekerja dan mengakibatkan menurunnya prosentase penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri dalam perusahaan. Sekalipun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan penting. Produktivitas kerja semata-mata tidak tergantung kepada mesin-mesin saja tetapi tergantung pula pada orang yang menjalankan mesin tersebut. Sekalipun faktor modal cukup, faktor material baik kualitatif maupun kuantitatif memuaskan, mesin-mesin sempurna, namun faktor tenaga manusia tetap merupakan faktor sentral dalam proses produksi.

Pada taraf terakhir berhasil atau tidaknya suatu gerakan meningkatkan produksi sebagian tergantung kepada manusia yang melaksanakan dan melayani alat-alat kerja. Selain itu produktivitas perusahaan sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Oleh

karena itu masalah sumber daya manusia patut diperhatikan dan direncanakan secara matang. Salah satu cara yang dapat dilakukan ialah dengan memperhatikan motivasi kerja para karyawan. Motivasi kerja penting bagi peningkatan produktivitas karena semakin tinggi dorongan seseorang terhadap pekerjaan maka diharapkan ia dapat semakin produktif dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Siagian (1989) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota perusahaan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam kaitannya dengan dunia kerja, menurut McClelland (1985 dalam As'ad, 2003) motivasi yang dibutuhkan ada tiga, n*eed of achievement, need of affiliation & need of power. Need of achievement* merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses. Hal ini berhubungan dengan seberapa jauh seseorang bertingkah laku untuk mencapai suatu prestasi. Motivasi berprestasi (dorongan dari dalam diri seseorang untuk selalu berprestasi) merupakan salah satu unsur motivasi yang berpengaruh pada produktivitas kerja. *Need of affiliation* merupakan kebutuhan akan kehangatan dan dukungan akan hubungannya dengan orang lain. Hal ini berhubungan dengan seberapa jauh seseorang bertingkah laku untuk menjalin hubungan yang erat dan akrab dengan orang lain. *Need of power* merupakan kebutuhan untuk menguasai dan

mempengaruhi orang lain yang menyebabkan orang tidak atau kurang memperhatikan orang lain.

Adapun dalam kinerja, menurut Wahjosumidjo (1985) faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah keinginan, tingkat pendidikan, pengalaman, keterlibatan atau partisipasi, tantangan, pengembangan, sikap dan kepribadian. Menurut Baron (1995) satu aspek kepribadian yang ada dalam diri individu yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang adalah *self esteem.* Sebagai salah satu aspek kepribadian, *self esteem* berperan penting dalam mengarahkan perilaku seseorang dan dibutuhkan karyawan agar dapat menilai secara wajar terhadap dirinya sendiri didalam berinteraksi dengan orang lain dalam setiap situasi sosial termasuk lingkungan pekerjaan mereka.

Cohen (1959 dalam Azwar (1989) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam hidupnya dibandingkan orang-orang yang mempunyai *self esteem* yang rendah. Agaknya kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri pada manusia berkaitan erat dengan persepsi manusia itu akan *self esteemnya* sendiri. Orang yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan melihat, menyukai dan menilai dirinya mampu menghadapi dunia. Adapun Fitch (1970 dalam Azwar 1989) berpendapat bahwa seorang yang memiliki *self esteem* yang rendah akan menganggap dirinya tidak cakap dalam menghadapi lingkungan dengan efektif. Persepsi orang akan kemampuannya menghadapi dunia agaknya sangat berkaitan dengan pembentukan kebutuhan akan berprestasi dalam diri orang yang bersangkutan. McFarlin & Blascovich (1981 dalam Azwar 1989)

mengemukakan bahwa individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi biasanya mengalami kesuksesan dalam berprestasi dan mereka yang mempunyai *self esteem* yang rendah biasanya mengalami kegagalan dalam berprestasi. Adanya *self esteem* yang tinggi akan menyebabkan individu lebih aktif dan merasa lebih berhasil daripada yang memiliki *self esteem* rendah, hal ini sesuai dengan pendapat dari Hamacec & Spranger (1981 dalam Azwar 1989) yang menyatakan orang yang mempunyai *self esteem* rendah cenderung kurang berhasil dalam berbagai hal dibanding dengan mereka yang memiliki *self esteem* yang tinggi.

Menurut Heckhausen (1967 dalam Martaniah 1984) seorang yang percaya diri terdapat pada orang-orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dimana individu merasa yakin bahwa dirinya mampu dalam menghadapi tugas atau mempunyai *need of achievement* yang tinggi, sedangkan rasa percaya diri dan memandang dirinya kompeten terdapat pada seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi.

Menurut Coopersmith (1967) seseorang yang kurang berhasil dalam menjalin hubungan dengan orang lain terdapat pada individu yang memiliki *self esteem* yang rendah, dalam hal ini individu memiliki motivasi yang rendah dalam menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain atau mempunyai *need of affiliation* yang rendah.

Menurut Coopersmith (1967) salah satu sumber *self esteem* adalah *power* yaitu kemampuan untuk mempengaruhi dan mengontrol orang lain serta mengontrol diri sendiri, sedangkan individu yang berkemampuan untuk

mempengaruhi dan mengontrol orang lain serta mengontrol diri sendiri untuk mencapai prestasi kerja terdapat pada individu dengan motivasi kerja yang tinggi atau mempunyai *need of power* yang tinggi.

Dengan memperhatikan hal-hal di atas antara *self esteem* dengan motivasi kerja hal tersebut dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja untuk kemajuan suatu perusahaan. Sehingga beranjak dari sini perlu kiranya peneliti ingin melihat hubungan antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta, sehingga diharapkan mampu memberikan sumbangan yang berarti dalam mengkaji permasalahan yang telah diterangkan.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas dapatlah ditarik sebuah masalah penelitian yaitu "Apakah ada hubungan antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta?" Secara lebih rinci masalah yang ingin diteliti adalah:

1. Apakah ada hubungan antara *self esteem* dengan *Need of Achievement* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta?
2. Apakah ada hubungan antara *self esteem* dengan *Need of Affiliation* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta?
3. Apakah ada hubungan antara *self esteem* dengan *Need of Power* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik akan ada atau tidaknya suatu hubungan antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Secara lebih rinci tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara *self esteem* dengan *need of achievement* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta.
2. Hubungan antara *self esteem* dengan *need of affiliation* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta.
3. Hubungan antara *self esteem* dengan *need of power* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Memberikan informasi kajian teori dunia Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yaitu dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai *self esteem* dan motivasi kerja pada karyawan, hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang ada terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

   a. Manfaat praktis dari penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat memperoleh masukan tentang *self esteem* dan motivasi kerja yang

dimiliki oleh karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta.

b. PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta dapat menggunakannya sebagai bahan pertimbangan pihak pengambil kebijakan di perusahaan terkait, sehingga menjadi bahan evaluasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motif dan Motivasi

As'ad (2003) memberikan pengertian motif sebagai dorongan, dimana dorongan tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Atkinson (1958 dalam Martaniah, 1984) berpendapat bahwa motif sebagai suatu disposisi laten yang berusaha dengan kuat untuk menuju ke tujuan tertentu, tujuan ini dapat berupa prestasi, affiliasi dan kekuasaan. Sedangkan motivasi adalah keadaaan individu yang terangsang yang terjadi jika suatu motif telah dihubungkan dengan suatu pengharapan yang sesuai, misalnya saja jika suatu perbuatan akan dapat mencapai tujuan motif yang bersangkutan

Motivasi menurut Salim (1997) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 2002).

Motif berbeda dengan motivasi namun istilah motif berkaitan erat dengan istilah motivasi. Istilah motif dan motivasi juga mempunyai kaitan

erat bahwa dalam istilah motivasi itu sendiri sudah mencakup pengertian motif sebagai penggerak dan pengarah perilaku, sehingga McClelland (1967 dalam Martaniah 1984) menggunakan istilah motif dan motivasi dalam arti yang sama atau secara sinonim.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Munandar (2001) mengatakan motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja juga merupakan besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas-tugas pekerjaannya (Ravianto, 1985).

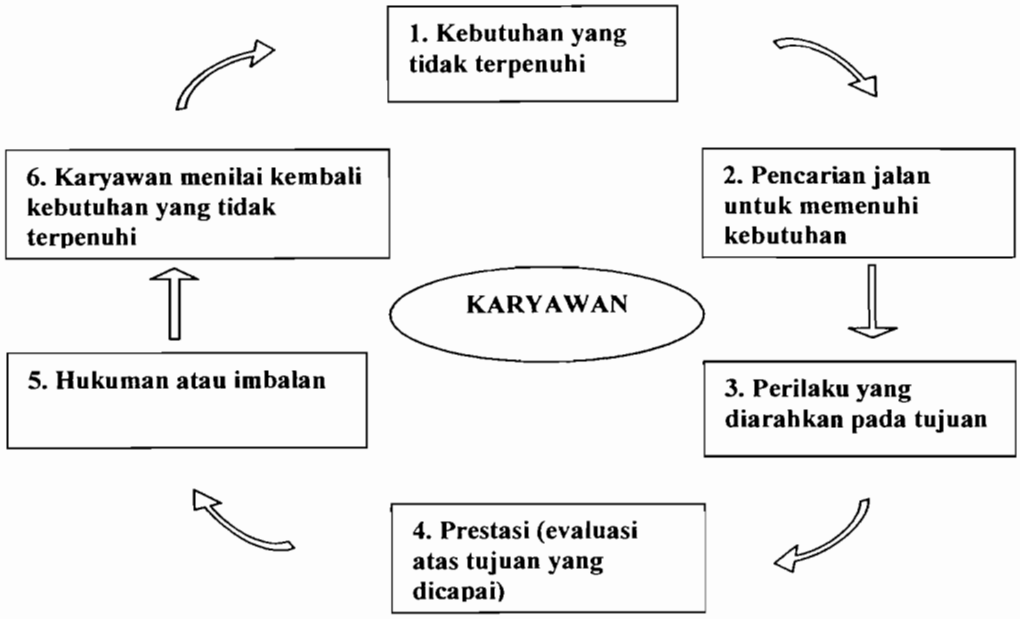
McCleland (1985) mengatakan motivasi kerja merupakan perhatian yang mengacu kepada kekuatan, pedoman dan tingkah laku memiliki suatu perhatian berulang atas suatu tujuan yang telah dinyatakan dan berdasarkan perhatian yang memberdayakan, mengarahkan, dan memilih perilaku. Hal ini didukung oleh Gibson (1997) bahwa motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan atau seseorang yang memulai dan mengarahkan perilaku. Menurut Wahjosumidjo (1985) motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat diatas menurut Anoraga (1990) motivasi kerja atau dorongan kerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari

dalam pribadi karyawan yang bersangkutan.

Dari pengertian-pengertian motivasi diatas, secara umum dalam lingkup kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam bekerja yang berasal dari dalam diri individu dan hal ini melatar belakangi individu dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu, dan merupakan faktor yang berperan dalam menghilangkan atau mengurangi ketidakpuasan kerja.

3. Proses Motivasi Kerja

Individu sebagai makhluk hidup mengalami perkembangan yang berhubungan dengan latihan dan proses belajar. Hal ini mempengaruhi keadaaan motif yang ada pada individu. Berhubungan dengan hal tersebut dapat dikemukakan bahwa sewaktu individu dilahirkan telah membawa dorongan atau motif tertentu. Dengan demikian motif ini bersifat alami dalam arti bahwa sewaktu individu dilahirkan telah membawa motif tertentu. Motif disini relatif dapat bertahan dan berfungsi mengarahkan perilaku kepada suatu tujuan tertentu. Perilaku muncul dari dorongan dalam diri pribadi seseorang yang merupakan hasil integrasi dari kebutuhan pribadi, lingkungan fisik dan sosial yang diamati, biasa disebut dengan motivasi (Anoraga, 1990).



Gambar 1. Proses Motivasi Pola Awal oleh Gibson, 1997

Pada proses motivasi individu akan berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan, kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangannya oleh karena itu orang lalu memilih suatu tindakan, maka terjadilah perilaku mengarah pada pencapaian tujuan. Setelah beberapa waktu atasan menilai perilaku tersebut. Hasil penilaian dapat menetapkan pemberian imbalan atau hukuman hasil tersebut dinilai kembali oleh individu yang bersangkutan dan kebutuhan yang belum terpenuhi ditinjau kembali sehingga pada gilirannya akan menggerakkan proses dan pola perputaran. Setiap orang tertarik pada beberapa tujuan. Untuk memperkirakan perilaku dengan akurat. Manajer harus tahu sesuatu tentang tujuan karyawan dan aksi yang harus ditempuh karyawan untuk mencapainya.

4. Teori Motivasi Kerja David McCleland

Menurut McCleland (1985) dan kawan-kawan telah mengajukan 3 motif atau kebutuhan utama yang relevan ditempat kerja, seperti yang dikutip As'ad (2003) timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam konsepnya mengenai motivasi dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Adapun kebutuhan yang dimaksud adalah:

a. *Need of achievement (nAch)* merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang dapat diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan nampak ciri-ciri sebagai berikut:

1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
2) Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya.
3) Memilih resiko yang *moderat* (sedang) di dalam perbuatannya.
4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas tindakannya demi kesuksesan/kegagalan daripada memberikan peluang kepada orang lain.

Tenaga kerja yang termotivasi untuk mencapai kebutuhan akan prestasi cenderung mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan lebih efisien daripada yang dilakukan

sebelumnya (Munandar, 2001). Tenaga kerja akan mencari situasi yang dapat memperoleh tanggung jawab dan kemudian berusaha memecahkan masalah-masalah sehingga cepat menerima umpan balik atas kinerja mereka apakah usaha yang dilakukan mencapai kesuksesan atau kegagalan.

McClelland (1985) berpendapat bahwa mereka dengan dorongan prestasi yang tinggi berbeda dari orang lain dalam keinginan kuat mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi lebih menyukai pekerjaan dimana mereka memiliki tangung jawab pribadi, tugas yang memiliki resiko yang sedang *(moderat)* tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka yang memiliki *nAch* yang tinggi ialah para wirausaha yang berhasil.

Dalam konteks kerja seseorang dengan *nAch* atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk selalu berprestasi biasanya memperhatikan mutu kerja dan mutu kehidupan hari esok yang lebih baik bukan hanya menjalankan perintah pimpinan. Ranupandojo (1990) mengungkapkan bahwa ada korelasi kuat antara kebutuhan prestasi tinggi dengan hasil kerja yang tinggi. Dalam hal ini individu mampu mengatasi berbagai tantangan dalam pelaksanaan tugas atau pencapaian tujuan.

b. *Need of affiliation (nAff)* merupakan kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi akan nampak ciri-ciri sebagai berikut:

1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan, daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan.
2) Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dalam suasana yang lebih kooperatif.
3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain.
4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

Adapun dalam organisasi kebutuhan affiliasi pada umumnya tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang dengan orang lain, apakah orang lain itu teman sekerja, yang setingkat atau atasan (Siagian, 1985).

Munandar (2001) mengatakan mereka yang memiliki *nAff* lebih menyukai situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi dan berusaha menghindari konflik.

c. *Need of power (nPow)* kebutuhan ini digunakan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa akan nampak ciri-ciri sebagai berikut:

1) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta.
2) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dan organisasi dimana ia berada.
3) Mengumpulkan barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.
4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

Seseorang dengan kebutuhan untuk berkuasa yang besar menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan dan mereka berupaya mempengaruhi, mengarahkan, mengontrol, membujuk dan membimbing orang lain sesuai dengan sudut pandangnya. Hasil penelitian menunjukkan para eksekutif, dan manajer memiliki kebutuhan untuk berkuasa yang besar.

Seorang dengan *nPow* tinggi mempunyai semangat kompetitif lebih pada jabatan daripada prestasi, lebih menyukai diberi jabatan yang dapat memerintah orang lain (Anoraga, 1995).

Adapun dalam penelitian ini teori motivasi yang digunakan dari McCleland. Dalam konsepnya mengenai motivasi, dalam individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya dalam konteks kerja. Adapun kebutuhan tersebut adalah *need of achievement (nAch)* merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, *need of affiliation (nAff)* merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain, *need of power (nPow)* merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain.

5. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Adapun ciri-ciri motivasi kerja dalam individu menurut As'ad (2003):

a. Motivasi adalah majemuk; dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan giat, tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat, tetapi juga ingin dipuji, dapat upah yang banyak dan sebagainya.
b. Motivasi dapat berubah-ubah; motivasi bagi seseorang selalu mengalami perubahan hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhannya. Seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik atau kondisi kerja yang menyenangkan.

c. Motivasi berbeda-beda bagi individu; dua orang melakukan pekerjaan yang sama, bagian yang sama, dalam ruang yang sama, tetapi terdapat perbedaaan motivasi, yang satu menginginkan teman kerja yang baik, sedang yang satu menginginkan tempat kerja yang baik.
d. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu; individu sering melakukan perbuatan yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga dorongan yang muncul, karena berhadapan dengan situasi yang menguntungkan, lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motivasinya sendiri.

Jadi dalam motivasi kerja ciri–cirinya adalah motivasi bersifat majemuk yaitu suatu perbuatan tidak hanya mempunyai suatu tujuan, motivasi dapat berubah-ubah dikarenakan keinginan manusia yang selalu berubah-ubah, motivasi berbeda-beda bagi individu dikarenakan keinginan yang berbeda walau dalam situasi yang sama, motivasi seringkali tidak disadari oleh individu dikarenakan situasi yang tidak menguntungkan yang mengakibatkan *need* atau dorongan ditekan di bawah sadarnya.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi tenaga kerja ditentukan oleh *motivator* (penggerak dalam motivasi) sehingga motivasi mempengaruhi perilaku yang bersangkutan. Menurut Wahjosumidjo (1985) ada 2 faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

a. Faktor *Ekstrinsik/Eksternal* adalah faktor pendorong motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu. Faktor ini meliputi:

   1) Uang; merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, pakaian, istirahat dan sebagainya.
   2) Jaminan pekerjaan; para karyawan biasanya takut terancam PHK, keinginan adanya jaminan pekerjaan ini biasanya muncul karena ancaman perubahan teknologi.
   3) Penghargaan; yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berprestasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, baik berupa bonus atau penghargaan lain.
   4) Kondisi Kerja; karyawan lebih tenang dalam bekerja bila kondisi kerjanya aman dan nyaman serta tersedianya fasilitas kerja yang baik seperti mesin, meja, telepon dan lain-lain.
   5) Lingkungan kerja; yang dimaksud adalah hubungan antara karyawan dengan atasan. Hubungan yang terjaga baik akan menumbuhkan rasa senang dalam bekerja termasuk terjalinnya komunikasi yang baik.

6) Gaya kepemimpinan; atau cara memimpin dari seorang atasan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7) Persaingan; adanya persaingan yang sehat antar karyawan di dalam perusahaan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berkuallitas.

b. Faktor *Intrinsik/Internal* adalah faktor pendorong motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu. Faktor ini meliputi:

1) Keinginan; setiap orang mempunyai kebutuhan dan keinginan yang bermacam-macam, keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja lebih baik.

2) Tingkat pendidikan; mempengaruhi sikap dan pandangan seseorang terhadap pekerjaan dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya.

3) Pengalaman; masa lampau mengajarkan seseorang bagaimana perilaku yang semestinya harus dijalankan di masa yang akan datang.

4) Keterlibatan atau partisipasi; karyawan dalam proses pengambilan keputusan menyebabkan karyawan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

5) Tantangan; adanya tantangan dalam pekerjaan membuat orang lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan karena orang akan lebih puas jika berhasil menyesuaikannya dengan baik.
6) Pengembangan; seseorang baik dalam pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat merupakan motivator kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau bergairah karena merasa diri berkembang ini menyenangkan.
7) Sikap dan kepribadian; seseorang itu berbeda-beda. Sikap positif seseorang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat mendorong timbulnya motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya sikap negatif seseorang terhadap pekerjaannya membuat dia malas bekerja.

B. Self Esteem

1. Pengertian Self Esteem

Berbagai definisi mengenai *self esteem* telah banyak dikemukakan oleh para ahli, dikarenakan *self esteem* merupakan bagian dari kebutuhan seseorang. *Self esteem* dipandang sebagai suatu kebutuhan yang cukup penting dan tidak dapat dielakkan dalam kehidupan manusia karena berhubungan erat dengan kehidupan sehari-hari. Maslow dalam Calvin Hall & Lindzey (1993) mengatakan bahwa *self esteem* merupakan kebutuhan manusia yang berada pada level ke-4 yaitu setelah terpenuhinya

kebutuhan fisik, rasa aman dan cinta kasih. Dalam masyarakat yang tidak memiliki symtom-symtom patologik, ada kebutuhan keinginan untuk stabil serta penilaian yang tinggi terhadap dirinya dan *self esteemnya* (Maslow & Abraham, 1984).

Coopersmith (1967) mengatakan bahwa *self esteem* merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang berasal dari interaksi individu dengan orang-orang terdekat di lingkungannya dan dari jumlah penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain yang diterima oleh individu. Hanayanthi (2003) mengatakan bahwa *self esteem* merupakan evaluasi individu yang dibuat dan dipelihara. Sejalan dengan pendapat diatas, Branden (1981) mengatakan bahwa *self esteem* merupakan hasil evaluasi diri yang dipengaruhi oleh faktor emosi, proses berfikir, keinginan, nilai dan tujuan individu.

Thomas (1923) dalam Adi (1994) mengatakan bahwa *self-esteem* adalah penghargaan atau penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri yang bisa menimbulkan rasa percaya diri, tetapi juga bisa menyebabkan perasaan rendah diri. Adapun Dweck (1999) menambahkan bahwa *self esteem* merupakan persepsi diri individu terhadap rasa keberhargaannya, dimana proses tersebut diperoleh atas hasil interaksi dengan lingkungan serta penghargaan, penerimaan, cinta dan perlakuan orang lain terhadap individu.

Dari beberapa pendapat tentang definisi *self esteem* dapat diambil kesimpulan bahwa *self esteem* merupakan hasil evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri dan tingkah lakunya, baik evaluasi positif maupun negatif. Dalam hal ini tingkat *self esteem* yang biasanya merupakan evaluasi individu akan dirinya sendiri terhadap kemampuan, keberhasilan, keberhargaan serta penerimaan individu yang berasal dari interaksi individu dengan orang lain. Penilaian ini memiliki peranan penting dalam tingkah laku sosial seseorang.

2. Sumber Pembentukan Self Esteem

Self esteem muncul pada awal-awal kehidupan dan terus berkembang selama seseorang merasakan perilaku orang lain yang berarti. Hanayanthi (2003) mengatakan ada 4 kriteria yang membangun kesuksesan individu yang menjadi sumber pembentukan *self esteem* yang merupakan adaptasi dari Coopersmith (1967):

a. *Power* (kekuatan)

Power berkaitan dengan kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain dan juga bagaimana individu dapat mengontrol atau mengendalikan orang lain disamping mengendalikan diri sendiri dalam lingkup lingkungan sosial. Bila individu dapat mempengaruhi orang lain, dapat mengendalikan baik orang lain maupun diri sendiri dengan baik, maka hal tersebut mendorong terbentuknya *self esteem* positif dan *self esteem* tinggi demikian juga

sebaliknya. *Power* juga dikaitkan dengan initiatif. Pada umumnya orang yang mempunyai *power* yang tinggi akan mempunyai initiatif yang tinggi demikian juga sebaliknya.

b. *Significance* (keberartian)

Keberatian individu yang tampak dari adanya penerimaan, penghargaan, perhatian, penghargaan dan kasih sayang dari orang lain yang cukup berarti dalam kehidupan individu. Bila penerimaan, penghargaan, perhatian, penghargaan dan kasih sayang dari orang lain maka tingkat *self esteem* dapat menjdai lebih baik. Tetapi bila ada penolakan atau ketidakpedulian lingkungan akan menyebabkan tingkat *self esteem* semakin buruk.

c. *Virtue* (kebajikan)

Kebajikan dan ketaatan pada moral, etika serta nilai spiritual yang berlaku dalam masyarakat biasanya mengenai penilaian benar dan salah dalam segala macam pembicaraan mengenai peraturan, norma dalam masyarakat sehingga mampu bersosialisasi dengan baik dengan orang lain dan mampu bersikap sesuai peraturan yang berlaku di masyarakat. Jika seseorang mampu menerapkan nilai etika, moral serta spiritual dalam sosialisasinya dengan baik maka tingkat *self esteem* menjadi semakin baik.

d. *Competence* (kemampuan)

Kemampuan yaitu keberhasilan dalam mengenali serta menyesuaikan diri dengan kondisi-kondisi yang terjadi dalam lingkungan baik dari segi fisik, psikologis maupun sosial. Dari segi fisik individu mampu mengenali dan menyesuaikan diri dengan kondisi fisik dan kesehatan yang mulai menurun atau berubah. Dari segi psikologis individu mampu mencapai apa yang diinginkan serta mampu hidup mandiri. Dari segi sosial dimana individu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial baik keluarga atau masyarakat.

Dari kriteria diatas dapat disimpulkan bahwa *self esteem* muncul pada awal-awal kehidupan dan terus berkembang yang bersifat relatif lama. Adapun sumber yang menjadi pembentuk *self esteem* adalah *Power/* kemampuan untuk mempengaruhi dan mengontrol orang lain serta mengontrol diri sendiri, *Significance/* keberartian individu menurut orang lain adanya penerimaan, penghargaan, perhatian dan kasih sayang dari orang lain, *Virtue/* kebajikan dan ketaatan yaitu nilai moral, nilai etika serta nilai spiritual yang dianut oleh individu sehingga mampu bersosialisasi dengan baik dengan orang lain dan mampu bersikap sesuai peraturan yang berlaku di masyarakat dan *Competence/* kemampuan keberhasilan dalam mengenali dan menyesuaian diri dari segi fisik, psikologis dan sosial.

3. Ciri-Ciri Self Esteem

Self esteem sebagai suatu penilaian memiliki taraf yang berbeda-beda. Penggolongan *self esteem* dibagi menjadi tiga taraf yaitu *self esteem* tinggi, sedang, rendah. Adapun ciri-cirinya sebagai berikut:

a. Ciri-ciri *self esteem* tinggi

Coopersmith (1967) mengemukakan bahwa individu yang mempunyai *self esteem* tinggi memiliki sifat mandiri, kreatif, yakin pada penilaian serta gagasannya sendiri, berani, berdedikasi secara sosial (berani menentukan sesuatu sendiri), memiliki kestabilan psikologis, tidak cemas, dan lebih berorientasi pada keberhasilan, memandang dirinya kompeten dan menaruh harapan besar dimasa depannya, lebih bahagia dan efektif dalam kehidupan sehari-harinya. Maslow (dalam Goble 1987) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *self esteem* tinggi lebih percaya diri serta lebih mampu maka juga lebih produktif. Hartono (1997) mengemukakan bahwa seseorang yang mempunyai *self esteem* tinggi mempunyai rasa percaya diri untuk bereksperimen, kreatif, sehingga kecakapan dan kemampuannya berkembang, individu ini juga memiliki kemauan yang lebih besar untuk menempuh resiko dan mencoba hal-hal baru.

b. Ciri-ciri *self esteem* sedang

Menurut Coopersmith (1967) individu yang memiliki *self esteem* sedang ciri-cirinya hampir sama dengan yang memiliki *self esteem* yang tinggi dengan memandang dirinya lebih baik dari kebanyakan orang tetapi tidak sebaik orang lain yang dipandangnya hebat, dan mereka cenderung tergantung pada penerimaan sosial apakah lingkungan menerima keberadaannya atau tidak.

c. Ciri-ciri *self esteem* rendah

Menurut Coopersmith (1967) seseorang yang memiliki *self esteem* rendah memiliki ciri-ciri rendah diri, kurang percaya diri dan lebih segan menyatakan diri dalam suatu kelompok khususnya jika memiliki gagasan baru atau ide-ide kreatif, individu cenderung hanya mendengarkan daripada berpartisipasi, sangat peka dan sangat sibuk dengan pikiran sendiri bahkan cenderung depresif, individu merasa terisolasi dan tidak dicintai, kurang berhasil dalam menjalin hubungan antar pribadi, kurang dapat menerima kritik, sering melamun, dan mudah tersinggung.

Dikemukakan lebih lanjut oleh Berne dan Savary (1988) bahwa individu yang merasa rendah diri biasanya memiliki suatu gambaran diri yang negatif dan hanya sedikit mengenal dirinya sehingga menghalangi kemampuan mereka untuk menjalin hubungan, merasa terancam, merasa tidak berhasil, mengalami pertalian yang erat dengan dunia, memperlihatkan keyakinan dirinya, mengatasi rasa takut serta emosi yang

kuat dan menyatakan cinta kasih pada orang lain. Individu ini sering menyembunyikan perasaan-perasaan tersebut dibalik sikap memerintah dan perilaku agresif sedangkan Maslow (dalam Goble 1987) mengemukakan bahwa seseorang dengan *self esteemnya* rendah maka ia akan diliputi tidak berdaya yang selanjutnya dapat menimbulkan rasa putus asa dan tingkah laku neurotik.

Seseorang yang memiliki *self esteem* sedang memandang dirinya lebih baik dari kebanyakan orang tetapi tidak sebaik orang lain yang dipandangnya hebat. Adanya ciri-ciri *self esteem* sedang ini hampir mendekati orang yang memiliki *self esteem* tinggi, jadi dalam perkembangan *self esteem* dapat digolongkan menjadi tingkat *self esteem* tinggi dan tingkat *self esteem* rendah.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Self Esteem

Perkembangan diri seseorang diikuti dengan perkembangan dari diri individu, lingkungan keluarga, interaksi sosialnya, ataupun kepribadian individu:

a. Faktor Internal atau Psikologis Individu

Apabila kita merasakan suatu perasaan penghargaan dari dalam atau penghargaan diri kita merasa yakin, aman akan diri kita, berharga, serasi dan seimbang. Jika kita kekurangan *self esteem* kita merasa rendah diri, kecil hati, dan tak berdaya dalam menghadapi kehidupan (Schulzt, 1991).

b. Lingkungan Sosial dan Keluarga

Schulzt (1991) mengatakan bahwa penghargaan yang berasal dari luar dapat berdasarkan reputasi, kekaguman, status, popularitas, prestise, atau keberhasilan dalam masyarakat semua sifat dari bagaimana orang-orang lain berfikir dan bereaksi terhadap kita. Adapun menurut Coopersmith (1967) *self esteem* dipengaruhi oleh lingkungannya terutama lingkungan sosial, sedangkan lingkungan sosial yang terkecil adalah keluarga.

c. Faktor Kepribadian Individu

Dengan perkembangan ini maka penilaian dan pengalaman terhadap dirinya juga semakin berkembang, karena diluar lingkungan rumah banyak ditemukan orang yang satu sama lainnya berbeda. Timbulnya *self image* secara bertahap dikatakan oleh Bonner (1969 dalam Liswati 1995) sebagai hasil perbedaan diri seseorang dari orang lain dan juga hasil dari sikap orang lain terhadap dirinya. Setelah *self image* terbentuk maka seseorang telah dapat membedakan diri dengan orang lain dan mulai memahami mengapa seseorang menyenangkan atau menyakitkan. Bonner (1969 dalam Liswati 1995) menegaskan bahwa *self esteem* terbentuk ketika seseorang telah dapat memberikan reaksi terhadap *self imagenya*. Perasaan seseorang terhadap dirinya sendiri tergantung terhadap bagaimana individu membandingkannya dengan orang lain.

Berdasarkan seluruh penjelasan diatas, adapat diambil suatu kesimpulan bahwa *self esteem* tidak terbentuk dengan sendirinya namun mengalami perkembangan yang terbentuk pada waktu seseorang mulai menyadari bahwa dirinya berharga dan baik atau sebaliknya merasa dirinya tidak berarti, tidak bernilai atau tidak berharga. Hal itu kemudian dimanifestasikan dalam sikap maupun tingkah lakunya yang disesuaikan dengan taraf *self esteem* yang dimiliki. Mengembangkan *self esteem* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang antara lain; faktor internal atau psikologis individu, lingkungan sosial, keluarga, dan kepribadian individu.

C. Hubungan Antara Self Esteem Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan

Perusahaan-perusahaan menuntut karyawan mencapai kualitas kerja yang tinggi dengan kuantitas kerja yang efisien sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dengan kata lain produktif atau tidak produktifnya karyawan. Adapun dalam pencapaian produktivitas kerja didukung dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi mau bekerja keras, dia akan membuat prioritas dalam bekerja karena mereka mempunyai harapan supaya kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi bekerja dengan penuh semangat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini dikarenakan sasaran inti dari motivasi adalah untuk mendapatkan atau memiliki tujuan bersama, yaitu tercapainya

tujuan individual dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Tingkat produktivitas yang diperoleh dari pekerjaan mempunyai pengaruh yang jelas pada kualitas dan kuantitas kerja, motivasi dapat meningkatkan produktivitas untuk apa yang dapat mereka kerjakan dan belajar lebih tentang kerja sehingga dapat menerapkannya lebih efisien. Dengan kata lain produktivitas kerja tidak dapat lepas dari motivasi kerja karyawan.

Setiap orang dalam organisasi atau perusahaan bekerja berdasarkan motivasi yang ada dalam dirinya. Motivasi ini bergantung pada kebutuhan *(needs)* yang ada dalam dirinya. Kebutuhan diartikan sebagai kesenjangan yang ada dalam diri manusia yang menuntut untuk dipenuhi atau dipuaskan. Motivasi sangat penting untuk dipahami karena melalui motivasi manusia terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Banyak jenis motivasi yang melatarbelakangi seseorang malakukan pekerjaan (Anoraga, 1995). McCleland (1985) dan kawan-kawan telah mengajukan 3 motivasi atau kebutuhan utama yang relevan ditempat kerja, seperti yang dikutip As'ad (2003) adapun kebutuhan tersebut adalah *need of achievement (nAch)* merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, *need of affiliation (nAff)* merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain, *need of power (nPow)* merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain.

Adapun dalam kinerja, menurut Wahjosumidjo (1985) faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah keinginan, tingkat pendidikan, pengalaman, keterlibatan atau partisipasi, tantangan, pengembangan, sikap

dan kepribadian. Menurut Baron (1995) satu aspek kepribadian yang ada dalam diri individu yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang adalah *self esteem.* Sebagai salah satu aspek kepribadian, *self esteem* berperan penting dalam mengarahkan perilaku seseorang dan dibutuhkan karyawan agar dapat menilai secara wajar terhadap dirinya sendiri didalam berinteraksi dengan orang lain dalam setiap situasi sosial termasuk lingkungan pekerjaan mereka.

Self esteem muncul pada awal-awal kehidupan dan terus berkembang yang bersifat relatif lama. Adapun sumber yang menjadi pembentuk *self esteem* menurut Coopersmith (1967) adalah *Power/*kemampuan untuk mempengaruhi dan mengontrol orang lain serta mengontrol diri sendiri. *Significance/*keberartian individu menurut orang lain adanya penerimaan, penghargaan, perhatian dan kasih sayang dari orang lain. *Virtue/* kebajikan dan ketaatan pada moral, etika serta nilai spiritual yang berlaku dalam masyarakat. *Competence* yaitu keberhasilan dalam mengenali serta menyesuaikan diri dengan kondisi-kondisi yang terjadi dalam lingkungan baik dari segi fisik, psikologis maupun sosial.

Dalam perkembangannya *self esteem* digolongkan menjadi dua yaitu; *self esteem* tinggi dan rendah. Coopersmith (1967) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam hidupnya dibandingkan orang-orang yang mempunyai *self esteem* yang rendah. Agaknya kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri pada manusia berkaitan erat dengan persepsi manusia itu akan *self esteemnya* sendiri. Orang yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan menyukai dirinya dan melihat,

menilai dirinya mampu menghadapi dunia, sedangkan seorang yang memiliki *self esteem* yang rendah akan menganggap dirinya tidak cakap dalam menghadapi lingkungan dengan efektif. Sifat khusus ini akan dijumpai dalam setiap aspek kehidupan, baik aspek kehidupan sosial, lingkungan pendidikan, maupun lingkungan kerja (Hartono, 1997).

Dalam kaitannya dengan dunia kerja McFarlin & Blascovich (1981 dalam Azwar 1989) mengemukakan bahwa individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi biasanya mengalami kesuksesan dalam berprestasi dan mereka yang mempunyai *self esteem* yang rendah biasanya mengalami kegagalan dalam berprestasi. Adler (1980 dalam Muhaimin 1985) *self esteem* yang tinggi akan menyebabkan individu lebih aktif dan merasa lebih berhasil dan akan menunjukkan kesuksesan mereka secara internal dan kegagalan mereka secara eksternal, sebaliknya seorang individu yang mempunyai *self esteem* yang rendah akan menunjukkan kesuksesan mereka secara eksternal dan kegagalan lebih konsisten dengan *self conceptnya* pada faktor internal.

Menurut Heckhausen (1967 dalam Martaniah 1984) seorang yang percaya diri terdapat pada orang-orang yang mempunyai motivasi yang tinggi dimana individu merasa yakin bahwa dirinya mampu dalam menghadapi tugas atau mempunyai *need of achievement* yang tinggi, sedangkan rasa percaya diri dan memandang dirinya kompeten terdapat pada seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi.

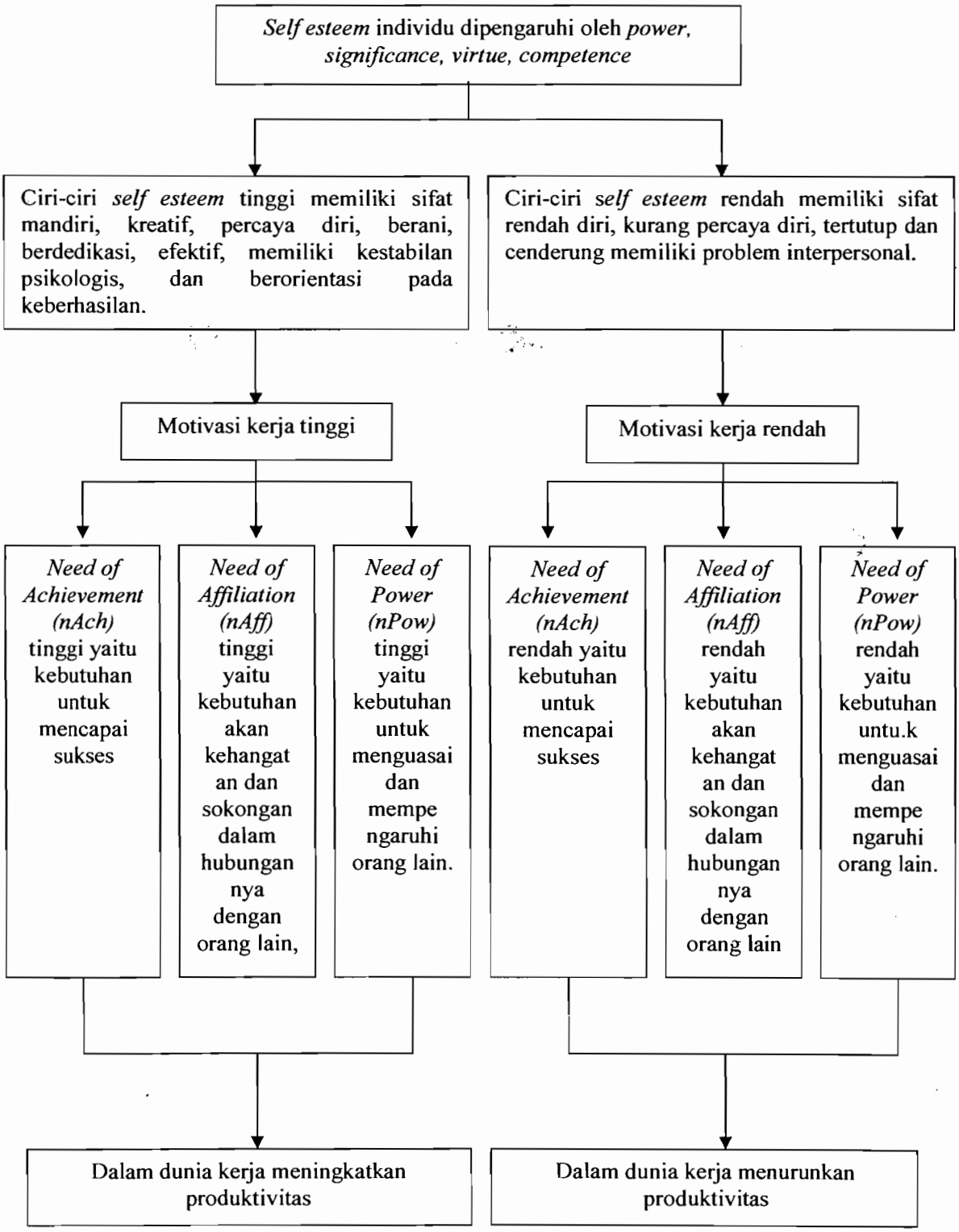
Adapun seseorang yang kurang berhasil dalam menjalin hubungan dengan orang lain terdapat pada individu yang memiliki *self esteem* yang rendah Coopersmith (1967), dalam hal ini individu memiliki motivasi yang rendah dalam menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain atau mempunyai *need of affiliation* yang rendah.

Menurut Copersmith (1967) salah satu sumber *self esteem* adalah *power* yaitu kemampuan untuk mempengaruhi dan mengontrol orang lain serta mengontrol diri sendiri, sedangkan individu yang berkemampuan untuk mempengaruhi dan mengontrol orang lain serta mengontrol diri sendiri terdapat pada individu dengan motivasi kerja yang tinggi atau mempunyai *need of power* yang tinggi. Pekerjaan dapat mempengaruhi *self esteem* seseorang terutama bila seseorang mampu menduduki jabatan yang menghasilkan kekuasaan, jika karyawan kehilangan jabatan tersebut maka kebutuhan akan penghargaan tidak terpenuhi.

Maslow (dalam Goble 1987) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *self esteem* tinggi lebih percaya diri serta lebih mampu maka juga lebih produktif. Adapun produktivitas tidak dapat lepas dari motivasi kerja karyawan, dengan kata lain motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas (Anoraga, 1995). Motivasi kerja merupakan faktor inti dalam usaha melahirkan suatu kemajuan serta karya-karya kreatif dalam suatu kelompok kerja. Melahirkan motivasi bukan masalah yang sederhana dalam usaha mewujudkan suatu idealisme meningkatkan produktivitas serta profesionalisme kerja (Anoraga, 1995). Karyawan dengan *self esteem* tinggi

dan positif akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan selalu mengikuti aturan-aturan dalam perusahaan dengan kata lain motivasi kerja juga tinggi sehingga meningkatkan produktivitas. Dari dinamika tersebut jelaslah bahwa *self esteem* mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi kerja.

Skema Hubungan Antara *Self Esteem* Dengan Motivasi kerja



D. Hipotesa

Ada hubungan positif antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Hal ini mengandung pengertian, semakin tinggi *self esteem* karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta maka karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi pula.

Secara lebih rinci hipotesa dari penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan yang positif antara *self esteem* dengan *need of achievement* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Hal ini mengandung pengertian, semakin tinggi *self esteem* karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta maka karyawan tersebut memiliki *need of achievement* yang tinggi pula.
2. Ada hubungan yang positif antara *self esteem* dengan *need of affiliation* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Hal ini mengandung pengertian, semakin tinggi *self esteem* karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta maka karyawan tersebut memiliki *need of affiliation* yang tinggi pula.
3. Ada hubungan yang positif antara *self esteem* dengan *need of power* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Hal ini mengandung pengertian, semakin tinggi *self esteem* karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta maka karyawan tersebut memiliki *need of power* yang tinggi pula.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional, yang akan mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang terlibat adalah:

1. Variable Tergantung *(Dependent Variable)* : Motivasi Kerja.
2. Variabel Bebas *(Independent Variable)* : *Self Esteem.*

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dari penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan dalam bekerja yang berasal dari dalam diri individu yang berhubungan dengan kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, hal ini mendorong individu dalam melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Bila individu dapat memenuhi kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan dengan baik, maka hal tersebut mendorong terbentuknya motivasi kerja positif dan motivasi kerja tinggi demikian juga sebaliknya.

a. *Need of achievement (nAch)* yaitu kebutuhan untuk mencapai sukses, yang dapat diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Bila individu dapat memenuhi *need of achievement (nAch)* dengan baik, maka hal tersebut mendorong terbentuknya n*eed of achievement (nAch)* positif dan tinggi demikian juga sebaliknya. Tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan nampak ciri-ciri sebagai berikut:

   1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
   2) Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya.
   3) Memilih resiko yang *moderat* (sedang) di dalam perbuatannya.
   4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas tindakannya demi kesuksesan/kegagalan daripada memberikan peluang kepada orang lain.

b. *Need of affiliation (nAff)* yaitu kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan yang mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Bila individu dapat memenuhi *need of affiliation (nAff)* dengan baik, maka hal tersebut mendorong terbentuknya *need of affiliation (nAff)* positif dan tinggi demikian juga sebaliknya. Tingkah laku yang didorong oleh

kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi akan nampak ciri-ciri sebagai berikut:

1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan, daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan.
2) Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dalam suasana yang lebih kooperatif.
3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain.
4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

c. *Need of power (nPow)* yaitu kebutuhan yang digunakan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain dalam mencapai prestasi kerja. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan yang mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai keberhasilan dan menyebabkan orang tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Bila individu dapat memenuhi *need of power (nPow)* dengan baik, maka hal tersebut mendorong terbentuknya *need of power (nPow)* positif dan tinggi demikian juga sebaliknya. Tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa akan nampak ciri-ciri sebagai berikut:

1) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta.
2) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dan organisasi dimana ia berada.

3) Mengumpulkan barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.
4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

Motivasi kerja akan diungkap melalui Skala Motivasi kerja. Skor total pada skala menunjukkan tinggi dan rendahnya motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Semakin rendah skor total yang diperoleh maka semakin rendah motivasi kerja karyawan.

2. *Self esteem* adalah hasil evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri dan tingkah lakunya, baik evaluasi positif maupun negatif. Dalam hal ini tingkat *self esteem* yang biasanya merupakan evaluasi individu akan dirinya sendiri terhadap kemampuan, keberhasilan, keberhargaan serta penerimaan individu yang berasal dari interaksi individu dengan orang lain. Penilaian ini memiliki peranan penting dalam tingkah laku sosial seseorang.

a. *Power* (kekuatan)

Power berkaitan dengan kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain dan juga bagaimana individu dapat mengontrol atau mengendalikan orang lain disamping mengendalikan diri sendiri dalam mencapai kenyamanan dalam lingkungan sosial. Bila individu dapat mempengaruhi orang lain, dapat mengendalikan

baik orang lain maupun diri sendiri dengan baik, maka hal tersebut mendorong terbentuknya *self esteem* positif dan *self esteem* tinggi demikian juga sebaliknya.

b. *Significance* (keberartian individu dalam lingkungan)

Keberatian individu yang tampak dari adanya penerimaan, penghargaan, perhatian, penghargaan dan kasih sayang dari orang lain yang cukup berarti dalam kehidupan individu. Bila penerimaan, penghargaan, perhatian, penghargaan dan kasih sayang dari orang lain maka tingkat *self esteem* dapat menjdai lebih baik. Tetapi bila ada penolakan atau ketidakpedulian lingkungan akan menyebabkan tingkat *self esteem* semakin buruk.

c. *Virtue* (kebajikan dan ketaatan pada moral, etika serta nilai spiritual yang berlaku dalam masyarakat)

Kebajikan dan ketaatan pada moral, etika serta nilai spiritual yang berlaku dalam masyarakat biasanya mengenai penilaian benar dan salah dalam segala macam pembicaraan mengenai peraturan, norma dalam masyarakat sehingga mampu bersosialisasi dengan baik dengan orang lain dan mampu bersikap sesuai peraturan yang berlaku di masyarakat. Jika seseorang mampu menerapkan nilai etika, moral serta spiritual dalam sosialisasinya dengan baik maka tingkat *self esteem* menjadi semakin baik.

d. *Competence* (kemampuan)

Kemampuan yaitu keberhasilan dalam mengenali serta menyesuaikan diri dengan kondisi-kondisi yang terjadi dalam lingkungan baik dari segi fisik, psikologis maupun sosial. Dari segi fisik individu mampu mengenali dan menyesuaikan diri dengan kondisi fisik dan kesehatan yang mulai menurun atau berubah. Dari segi psikologis individu mampu mencapai apa yang diinginkan serta mampu hidup mandiri. Dari segi sosial dimana individu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial baik keluarga atau masyarakat.

Self esteem akan diungkap melalui Skala *Self Esteem* adaptasi dari Hanayanthi (2003). Skor total pada skala menunjukkan tinggi dan rendahnya *self esteem* karyawan. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi *self esteem* karyawan. Semakin rendah skor total yang diperoleh maka semakin rendah *self esteem* karyawan.

D. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta yang berkantor Pusat di Jl Magelang Km 7,2 dan PT. Astra International Tbk - HONDA Cabang Yogyakarta (Astra Motor Kaliurang, Astra Motor Godean, Astra Motor Malioboro, Astra Motor Bantul). Perusahaan ini bergerak dibidang produksi, penjualan dan pelayanan purna jual yang lengkap bertujuan untuk kepuasan pelanggan.

E. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap perusahaan PT. Astra International Tbk - HONDA Yogyakarta. Batasan subjek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Usia atau umur subjek penelitian ini pada usia kerja yaitu 21-35 tahun.

   Batasan usia yang digunakan dalam penelitian ini adalah usia kerja 21-35 tahun dengan alasan bahwa seseorang usia 21 tahun telah memasuki dewasa muda secara hukum sehingga dapat bertanggung jawab atas segala tindakannya (Hurlock, 1991). Adapun menurut Santrock (2002) usia 21-24 dikategorikan masa dewasa muda yang telah menyelesaikan pendidikan dan pelatihan mereka untuk memasuki dunia kerja *(implementasi).* Biasanya dalam usia ini mereka berkeinginan kuat untuk dianggap sebagai orang dewasa yang mandiri oleh kelompok sosial mereka dan berusaha mengerjakan tugas-tugas perkembangan agar dapat dianggap mandiri, sedangkan usia 25-35 tahun dikategorikan masa membuat keputusan untuk memilih dan mencocokan karier tertentu *(stabilisasi),* hal ini juga mempengaruhi seseorang selalu berusaha untuk mencapai puncak prestasi agar berhasil.

2. Masa kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara 1-6 tahun.

   Batasan masa kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1-6 tahun. Menurut Hasibuan (1981) pada masa awal di organisasi inilah karyawan memiliki tingkat keinginan yang tinggi untuk memperoleh hasil

tertentu dalam pekerjaan dan memiliki motivasi kerja yang lebih dari cukup, disamping itu sebagai orang yang baru menyelesaikan pendidikan tingginya mereka merasa memiliki kemampuan untuk menerapkan ilmunya dan memperoleh hasil (Sjabadhyni dkk, 2001). Pertimbangan lain adalah karena karyawan telah dianggap memiliki pengetahuan, mengetahui kondisi, membentuk perilaku dalam proses kerjanya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala pengukuran yang diisi oleh subjek. Pada penelitian ini metode skala digunakan untuk mengungkapkan *self esteem* dan motivasi kerja. Sebelum digunakan pada penelitian yang sebenarnya, skala diujicobakan terlebih dahulu pada sekelompok responden untuk mengetahui nilai validitas isi dan reliabilitas alat ukur. Suatu alat ukur tersebut secara tepat dapat mengungkap apa yang ingin diungkap serta konsistensi dalam pengukuran alat ukur (Azwar, 1999).

Metode pengukuran yang digunakan dalam menyusun skala ini adalah metode rating yang dijumlahkan *(Summated Rating)*. Skala tersebut disusun berdasarkan Skala Likert yang telah dimodifikasi. Skala diberikan secara langsung yang disajikan dalam bentuk aitem atau pilihan berganda dengan 4 kemungkinan jawaban, sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat

tidak setuju (STS). Bobot bergerak dari nilai 1 sampai 4 tergantung jawaban yang dipilih subyek.

1. Skala Motivasi Kerja

Menurut McCleland seperti yang dikutip As'ad (2003) dalam konsepnya mengenai motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan, dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Adapun kebutuhan yang dimaksud adalah:

a. *Need of achievement (nAch)* merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses dan prestasi kerja.
   1) Cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan sedang
   2) Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja
   3) Membutuhkan umpan balik
   4) Inovatif
b. *Need of affiliation (nAff)* merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain untuk mencapai prestasi kerja.
   1) Memperhatikan hubungan pribadi dalam kerja daripada tugas-tugas kerja
   2) Kooperatif
   3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain
   4) Suka dengan orang lain daripada sendirian

c. *Need of power (nPow)* merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai prestasi kerja.

1) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta
2) Aktif dalam menentukan arah kegiatan dan organisasi dimana ia berada
3) Mengumpulkan barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise
4) Peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok

Setiap kategori diberi skor sebagai berikut:

a. Untuk aitem-aitem yang *Favorable* jawabannya: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) masing-masing diberi skor 4, 3, 2, 1.

b. Untuk aitem-aitem yang *Unfavorable* jawabannya: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) masing-masing diberi skor 1, 2, 3, 4.

Tabel 1

Komponen dan sebaran aitem Motivasi Kerja sebelum uji coba

No.	*Need*	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	%
			Favorable	*Unfavorable*		
1.	*Need of Achievement (nAch)*	Cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan sedang	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	20 33,33%
		Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	
		Membutuhkan umpan balik	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	
		Inovatif	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	
2.	*Need of Affiliation (nAff)*	Memperhatikan hubungan pribadi dalamkerja daripada tugas-tugas kerja	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	20 33,33%
		Kooperatif	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	
		Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	
		Suka dengan orang lain daripada sendirian	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	
3.	*Need of Power (nPow)*	Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	20 33,33%
		Aktif dalam menentukan arah kegiatan dan organisasi dimana ia berada	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	
		Mengumpulkan barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	
		Peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok	3 5%	2 3,33%	5 8,33%	
TOTAL			36 60%	24 40%	60 100%	60 100%

Tabel 2

Komponen dan sebaran aitem Motivasi Kerja sebelum uji coba

No.	*Need*	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Total
			Favorable	*Unfavorable*		
1.	*Need of Achievement (nAch)*	Cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan sedang	6,12,24	11,13	5	20
		Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja	50,33,38	25,43	5	
		Membutuhkan umpan balik	53,59,4	26,52	5	
		Inovatif	28,41,54	14,29	5	
2.	*Need of Affiliation (nAff)*	Memperhatikan hubungan pribadi dalamkerja daripada tugas-tugas kerja	1,17,32	8,20	5	20
		Kooperatif	51,5,30	23,39	5	
		Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain	49,57,36	40,48	5	
		Suka dengan orang lain daripada sendirian	22,46,9	19,7	5	
3.	*Need of Power (nPow)*	Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta	3,15,31	2,18	5	20
		Aktif dalam menentukan arah kegiatan dan organisasi dimana ia berada	4,16,27	34,44	5	
		Mengumpulkan barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise	45,58,60	10,21	5	
		Peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok	47,55,35	37,56	5	
TOTAL			36	24	60	60

2. Skala *Self Esteem*

Skala *Self Esteem* dalam penelitian ini menggunakan adaptasi skala *Self Esteem* dari Hanayanthi (2003) dengan α = 0,9231, merupakan hasil adaptasi dari Skala *Self Esteem* dari Coopersmith (1967). Ada 4 kriteria yang membangun kesuksesan individu yang menjadi sumber pembentukan *self esteem*:

a. *Power* (kekuatan)
   1) Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain
   2) Kemampuan untuk mengontrol orang lain
   3) Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri

b. *Significance* (keberartian individu dalam lingkungan)
   1) Penerimaan
   2) Penghargaan
   3) Perhatian
   4) Kasih Sayang

c. *Virtue* (kebajikan dan ketaatan pada moral, etika serta nilai spiritual yang berlaku dalam masyarakat)
   1) Mampu bersosialisasi dengan baik dengan orang lain
   2) Mampu bersikap sesuai peraturan yang berlaku di masyarakat

d. *Competence* (kemampuan)
   1) Fisik
   2) Psikologis a). Merasa telah mencapai apa yang diinginkan
      b). Kemampuan untuk hidup sendiri

3) Sosial (mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial baik keluarga atau masyarakat)

Setiap kategori diberi skor sebagai berikut:

a. Untuk aitem-aitem yang *Favorable* jawabannya: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) masing-masing diberi skor 4, 3, 2, 1.

b. Untuk aitem-aitem yang *Unfavorable* jawabannya: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) masing-masing diberi skor 1, 2, 3, 4.

Tabel 3

Komponen dan sebaran aitem *Self Esteem* sebelum uji coba

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	%
		Favorable	*Unfavorable*		
1.	***POWER*/KEKUATAN** a. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain	2 2,94%	2 2,94%	4 7,84%	14 27,45%
	b. Kemampuan untuk mengontrol orang lain	2 2,94%	1 1,96%	3 5,88%	
	c. Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri	3 5,88%	4 7,84%	7 13,73%	
2.	***SIGNIFICANCE*/KEBERARTIAN** a. Penerimaan	2 2,94%	1 1,96%	3 5,88%	15 29,41%
	b. Penghargaan	2 2,94%	2 2,94%	4 7,84%	
	c. Perhatian	2 2,94%	2 2,94%	4 7,84%	
	d. Kasih Sayang	2 2,94%	2 2,94%	47,84%	
3.	***VIRTUE*/KEBAJIKAN** a. Mampu bersosialisasi dengan baik dengan orang lain	2 2,94%	1 1,96%	3 5,88%	7 13,73%
	b. Mampu bersikap sesuai peraturan yang berlaku di masyarakat	2 2,94%	2 2,94%	4 7,84%	
4.	***COMPETENCE*/KEMAMPUAN** Keberhasilan dalam mengenali dan menyesuaikan diri dari segi : a. Fisik	1 1,96%	2 2,94%	3 5,88%	15 29,41%
	b. Psikologis 1). Merasa telah mencapai apa yang diinginkan	2 2,94%	1 1,96%	3 5,88%	
	2). Kemampuan untuk hidup sendiri	2 2,94%	1 1,96%	3 5,88%	
	c. Sosial (mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial baik keluarga atau masyarakat)	3 5,88%	3 5,88%	6 11,76%	
TOTAL		27 52,94%	24 47,06%	51 100%	51 100%

Tabel 4

Komponen dan sebaran aitem *Self Esteem* sebelum uji coba

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Total
		Favorable	*Unfavorable*		
1.	***POWER*/KEKUATAN** a. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain	11,31	22,34	4	14
	b. Kemampuan untuk mengontrol orang lain	12,23	39	3	
	c. Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri	36,1,14	42,26,37,46	7	
2.	***SIGNIFICANCE*/KEBERARTIAN** a. Penerimaan	15,24	13	3	15
	b. Penghargaan	35,40	8,16	4	
	c. Perhatian	17,7	25,32	4	
	d. Kasih Sayang	2,9	41,51	4	
3.	***VIRTUE*/KEBAJIKAN** a. Mampu bersosialisasi dengan baik dengan orang lain	43,44	49	3	7
	b. Mampu bersikap sesuai peraturan yang berlaku di masyarakat	33,18	27,3	4	
4.	***COMPETENCE*/KEMAMPUAN** Keberhasilan dalam mengenali dan menyesuaikan diri dari segi : a. Fisik	19	48,30	3	15
	b. Psikologis 1). Merasa telah mencapai apa yang diinginkan	4,21	5	3	
	2). Kemampuan untuk hidup sendiri	28,20	10	3	
	c. Sosial (mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial baik keluarga atau masyarakat)	38,50,47	29,45,6	6	
TOTAL		27	24	51	51

Alasan menggunakan 4 kemungkinan pilihan jawaban menurut Azwar (1999) kemungkinan jawaban ditengah-tengah atau netral harus sedapat mungkin dihindarkan dengan tujuan, yaitu:

1. Untuk menghindari kegandaan jawaban sebab ada kemungkinan terjadi, ketika responden belum dapat memutuskan jawaban, sehingga untuk mendapatkan posisi yang aman, kemudian memilih jawaban tengah atau netral.
2. Agar responden lebih tegas dalam memilih atau menentukan jawaban.

G. Validitas dan Reliabilitas

Validitas berasal dari kata validity yang memiliki arti sejauhmana kesahihan sebagai ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Skala dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila skala tersebut menjalankan fungsi ukurannya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan yang dilakukan dalam pengukuran.

Adapun jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan mengunakan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Penulis melakukan analisis rasional terhadap aitem yang telah disusun hal ini dimaksudkan untuk melihat kesesuaian antara aitem dengan aspek yang bersangkutan. Untuk menghindari bias subyektifitas dalam analisis rasional

juga diperlukan penilai lain selain penulis, dalam hal ini dosen pembimbing skripsi juga ikut serta melakukan koreksi.

Seleksi aitem pada skala yang akan digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan memakai koefisien korelasi aitem total total (r_{ix}), yang nantinya menghasilkan indeks daya beda aitem. Daya beda aitem ditunjukkan oleh statistik r_{ix} yang diperoleh dengan teknik komputasi *product moment* dari Pearson. Perhitungan yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor subyek pada aitem yang bersangkutan dengan skor total. Indeks daya beda aitem bergerak dari 0 sampai dengan 1,00 dengan tanda positif dan negatif. Semakin baik daya beda aitem maka indeksnya semakin mendekati 1,00 adapun kriteria aitem dinyatakan dapat diterima jika koofisien korelasinya positif dan sama dengan atau lebih besar dari 0,30 (Azwar, 1999).

Reliabilitas/keandalan mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Peneliti menggunakan reliabilitas alpha. Data untuk menghitung koefisien reliabilitas diperoleh melalui penyajian bentuk skala yang hanya dikenakan sekali saja pada kelompok responden atau *Single Trial Administration* (Azwar, 2001). Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada pada rentang dari 0 sampai dengan 1,00. semakin tinggi koefisien reliabilitas yang diperoleh, semakin tinggi tingkat kepercayaan hasil pengukuran alat tersebut bagi kelompok subyek yang diteliti (Azwar, 1999).

Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien reliabilitas alpha dari cronbach (Azwar, 2001). Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah tingkat kesukaran seimbang atau hampir seimbang, merupakan tes kemampuan, dan dapat dibelah menjadi dua atau tiga dengan jumlah aitem yang sama banyak.

Semua penghitungan untuk menguji daya beda aitem, reliabilitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan komputer dengan perangkat lunaknya adalah *SPSS for Window versi 11.0.*

H. Paparan Hasil Uji Coba

1. Pelaksanaan Uji Coba

Untuk memperoleh ijin uji coba dan penelitian di PT. Astra International Tbk–Honda Yogyakarta pertama-tama peneliti menyampaikan surat permohonan ijin penelitian dari Dekan Fakultas Psikologi yang ditujukan kepada pimpinan PT. Astra International Tbk–Honda Yogyakarta dengan Nomor: 127/ D/Psi/USD/X/2004 tertanggal 11 Oktober 2004. Tertanggal 11 Oktober 2004 ijin kepada peneliti diberikan pihak PT. Astra International Tbk – Honda Yogyakarta dengan Nomor:S.KET-MKT/HSO.YOG/020/XII/2004.

Pelaksanaan uji coba alat penelitian dilakukan tanggal 22 - 28 November 2004 dengan menyebarkan skala uji coba kepada karyawan kantor pusat melalui Humas PT. Astra International Tbk – Honda Pusat Yogyakarta yang beralamatkan di Jl Magelang Km 7,2. Dari hasil diskusi

peneliti dan pihak Humas perusahaan disepakati bahwa perusahaan memberikan subyek sebanyak 60 orang karyawan untuk uji coba alat penelitian. Dalam uji coba ini subyek diberikan 2 jenis skala yaitu Skala Motivasi Kerja dan *Self Esteem.*

2. Hasil Uji Coba

Skala yang disebarkan untuk uji coba adalah 60 skala sesuai dengan kesepakatan. Pihak perusahaan menjamin pengembalian skala tersebut ke tangan peneliti sesuai dengan jumlah skala yang disebarkan. 60 skala yang diberikan ternyata hanya 57 skala yang terisi lengkap dan baik isi maupun identitasnya sehingga dapat digunakan untuk analisis uji coba. Hasil uji coba ini digunakan untuk analisis uji validitas dan reliabilitas sehingga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliable.

a. Uji Validitas

Uji validitas isi Skala Motivasi Kerja dan Skala *Self Esteem* dilakukan oleh dosen pembimbing skripsi. Dalam uji validitas ini aitem-aitem Skala Motivasi Kerja dan Skala *Self Esteem* dinyatakan memenuhi syarat dan siap diuji cobakan. Setelah dilakukan uji coba dan diperoleh data hasil uji coba, maka dilakukan uji kesahihan aitem atau seleksi aitem. Analisis aitem adalah memilih pernyataan-pernyataan yang baik yang akan dijadikan sebagai aitem skala Penelitian. Analisis aitem dilakukan dengan melihat nilai dari koefisien korelasi aitem total yaitu (r_{ix}) yaitu konsistensi antara fungsi

aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan. Analisis dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 11.0.*

1) Skala Motivasi Kerja

Untuk skala motivasi kerja, koefisien korelasi aitem total bergerak antara –0,1253 sampai –0,6838. Kemudian dilakukan seleksi aitem berdasarkan korelasi aitem total ($r_{ix} \geq 0,3$), maka aitem yang mempunyai skor korelasi aitem total kurang dari 0,3 tersebut digugurkan. Dari 60 aitem, 36 aitem yang lolos dan 24 aitem gugur karena memiliki nilai korelasi aitem yang kurang dari 0,3. Dari aitem yang lolos, akhirnya diikutkan sebagai bagian skala dalam bentuk final untuk penelitian 36 aitem. Dari uji kesahihan aitem Skala Motivasi Kerja, tidak satupun aspek yan semua aitemnya gugur, sehingga tidak ada aspek yang dihilangkan.

Tabel 5

Sebaran Aitem Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

No.	*Need*	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Total
			Favorable	*Unfavorable*		
1.	*Need of Achievement (nAch)*	Cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan sedang	2 5,56%	———	2 5,56%	12 33,33%
		Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja	2 5,56%	1 2,78%	3 8,33%	
		Membutuhkan umpan balik	3 8,33%	1 2,78%	4 11,11%	
		Inovatif	3 8,33%	———	3 8,33%	
2.	*Need of Affiliation (nAff)*	Memperhatikan hubungan pribadi dalamkerja daripada tugas-tugas kerja	1 2,78%	1 2,78%	2 5,56%	13 36,11%
		Kooperatif	3 8,33%	1 2,78%	4 11,11%	
		Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain	2 5,56%	2 5,56%	4 11,11%	
		Suka dengan orang lain daripada sendirian	3 8,33%	———	3 8,33%	
3.	*Need of Power (nPow)*	Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta	1 2,78%	1 2,78%	2 5,56%	11 30,56%
		Aktif dalam menentukan arah kegiatan dan organisasi dimana ia berada	2 5,56%	2 5,56%	4 11,11%	
		Mengumpulkan barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise	2 5,56%	1 2,78%	3 8,33%	
		Peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok	1 2,78%	1 2,78%	2 5,56%	
TOTAL			25 69,44%	11 30,56%	36 100%	36 100%

Tabel 6

Sebaran Aitem Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

No.	*Need*	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Total
			Favorable	*Unfavorable*		
1.	*Need of Achievement (nAch)*	Cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan sedang	6(12), 12(24)	___	2	12
		Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja	30(50), 20(38)	13(25)	3	
		Membutuhkan umpan balik	32(53), 35(59), 1(4)	14(26)	4	
		Inovatif	15(28), 23(41), 33(54)	___	3	
2.	*Need of Affiliation (nAff)*	Memperhatikan hubungan pribadi dalamkerja daripada tugas-tugas kerja	9(17)	3(8)	2	13
		Kooperatif	31(51), 2(5), 16(30)	21(39)	4	
		Mencari persetujuan atau kesepakatan dengan orang lain	29(49), 19(36)	22(40), 28(48)	4	
		Suka dengan orang lain daripada sendirian	11(22), 27(46), 4(9)	___	3	
3.	*Need of Power (nPow)*	Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta	7(15)	10(18)	2	11
		Aktif dalam menentukan arah kegiatan dan organisasi dimana ia berada	24(42), 8(16)	17(34), 25(44)	4	
		Mengumpulkan barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise	26(45), 36(60)	5(10)	3	
		Peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok	18(35)	34(56)	2	
TOTAL			25	11	36	36

Ket: ( ) merupakan nomor aitem lama atau sebelum uji coba

2) Skala *Self Esteem*

Dari hasil pengujian diperoleh skor korelasi aitem total yaitu bergerak antara –0,2703 sampai 0,7230 untuk skala *Self Esteem*. Kemudian dilakukan seleksi aitem berdasarkan korelasi aitem total ($r_{ix} \geq 0,3$), maka aitem yang mempunyai skor korelasi aitem total kurang dari 0,3 tersebut digugurkan. Dari 51 aitem 38 yang lolos dan 13 aitem gugur karena memiliki korelasi aitem yang kurang dari 0,3. Dari aitem yang lolos, akhirnya diikutkan sebagai bagian skala bentuk final untuk penelitian 38 aitem. Dari uji kesahihan aitem Skala *Self Esteem* tidak satupun aspek yan semua aitemnya gugur, sehingga tidak ada aspek yang dihilangkan.

Tabel 7

Sebaran Aitem *Self Esteem* Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	%
		Favorable	*Unfavorable*		
1.	***POWER*/KEKUATAN** a. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain	2 5,262%	2 5,262%	4 10,524%	10 26,32%
	b. Kemampuan untuk mengontrol orang lain	1 2,631%	1 2,631%	2 5,262%	
	c. Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri	1 2,631%	3 7,893%	4 10,524%	
2.	***SIGNIFICANCE*/KEBERARTIAN** a. Penerimaan	2 5,262%	1 2,631%	3 7,893%	15 39,47%
	b. Penghargaan	2 5,262%	2 5,262%	4 10,524%	
	c. Perhatian	2 5,262%	2 5,262%	4 10,524%	
	d. Kasih Sayang	2 5,262%	2 5,262%	4 10,524%	
3.	***VIRTUE*/KEBAJIKAN** a. Mampu bersosialisasi dengan baik dengan orang lain	1 2,631%	1 2,631%	2 5,262%	5 13,16%
	b. Mampu bersikap sesuai peraturan yang berlaku di masyarakat	2 5,262%	1 2,631%	3 7,893%	
4.	***COMPETENCE*/KEMAMPUAN** Keberhasilan dalam mengenali dan menyesuaikan diri dari segi : a. Fisik	1 2,631%	___	1 2,631%	8 21,05%
	b. Psikologis 1). Merasa telah mencapai apa yang diinginkan	1 2,631%	1 2,631%	2 5,262%	
	2). Kemampuan untuk hidup sendiri	1 2,631%	___	1 2,631%	
	c. Sosial (mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial baik keluarga atau masyarakat)	2 5,262%	2 5,262%	4 10,524%	
TOTAL		20 52,63%	18 47,37%	38 100%	38 100%

Tabel 8

Sebaran Aitem *Self Esteem* Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Total
		Favorable	*Unfavorable*		
1.	***POWER*/KEKUATAN** a. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain	9(11), 22(31)	17(22), 24(34)	4	10
	b. Kemampuan untuk mengontrol orang lain	18(23)	27(39)	2	
	c. Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri	11(14)	30(42), 26(37), 33(46)	4	
2.	***SIGNIFICANCE*/KEBERARTIAN** a. Penerimaan	12(15), 19(24)	10(13)	3	15
	b. Penghargaan	25(35), 28(40)	7(8), 13 (16)	4	
	c. Perhatian	14(17), 6(7)	20(25), 38(32)	4	
	d. Kasih Sayang	1(2), 8(9)	29(41), 37(51)	4	
3.	***VIRTUE*/KEBAJIKAN** a. Mampu bersosialisasi dengan baik dengan orang lain	31(43)	35(49)	2	5
	b. Mampu bersikap sesuai peraturan yang berlaku di masyarakat	23(33), 15(18)	2(3)	3	
4.	***COMPETENCE*/KEMAMPUAN** Keberhasilan dalam mengenali dan menyesuaikan diri dari segi : a. Fisik	16(19)	___	1	8
	b. Psikologis 1). Merasa telah mencapai apa yang diinginkan	3(4)	4(5)	2	
	2). Kemampuan untuk hidup sendiri	21(28)	___	1	
	c. Sosial (mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial baik keluarga atau masyarakat)	36(50), 34(47)	32(45), 5(6)	4	
TOTAL		20	18	38	38

Ket: ( ) merupakan nomor aitem lama atau sebelum uji coba

b. Reliabilitas

Reliabilitas yaitu konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yaitu mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran reliabilitas dilakukan terhadap aitem yang telah lolos seleksi aitem berdasarka koefisien korelasi aitem total. Reliabilitas skala ini diperoleh dengan menggunakan pendekatan koefisien reliabilitas alpha dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 11.0.* Koefisien yang diperoleh yaitu 0,8870 untuk Skala *Self Eteem* dan 0,8867 untuk Skala Motivasi Kerja lebih rinci yaitu 0,7220 untuk *Need of Achievement;* 0,7453 untuk *Need of Affiliation* dan 0,6870 untuk *Need of Power*.

I. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analis data yang digunakan peneliti adalah menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan bantuan *SPSS Versi 11.0*. Namun sebelum teknik ini diterapkan lebih dahulu dilihat apakah data telah memenuhi beberapa syarat yang diharuskan yaitu normalitas sebaran dan linearitas hubungan. Teknik korelasi *Product Moment* ini dipilih karena data yang dihasilkan dari skala diasumsikan berjenis interval, yaitu angka-angka skala yang memiliki jarak yang sama (Hadi, 1996). Rumus untuk menghitungnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY}{N.SD_x.SD_y}$$

Dimana :

X : Variabel bebas

Y : Variabel tergantung

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

XY : Product dari X kali Y

SD_x : Sumber deviasi dari variabel X

SD_y : Sumber deviasi dari variabel Y

N : Jumlah subyek yang diselidiki

BAB IV

PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan tanggal 9 – 14 Desember 2004 berdasarkan ijin yang diberikan pihak PT. Astra International Tbk – Honda Yogyakarta, tertanggal 11 Oktober dengan Nomor: S.KET-MKT/HSO.YOG/020/XII/2004. Peneliti menyebar skala penelitian sebanyak 57 kepada para karyawan melalui masing-masing Kepala Cabang PT. Astra International Tbk – Honda Yogyakarta yaitu ASTRA Motor Kaliurang, ASTRA Motor Godean, ASTRA Motor Malioboro, ASTRA Motor Bantul).

Dari hasil diskusi peneliti dan pihak Humas perusahaan, disepakati bahwa perusahaan memberikan subyek sebanyak 57 orang karyawan untuk penelitian. Skala yang disebarkan untuk penelitian adalah 57 skala sesuai dengan kesepakatan. Pihak perusahaan menjamin pengembalian skala tersebut ke tangan peneliti sesuai dengan jumlah skala yang disebarkan. 57 skala yang terisi lengkap, baik isi maupun identitasnya sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

B. Orientasi Kancah

1. Sejarah berdirinya PT. Astra International Tbk

PT. Astra International Tbk adalah induk perusahaan Grup Astra yang didirikan pada tahun 1957. Pada awal berdirinya William Soeryadjaya bersama saudaranya Drs.Tjia Kian Tie (alm) menggunakan nama PT. Astra International Incorporated dan usaha ini bergerak dalam bidang perdagangan umum, ekspor dan impor hasil-hasil pertanian. Kata Astra sendiri berasal dari Dewi Astrea yaitu anak Dewa Zeus yang kemudian menarik diri ke angkasa dan hingga kini bersinar dalam salah satu konstelasi bintang, dimana artinya adalah menggapai cita-cita setinggi bintang. Aktivitas Astra mulai nampak ketika Pemerintah membangun waduk Jatiluhur, dimana Astra menerima order untuk mengimpor alat-alat berat serta truk. Karena keberhasilannya Astra kembali berhasil menerima order dari PLN berupa generator. Namun dikarenakan kesalahan tehnis maka usaha tersebut gagal; guna memanfaatkan uang yang menganggur maka Pak William lalu mendatangkan truk-truk merk chevrolet yang berasal dari Amerika Serikat dan ternyata sangatlah dibutuhkan sehingga banyak mendatangkan keuntungan dibandingkan waktu menerima order generatornya.

Karena keberhasilannya itu oleh Pemerintah diberi kepercayaan untuk mengelola perusahaan perakitan milik Negara yang bernama PN Gaya Motor. Setelah melalui masa-masa sulit akhirnya Astra berhasil

mengadakan kerjasama dengan Toyota Motor Company Jepang untuk merakit mobil merk Toyota di Indonesia.

Lingkup usaha Grup Astra yang luas meliputi produksi, distribusi, penjualan dan penyewaan kendaraan bermotor, jasa keuangan, sumber daya alam serta teknologi informasi dan peralatan kantor. Dalam industri otomotif nasional, nama Astra telah identik dengan berbagai merk kendaraan bermotor terkemuka seperti Toyota, Daihatsu, Izusu, BMW, Peugeot, Nissan Diesel dan sepeda motor Honda. Kepemimpinan Astra dalam pasar otomotif mencerminkan prestasi dan keberhasilan yang telah dicapai Astra selama ini.

Pada awalnya Sepeda Motor yang masuk ke Indonesia adalah dalam kondisi jadi *(Build Up)*. Melihat pasar yang cukup potensial di Indonesia, Honda Motor Company yang berkedudukan di Jepang mencari mitra yang ideal untuk dapat ditunjuk sebagai agen yang dapat memasarkan. Melalui proses yang cukup lama akhirnya dicapai kesepakatan antara PT. Astra International Inc dengan Honda Motor Company Jepang dimana PT. AII kemudian mendirikan Honda Division pada tahun 1969 dan ditunjuk sebagai distributor tunggal untuk sepeda motor merk Honda di Indonesia.

Pada tahun 1970 keluarlah policy pemerintah yang isinya antara lain menyatakan bahwa perusahaan di dalam negri tidak diperbolehkan untuk mengimport kendaraan dalam keadaan utuh terpasang. Untuk itu kemudian berdirilah PT. Federal Motor tahun 1971 yaitu perusahaan yang

merakit sepeda motor Honda. Dengan berjalannya waktu termasuk juga dengan masuknya PT. AII ke perusahaan bursa terjadi perubahan nama dari PT. Astra International Inc – Honda Division menjadi PT. Astra International Tbk – Honda *Sales Operation* dan dengan adanya perubahan visi yang ditandai dengan adanya perubahan logo Astra dari Bola Dunia menjadi Komet berubah pula namanya menjadi PT. Astra International Tbk – Honda.

Pada awalnya wilayah DIY berada dalam pengawasan PT. Astra International Tbk – HSO cabang Semarang. Namun dengan pesatnya perkembangan daerah DIY khususnya untuk pemasaran Sepeda Motor Honda, maka akhirnya pada tanggal 21 Oktober 1992 Cabang Yogyakarta berdiri yanng awalnya berlokasi di Jalan P.Diponegoro No. 60 Yogyakarta sebelum akhirnya di tahun 1998 pindah ke gedung yang lebih besar dan lebih lengkap fasilitasnya yaitu di Jalan Raya Magelang Km 7,2 Jombor Sleman.

2. Struktur Organisasi

Sistem organisasi PT Astra International Tbk – HONDA Cabang Yogyakarta, dalam menjalankan kegiatannya sistem organisasi yang dipergunakan memakai sistem organisasi garis, dalam hal ini kekuasaan tertinggi terletak pada Kepala Cabang. Adapun fungsi dari masing-masing jabatan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Branch Head; berfungsi untuk mengkoordinasikan seluruh bagian yang ada di cabang yaitu bagian Marketing, Service dan Administrasi serta Finance.

b. Marketing Sub Dept Head; bertugas untuk merencanakan program pemasaran dalam jangka pendek, menengah serta panjang. Dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh Sales Supervisor yang menangani Direct Sales yang dibantu oleh Salesman dan Counter Sales; dan Promotion dan Field Research

c. Technical Service Sub Dept Head; bertugas untuk merencanakan pengembangan jaringan service baik berupa kuantitasnya maupun kualitasnya. Untuk melaksanakan perencanaan itu Technical Service Sub Dept Head dibantu oleh Service Egineer Spv. Service Egineer Spv dalam fungsinya dibantu oleh Inventory Plan dan Control serta Parts Counter Sales.

d. Administrasi dan Finance Sub Dept Head; bertugas untuk mengatur semua kegiatan back office sehingga dapat mendukung kegiatan semua bagian yang ada. Untuk itu dalam menjalankan kegiatannya tersebut dibantu oleh: 1) Finance Supervisor dalam kegiatannya dibantu oleh A/R Controler, Treasurer; kegiatan Treasurer sehari-hari dibantu oleh Chashier dan oleh Clearing man, Warehouse Chief; dalam kegiatan sehari-harinya dibantu oleh Adm Gudang Parts dan Adm Gudang Unit yang membawahi beberapa warehaouse crew, 2) Branch Accounting Supervisor dalam kegiatannya dibantu oleh Bookkeeper, 3) General

Affair Supervisor dalam menjalankan fungsinya tersebut dibantu oleh Internal Services, Insurance, Building and Maintance, Safety, Security and Environment.

e. MIS Supervisor; selain 3 Sub Dept yang ada masih ada MIS Supervisor yang berfungsi untuk melakukan pengontrolan terhadap sistem komputer yang dipergunakan sehingga semua aktivitas perusahaan dapat berjalan lancar dikarenakan hampir semua bagian mempergunakan komputer dengan sistem on line di semua bagian. Aktivitas sehari-harinya dibantu oleh programmer.

C. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek yang dipakai untuk penelitian ini adalah 57 orang dengan 57 skala, adapun subjek berada pada pekerja tingkat non manajerial, yaitu mereka yang berada pada tahap tingkat pekerjaan maksimal staf, adapun semua skala kembali dan memenuhi persyaratan baik dari segi kelengkapan jawaban maupun identitasnya. Prosentase subjek berdasarkan batasan subjek penelitian yaitu usia dan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 9

Prosentase Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1.	21-25	23	40,35
2.	26-30	31	54,39
3.	31-35	3	5,26
Total		57	100

Berdasarkan data diatas terdapat 23 orang (40,35%) subjek berasal dari usia 21-25 tahun, 31 orang (54,39%) subjek berasal dari usia 26-30 tahun, 3 orang (5,26%) subjek berasal dari usia 31-35 tahun.

Tabel 10

Prosentase Subjek Penelitian Berdasarkan Masa kerja

No.	Masa kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1.	1-3	52	91,23
2.	4-6	5	8,77
Total		57	100

Berdasarkan data diatas terdapat 52 orang (91,23%) subjek berasal dari masa kerja 1-3 tahun, 5 orang (8,77%) subjek berasal dari masa kerja 4-5 tahun.

D. Analisis Data Hasil Penelitian

Analisis data hasil penelitian meliputi uji asumsi dan uji hipotesis penelitian. Sebelum peneliti melakukan uji hipotesis dengan *Product Moment* dari Karl Pearson, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

1. **Uji Asumsi**

   a. **Hasil Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik O*ne-Sample Kolmogrov-Smirnov Goodness of Fit Test* dari *SPSS Versi 11.0* edisi Singgih Santoso (2001) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test

	Motivasi Kerja	***Need of Achievement***	***Need of Affiliation***	***Need of Power***	***Self Esteem***
Kolmogrov-Smirnov Z	0,865	0,847	0,912	0,945	0,845
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,442	0,470	0,377	0,333	0,473

1) Sebaran Variabel *Self Esteem* terhadap Motivasi Kerja (db = 56; χ^2 = 116,18; p = 0,865 atau p > 0,05) menunjukkan bahwa sebaran normal.
2) Sebaran Variabel *Self Esteem* terhadap *Need of Achievement* (db = 56; χ^2 = 36,12; p = 0,847 atau p > 0,05) menunjukkan bahwa sebaran normal.
3) Sebaran Variabel *Self Esteem* terhadap *Need of Affiliation* (db = 56; χ^2 = 41,07; p = 0,912 atau p > 0,05) menunjukkan bahwa sebaran normal.
4) Sebaran Variabel *Self Esteem* terhadap *Need of Power* (db = 56; χ^2 = 38,98; p = 0,945 atau p > 0,05) menunjukkan bahwa sebaran normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Linearitas pada skala *self esteem* terhadap motivasi kerja ini dilakukan dengan menggunakan *test for linearity* program *SPSS for Windows versi 11.0* (Santoso, 2001). Linearitas pada skala *self esteem* terhadap *need achievement, need affiliation, need of power* ini dilakukan dengan menggunakan *uji linearitas regresi* program *SPSS for Windows versi 11.0* (Santoso, 2001). Hasil dari *uji linearitas* ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 12

Uji Linearitas

		F	Signifikansi
MK*SE Between group	Combined	2,240	0,019
	Linearity	7,466	0,011
	Defiation from linerarity	2,054	0,033

Tabel 12 merupakan rangkuman hasil uji linearitas dengan menggunakan *test for linearity*. Hasil menunjukkan bahwa nilai $F_{empirik}$ sebesar 7,466 dengan tingkat signifikansi 0,011. Karena probabilitas (0,011) lebih besar dari 0,01 maka model regresi ini tidak dapat digunakan untuk memprediksikan motivasi kerja jika dilihat dari *self esteem*. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada korelasi linear yang signifikan antara *self esteem* dan motivasi kerja.

Tabel 13

Uji Linearitas

	Jumlah Kuadart (JK)	db	Mean Kuadrat	F	Sig.
Regresi	91,297	1	91,297	7,165	0,010
Residu	700,843	55	12,743		
Total	792,140	56			

a. Variabel Bebas : *Self Esteem*
b. Variabel Tergantung : *Need of Achievement*

Tabel 13 merupakan rangkuman hasil uji linearitas dengan menggunakan model regresi. Hasil menunjukkan bahwa nilai $F_{empirik}$ sebesar 7,165 dengan tingkat signifikansi 0,010. Karena probabilitas (0,010) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksikan *need of achievement* jika dilihat dari *self esteem*. Hal ini dapat diartikan bahwa ada korelasi linear yang signifikan antara *self esteem* dan *need of achievement*.

Tabel 14

Uji Linearitas

	Jumlah Kuadart (JK)	db	Mean Kuadrat	F	Sig.
Regresi	30,712	1	30,712	1,810	0,184
Residu	933,007	55	16,964		
Total	963,719	56			

a. Variabel Bebas : *Self Esteem*
b. Variabel Tergantung : *Need of Affiliation*

Tabel 14 merupakan rangkuman hasil uji linearitas dengan menggunakan model regresi. Hasil menunjukkan bahwa nilai $F_{empirik}$ sebesar 1,810 dengan tingkat signifikansi 0,184. Karena probabilitas (0,184) lebih besar dari 0,05 maka model regresi ini tidak dapat digunakan untuk memprediksikan *need of affiliation* jika dilihat dari *self esteem*. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada korelasi linear yang signifikan antara *self esteem* dan *need of affiliation.*

Tabel 15

Uji Linearitas

	Jumlah Kuadart (JK)	**db**	**Mean Kuadrat**	**F**	**Sig.**
Regresi	54,000	1	54,000	4,177	0,046
Residu	710,982	55	12,927		
Total	764,982	56			

a. Variabel Bebas : *Self Esteem*
b. Variabel Tergantung : *Need of Power*

Tabel 15 merupakan rangkuman hasil uji linearitas dengan menggunakan model regresi. Hasil menunjukkan bahwa nilai $F_{empirik}$ sebesar 4,177 dengan tingkat signifikansi 0,046. Karena probabilitas (0,046) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksikan *need of power* jika dilihat dari *self esteem.* Hal ini dapat diartikan bahwa ada korelasi linear yang signifikan antara *self esteem* dan *need of power.*

Pada uji linearitas skala Motivasi Kerja dengan *self esteem* ditemukan adanya hubungan yang tidak linear, karena asumsi tidak terpenuhi maka peneliti melanjutkan dengan uji hipotesa menggunakan Teknik *Spearman's rho.*

Lebih rinci pada *need of achievement* dan *need of power* diatas ditemukan adanya hubungan yang linear dengan *self esteem*, karena asumsi terpenuhi maka peneliti melanjutkan dengan uji hipotesa menggunakan Teknik *Product Moment.* Sedangkan *need of affiliation* diatas tidak ditemukan adanya hubungan yang linear dengan *self esteem*, karena asumsi tidak terpenuhi maka peneliti melanjutkan dengan uji hipotesa menggunakan Teknik *Spearman's rho.*

2. Uji Hipotesis

Analisis data menggunakan teknik korelasi *Spearman's rho* dari Spearman untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan *self esteem.*

Secara lebih rinci teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *need of achievement* dan *need of power* dengan *self esteem,* sedangkan teknik korelasi *Spearman's rho* dari Spearman untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *need of affiliation* dengan *self esteem* dengan menggunakan *SPSS for Windows versi 11.0* (Santoso, 2001).

Tabel 16

Uji Hipotesis

Variabel	N	r	Sig.
Self Esteem	57	-0,382	0,002
Motivasi Kerja	57		(p<0,01)

a. Variabel Bebas : *Self Esteem*
b. Variabel Tergantung : Motivasi Kerja

Pada tabel 16 terlihat bahwa koefisien korelasi (r) antara variabel *self esteem* terhadap motivasi kerja menghasilkan korelasi yang signifikan sebesar –0,382 (p<0,01). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Ho (hipotesis nol) diterima, dan hipotesa alternatifnya yang berbunyi ada hubungan positif antara *self esteem* dan motivasi kerja ditolak. Jadi semakin tinggi *self esteem* maka motivasi kerja rendah. Sebaliknya, jika semakin rendah *self esteem* maka motivasi kerja tinggi.

Tabel 17

Uji Hipotesis

Variabel	N	r	r^2	Sig.
Self Esteem	57	-0,339	0,115	0,005
Need of Achievement	57			(p<0,05)

a. Variabel Bebas : *Self Esteem*
b. Variabel Tergantung : *Need of Achievement*

Pada tabel 17 terlihat bahwa koefisien korelasi (r) antara variabel *self esteem* terhadap *need of achievement* menghasilkan korelasi yang signifikan sebesar -0,339 (p<0,05). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Ho (hipotesis nol) diterima, dan hipotesa alternatifnya yang berbunyi ada hubungan positif antara *self esteem* dan *need of achievement* ditolak. Jadi semakin tinggi *self esteem* maka *need of achievement* rendah. Sebaliknya, jika semakin rendah *self esteem* maka *need of achievement* tinggi.

Tabel 18

Uji Hipotesis

Variabel	N	r	Sig.
Self Esteem	57	-0,322	0,007
Need of Affiliation	57		(p<0,05)

a. Variabel Bebas : *Self Esteem*
b. Variabel Tergantung : *Need of Affiliation*

Pada tabel 18 terlihat bahwa koefisien korelasi (r) antara variabel *self esteem* terhadap *need of affiliation* menghasilkan korelasi yang signifikan sebesar -0,322 (p<0,05). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Ho (hipotesis nol) diterima, dan hipotesa alternatifnya yang berbunyi ada hubungan positif antara *self esteem* dan *need of affiliation* ditolak. Jadi semakin tinggi *self esteem* maka, *need of affiliation* rendah. Sebaliknya, jika semakin rendah *self esteem* maka *need of affiliation* tinggi.

Tabel 19

Uji Hipotesis

Variabel	N	r	r^2	Sig.
Self Esteem	57	-0,226	0,071	0,023
Need of Power	57			(p<0,05)

a. Variabel Bebas : *Self Esteem*
b. Variabel Tergantung : *Need of Power*

Pada tabel 17 terlihat bahwa koefisien korelasi (r) antara variabel *self esteem* terhadap *need of power* menghasilkan korelasi yang signifikan sebesar -0,226 (p<0,05). Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Ho (hipotesis nol) diterima, dan hipotesa alternatifnya yang berbunyi ada hubungan positif antara *self esteem* dan *need of power* ditolak. Jadi semakin tinggi *self esteem* maka *need of power* rendah. Sebaliknya, jika semakin rendah *self esteem* maka *need of power* tinggi.

E. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari alat pengumpulan data, dapat diprediksikan hasil penelitian yang menunjukkan rentang minimum, rentang maksimum, luas jarak sebaran, satuan deviasi standart *(σ)*, mean teoritsis *(μ)* pada skala *Self Esteem,* skala Motivasi Kerja dengan lebih rinci pada *Need of Achievement, Need of Affiliation* dan *Need of Power.* Rentang minimum diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item dengan skor terendah yang diharapkan (skor hipotetik minimum). Rentang maksimum

diperoleh dengan cara mengalikan jumlah aitem dengan skor tertinggi yang diharapakan (Skor hipotetik maksimum). Luas jarak sebaran diperoleh dengan cara mengurangkan rentang maksimum dan rentang minimum. Satuan deviasi standartnya *(σ)* diperoleh dengan cara membagikan luas jarak sebaran dengan 6 (enam satuan deviasi standart). Mean teoritis *(μ)* diperoleh dengan cara mengalikan jumlah aitem dengan mean hipotetik. Adapun hasil penelitian tersebut dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 20

Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Rentang Minimum	Rentang Maksimum	Luas Jarak Sebaran	Satuan Deviasi Standartnya *(σ)*	Mean Teoritis *(μ)*
Motivasi Kerja	36	144	108	18	90
Need of Achievement	12	48	36	6	30
Need of Affiliation	13	52	39	6,5	32,5
Need of Power	11	44	33	5,5	27,5
Self Esteem	38	152	114	19	95

Tabel 21

Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Rentang Minimum	Rentang Maksimum	Luas Jarak Sebaran	Satuan Deviasi Standartnya (σ)	Mean Empiris (μ)
Motivasi Kerja	96	141	45	10,527	116,18
Need of Achievement	28	43	15	3,761	36,12
Need of Affiliation	30	52	22	4,148	41,07
Need of Power	33	47	14	3,696	38,98
Self Esteem	99	151	52	10,959	121,37

Dari data hasil penelitian yang diperoleh tersebut dapat dilakukan pengelompokkan yang mengacu pada kriteria kategorisasi. Penentuan kriteria kategorisasi didasarkan pada asumsi bahwa skor populasi terdistribusi secara normal sehingga dapat dibuat skor teoritik yang terdistribusi menurut model normal. Dalam penelitian ini, kriteria kategorisasi yang digunakan mengacu kepada tiga kategori, yakni kategori rendah, sedang, dan tinggi. Adapun untuk menentukan rentang nilai pada masing-masing kategori menggunakan rumus sebagai berikut (Azwar, 1999):

1. Kategori rendah : $X < (\mu - 1{,}0\ \sigma)$
2. Kategori sedang : $(\mu - 1{,}0\ \sigma) \leq X < (\mu + 1{,}0\ \sigma)$
3. Kategori tinggi : $(\mu + 1{,}0\ \sigma) \leq X$

Keterangan:

X : Jumlah skor jawaban subyek

μ : mean teoritis

σ : Satuan Deviasi Standartnya

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat diketahui rentang nilai kategorisasi pada masing-masing variable. Untuk mengetahui secara lengkap kriteria subjek pada variabel dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 22

Kategorisasi Subjek Berdasarkan Skor Variabel Motivasi Kerja

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	%
X < 72	Rendah	0	0
72 ≤ X < 108	Sedang	13	22,81
108 ≤ X	Tinggi	44	77,19
TOTAL		57	100

Data Tabel 22 memperlihatkan bahwa kriteria kategorisasi yang ditunjukkan dengan subjek yang memperoleh skor diatas 108 dikategorikan memperoleh tingkat motivasi kerja yang tinggi. Subjek yang memiliki skor antara 72 sampai 108 dikategorikan memperoleh tingkat motivasi kerja yang sedang. Subjek yang memiliki skor kurang dari 72 dikategorikan memperoleh tingkat motivasi kerja yang rendah.

Tabel 23

Kategorisasi Subjek Berdasarkan Skor *Need of Achievement*

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	%
X < 24	Rendah	0	0
24 ≤ X < 36	Sedang	25	43,86
36 ≤ X	Tinggi	32	56,14
TOTAL		57	100

Data Tabel 23 memperlihatkan bahwa kriteria kategorisasi yang ditunjukkan dengan subjek yang memperoleh skor diatas 36 dikategorikan memperoleh tingkat *need of achievement* yang tinggi. Subjek yang memiliki skor antara 24 sampai 36 dikategorikan memperoleh tingkat *need of achievement* yang sedang. Subjek yang memiliki skor kurang dari 24 dikategorikan memperoleh tingkat *need of achievement* yang rendah.

Tabel 24

Kategorisasi Subjek Berdasarkan Skor *Need of Affiliation*

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	%
X < 26	Rendah	0	0
26 ≤ X < 39	Sedang	12	21,05
39 ≤ X	Tinggi	45	78,95
TOTAL		57	100

Data Tabel 24 memperlihatkan bahwa kriteria kategorisasi yang ditunjukkan dengan subjek yang memperoleh skor diatas 39 dikategorikan memperoleh tingkat *need of affiliation* yang tinggi. Subjek yang memiliki skor

antara 26 sampai 39 dikategorikan memperoleh tingkat *need of affiliation* ja yang sedang. Subjek yang memiliki skor kurang dari 26 dikategorikan memperoleh tingkat *need of affiliation* yang rendah.

Tabel 25

Kategorisasi Subjek Berdasarkan Skor *Need of Power*

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	%
X < 22	Rendah	0	0
22 ≤ X < 33	Sedang	0	0
33 ≤ X	Tinggi	57	100
TOTAL		57	100

Data Tabel 25 memperlihatkan bahwa kriteria kategorisasi yang ditunjukkan dengan subjek yang memperoleh skor diatas 33 dikategorikan memperoleh tingkat *need of power* yang tinggi. Subjek yang memiliki skor antara 22 sampai 33 dikategorikan memperoleh tingkat *need of power* yang sedang. Subjek yang memiliki skor kurang dari 22 dikategorikan memperoleh tingkat *need of power* yang rendah.

Tabel 26

Kategorisasi Subjek Berdasarkan Skor Skala *Self Esteem*

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	%
X < 76	Rendah	0	0
76 ≤ X < 114	Sedang	14	24,56
114 ≤ X	Tinggi	43	75,44
TOTAL		57	100

Data Tabel 26 memperlihatkan bahwa kriteria kategorisasi yang ditunjukkan dengan subjek yang memperoleh skor diatas 114 pada skala *self esteem* dapat dikategorikan memperoleh tingkat *self esteem* yang tinggi. Subjek yang memiliki skor antara 76 sampai 114 dikategorikan memperoleh tingkat *self esteem* yang sedang. Subjek yang memiliki skor kurang dari 76 dikategorikan memperoleh tingkat *self esteem* yang rendah.

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesa penelitian yang berbunyi: ada hubungan positif antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Hipotesa diatas ditolak karena ada korelasi negatif yang signifikan antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Ini diketahui dari koefisien korelasi yaitu –0,382 (p=0,002). Jadi ada hubungan negatif antara *self esteem* dan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta, dengan kata lain semakin tinggi *self esteem* karyawan maka motivasi kerja karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta rendah, dan sebaliknya.

Secara lebih rinci hipotesa penelitian yang berbunyi:

1. Hipotesa ada hubungan positif antara *self esteem* dengan *need of achievement* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Hipotesa diatas ditolak karena ada korelasi negatif yang signifikan antara *self esteem* dengan *need of achievement* pada karyawan

PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Ini diketahui dari koefisien korelasi yaitu - 0,339 (p=0,005). Jadi ada hubungan negatif antara *self esteem* dan *need of achievement* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta, dengan kata lain *self esteem* karyawan tinggi maka *need of achievement* karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta sedang, dan sebaliknya.

2. Hipotesa ada hubungan positif antara *self esteem* dengan *need of affiliation* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Hipotesa diatas ditolak karena ada korelasi negatif yang signifikan antara *self esteem* dan *need of affiliation* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Ini diketahui dari koefisien korelasi yaitu-0,322 (p=0,007). Jadi ada hubungan negatif antara *self esteem* dan *need of affiliation* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta, dengan kata lain *self esteem* karyawan tinggi maka *need of affiliation* karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta sedang, dan sebaliknya.
3. Hipotesa ada hubungan positif antara *self esteem* dengan *need of power* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Hipotesa diatas ditolak karena ada korelasi negatif yang signifikan antara *self esteem* dan *need of power* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta. Ini diketahui dari koefisien korelasi yaitu -0,266 (p=0,023). Jadi ada hubungan negatif antara *self esteem* dan *need of power* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta, dengan

kata lain *self esteem* tinggi karyawan maka *need of power* karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta sedang, dan sebaliknya.

Dalam analisis data penelitian ditemukan adanya korelasi negatif antara *self esteem* dengan motivasi kerja lebih rinci pada *need of achievement, need of affiliation, need of power* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta, bahwa *self esteem* tinggi mempengaruhi karyawan memiliki *need of achievement, need of affiliation, need of power* sedang atau sebaliknya dengan kata lain *self esteem* sedang menjadikan karyawan memiliki *need of achievement, need of affiliation, need of power* yang tinggi.

Seorang dengan *self esteem* sedang, yang kurang percaya diri mengakibatkan seseorang kurang puas dengan dirinya sendiri sehingga ia membutuhkan umpan balik yang membantu individu untuk mengukur seberapa baik hasil kerjanya. Dalam hal ini McCleland (1985) dalam As'ad (2003) mengatakan seorang yang mencari *feed back* (umpan balik) merupakan ciri-ciri seseorang dengan *need of achievement* yang tinggi. Umpan balik tersebut diperoleh dari penilaian orang lain atas hasil kerjanya dan menjadikannya landasan untuk mengembangkan hasil kerja selanjutnya.

Menurut McCleland (1985) *need of affiliation* yang tinggi mendorong seseorang bersikap ramah pada orang lain, berusaha menjaga hubungan baik dengan orang lain dan selalu berusaha untuk selalu menyenangkan orang lain, hal ini tidak dapat terjadi jika seseorang dengan

self esteem tinggi, memiliki kepercayaan yang tinggi akan dirinya sendiri untuk mencapai cita-citanya dan berpendapat bahwa dia tidak lagi membutuhkan orang lain. Hal tersebut dapat merusak hubungan yang mungkin dapat terjalin antar teman sekerja.

Menurut Berne dan Savary (1988) individu dengan *self esteem* sedang cenderung menyembunyikan gambaran diri yang negatif dibalik sikap memerintah dan perilaku agresif yang hanya dapat dilihat dari ciri-ciri seorang yang memiliki *need of power* tinggi, tidak memperdulikan perasaan orang lain ingin menguasai dan mempengaruhi orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa mean empiris motivasi kerja 116,18 lebih besar dari mean teoritisnya 90 ini menandakan bahwa rata-rata subyek penelitian memiliki motivasi kerja yang cenderung tinggi. Mean empiris *need of achievement* 36,12 lebih besar dari mean teoritisnya 30 ini menandakan bahwa rata-rata subyek penelitian memiliki *need of achievement* yang cenderung tinggi. Mean empiris *need of affiliation* 41,07 lebih besar dari mean teoritisnya 32,5 ini menandakan bahwa rata-rata subyek penelitian memiliki *need of affiliation* yang cenderung tinggi. Mean empiris *need of power* 38,98 lebih besar dari mean teoritisnya 27,5 ini menandakan bahwa rata-rata subyek penelitian memiliki *need of power* yang cenderung tinggi. Subyek penelitian memiliki motivasi kerja yang cenderung tinggi daripada perkiraan sebelumnya atau secara teoritik.

Hal ini juga tampak pada kriteria kategorisasi, subyek penelitian memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu 77,19% atau 44 orang sedangkan motivasi kerja yang sedang 22,81% atau 13 orang, *need of achievement* yang tinggi yaitu 56,14% atau 32 orang sedangkan *need of achievement* yang sedang yaitu 43,86% atau 25 orang, *need of affiliation* yang tinggi yaitu 78,95% atau 45 orang sedangkan *need of affiliation* yang sedang yaitu 21,05% atau 12 orang, *need of power* yang tinggi yaitu 100% atau 57 orang. Dapat disimpulkan bahwa dalam perusahaan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sedang dapat dikarenakan, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar dengan kesediaan bekerja secara optimal. Sehingga dorongan kebutuhan ini dapat meningkatkan pencapaian produktivitas kerja. Dorongan kebutuhan tersebut selalu berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi masing-masing individu sehingga setiap kebutuhan akan mempunyai pengaruh terhadap cara kerja seseorang. Motivasi kerja memberikan nilai atau kegunaan untuk mendapatkan perilaku kerja yang positif dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan.

Mean empiris *self esteem* 121,37 lebih besar dari mean teoritisnya 95 ini menandakan bahwa rata-rata subyek penelitian memiliki *self esteem* yang cenderung tinggi. Subyek penelitian memiliki *self esteem* yang lebih tinggi daripada perkiraan sebelumnya atau secara teoritik. Hal ini juga tampak pada kriteria kategorisasi, sebagian besar subyek penelitian memiliki *self esteem* yang tinggi yaitu 75,44% atau 43 orang sedangkan

self esteem yang sedang yaitu 24,56% atau 14 orang. Dapat disimpulkan bahwa dalam perusahaan, jika *self esteem* yang tinggi dan sedang dapat dikarenakan adanya penghargaan yang berasal dari reputasi, kekaguman, status, popularitas, prestise atau keberhasilan dalam masyarakat dalam hal ini status mereka sebagai karyawan, sehingga mereka bisa menerima diri sendiri dan merasa lebih dihargai oleh masyarakat. Status ini membuat mereka bangga dan lebih berharga.

Konsep dasar yang melandasi hubungan antara *self esteem* dan motivasi kerja sebagaimana dikemukakan terdahulu tidaklah dapat diartikan sebagai konsep mengenai hubungan langsung dan sistematis diantara kedua variabel. Hal itu dapat disebabkan oleh memang tidak adanya kaitan antara motivasi kerja dan *self esteem* ataupun dikarenakan kaitan yang ada tidak cukup berarti bila dibandingkan dengan interfensi faktor-faktor dan variabel–variabel lain yang lebih menentukan dalam terbentuknya *self esteem* dan motivasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan:

Ada hubungan negatif antara *self esteem* dengan *need of achievement* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta dengan koefisien korelasi yaitu -0,382 (p=0,002). Secara lebih rinci:

1. Ada hubungan negatif antara *self esteem* dengan *need of achievement* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta dengan koefisien korelasi yaitu -0,339 (p=0,005).
2. Ada hubungan negatif antara *self esteem* dengan *need of affiliation* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta dengan koefisien korelasi yaitu -0,322 (p=0,007).
3. Ada hubungan negatif antara *self esteem* dengan *need of power* pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta dengan koefisien korelasi yaitu -0,266 (p=0,023).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk karyawan dan perusahaan

   Ada hubungan negatif antara *self esteem* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk-HONDA Yogyakarta, maka

diharapkan perusahaan melakukan evaluasi kerja yaitu dengan memperhatikan, menghargai dan menerima hasil kerja karyawan, hal ini membuat karyawan memiliki penilaian positif terhadap diri sendiri karena merasa bagian dari perusahaan sehingga mempertahankan *self estemnya.* Disarankan untuk mempertahankan motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas dan hasil kerja karyawan semakin baik sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Untuk peneliti selanjutnya

   Mengingat bahwa terdapat hubungan negatif antara *self esteem* dan motivasi kerja pada karyawan maka bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian serupa disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja seperti tingkatan jabatan dan jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, Isbandi Rukminto. 1994. *Psikologi, Pekerjaan Sosial dan Ilmu Kesejahteraan Sosial; Dasar-Dasar Pemikiran.* Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Anoraga, Pandji. 1990. *Psikologi Kepemimpinan.* Jakarta:Rineka Cipta.

Anoraga, Pandji & Sri Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta:Pustaka jaya.

As'ad, Moh. 2003. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri (edisi:4).*Yogyakarta:Liberty.

Azwar, Saifuddin. 1989. *Self Esteem dan Motivasi untuk Berprestasi pada Mahasiswa.* Journal Psikologi Tahun Ke XVII Nomor 1 Oktober 1989. Yogyakarta:Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

Azwar, Saifuddin. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. 2001. *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Baron, R. A. 1995. *Psychology (3rd ed).* Boston: Allyn Bacon.

Berne, Patricia.H. & Louis. M. Savary. 1988. *Membangun Harga Diri Anak.* Yogyakarta:Kanisius.

Branden. 1981. *The Psychology of Self Esteem.* California:Was Publishing. Co.

Coopersmith, S. 1967. *The Antecedents of Self Esteem.* San Fransisco:W. M Freeman and Company.

Dweck, Carol. S. 1999. *Self Theories:Their Role in Motivation, Personality and Development.* New York:Psychology Press.

Fraser, T. M. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja (terj).* Jakarta: PT Pustaka Binama Pressindo.

Gibson, James. L. 1997. *Organizations, Behavior, Structure, Processes.* USA:Times Mirror Higher Education Group.

Goble, Frank. G. 1987. *Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow.* Yogyakarta: Kanisius.

Hadi, Sutrisno. 1996. *Statistik 2.* Yogyakarta:Penerbit Andi Offset.

Hall, Calvin. S & Gardner Lindzey. 1993. *Teori-Teori Sifat dan Behavioristik.* Yogyakarta:Penerbit Kanisius.

Hanayanthi, Tri nyoman. 2003. *Perbedaan Tingkat Harga Diri antara Pria dan Wanita dalam Masa Pensiun pada Pensiunan Bank Indonesia.* Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta:Universitas Sanata Dharma.

Hartono, Bambang. 1997. *Melatih Anak Percaya Diri.* Jakarta:PT BPK Gunung Mulia.

Hurlock, Elizabeth. B. 1991. *Psikologi Perkembangan; Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Edisi 5).* Jakarta:Penerbit Erlangga.

Liswati, H. 1995. *Hubungan antara Self Esteem dan Kecemasan dengan Prestasi Kerja Agen AJB Bumiputera 1912 Surabaya.* Skripsi (Tidak diterbitkan). Yogyakarta:Universitas Gadjah Mada.

Martaniah, Sri Mulyani. 1984. *Motif Sosial Remaja Suku Jawa dan Keturunan Cina dibeberapa SMA Yogyakarta; Suatu Studi Perbandingan.* Yogyakarta:Gajah Mada University Press.

Maslow & Abraham. 1984. *Motivasi dan Kepribadian.* Jakarta:Pustaka Binaman Pressindo.

McClelland, D. C. 1985. *Human Motivation.* Illionis:Scott, Foresman and Company.

Muhaimin. 1985. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Self Esteem Karyawan P.T Rokok Djarum Kudus.* Skripsi (Tidak diterbitkan). Yogyakarta:Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

Munandar, Ashar S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta:Penerbit Universitas Indonesia.

Ranupandojo, H. 1990. *Dasar-Dasar Manajemen.* Yogyakarta:Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.

Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Mutu Kehidupan; Kumpulan Kertas Kerja (Seri Produktivitas I)*. Jakarta:Penerbit Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

Robbins, S. P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Edisi:5)*. Jakarta:Penerbit Erlangga.

Salim, Peter. 1997. *The Contemporary Indonesia English Dictionary (1rded)*. Jakarta:Modern English Press.

Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Non Parametrik*. Jakarta:PT Elex Media Komputindo.

Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Parametrik*. Jakarta:PT Elex Media Komputindo.

Santrock, John. W. 2002. *Life Span Development. Perkembangan Masa Hidup (Jilid:2)*. Jakarta:Penerbit Erlangga.

Schulzt, Duane. 1991. *Psikologi Pertumbuhan; Model-Model Kepribadian Sehat*. Yogyakarta:Kanisius.

Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta:Bina Aksara

Sjabadhyni, B. & B.K Indarwahyanti G. & Rufus P.N. 2001. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Jakarta:Penerbit Bagian PIO Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Wahjosumidjo. 1985. *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta:Ghalia Indonesia.

LAMPIRAN A
SKALA

NO SOAL : _____A

SKALA PENELITIAN

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

JURUSAN PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2004

Kepada Yth : Saudara - Saudari Karyawan

PT. Astra International Tbk. Yogyakarta

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Saudara/i dalam menjalankan tugas perkenankanlah kami memohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi pernyataan dalam skala penelitian, yang kami lampirkan sebagai berikut. Skala penelitian ini disusun sebagai instrument penelitian yang dilakukan untuk keperluan skripsi kami.

Guna kepentingan tersebut kami sangat mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk membaca dan mengisi lengkap setiap pernyataan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran Saudara/i saat ini, tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda, karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Saudara/i karena tidak ada jawaban yang salah.

Perlu diketahui jawaban Saudara/i tidak ada hubungannya dengan nama baik, karir atau status Saudara/i di perusahaan ini. Kerahasiaan identitas dan jawaban akan terjamin sehingga Saudara/i tidak perlu merasa khawatir kondisinya akan diketahui orang lain. Atas bantuan dan kesungguhan Saudara/i kami mengucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi Saudara/i, perusahaan dan peneliti sendiri.

Hormat Kami,

Nina Siti Jenariati

Nama/Inisial :
Umur : Tahun
Masa Kerja : Tahun

Petunjuk :

Baca dan pahamilah setiap pernyataan berikut ini dan kemudian nyatakanlah apakah isinya sesuai dengan keadaan diri anda saat ini, dengan cara menyilang (X) huruf pilihan sebagai berikut:

SS artinya Anda Sangat Sesuai

S artinya Anda Sesuai

TS artinya Anda Tidak Sesuai

STS artinya Anda Sangat Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan menghindari yang namanya persaingan sesama rekan kerja				
2.	Saya tidak suka dengan rekan kerja yang putus asa dalam mengerjakan tugas				
3.	Saya berusaha membantu teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas walaupun dia tidak menyukainya				
4.	Kritikan orang lain terhadap tugas yang saya hasilkan membantu saya memperbaiki diri				
5.	Saya patuh pada peraturan perusahaan tempat saya bekerja				
6.	Saya mempertimbangkan tugas yang ditawarkan kepada saya				
7.	Bekerja dalam tim akan menyita banyak waktu karena setiap orang ingin mengeluarkan ide				
8.	Saya tidak segan bila bersaing dengan rekan kerja, agar bisa dipromosikan keposisi yang lebih baik				
9.	Rekan dalam kelompok kerja membantu saya dalam menyelesaikan tugas				
10.	Saya tidak suka bergabung dalam klub karena harus mematuhi aturan yang diberlakukan				
11.	Saya menyukai tugas yang dapat diselesaikan dengan sangat mudah				
12.	Jika ada pilihan dalam mengerjakan tugas saya memilih tugas yang dapat diselesaikan dengan baik				
13.	Saya tidak akan memilih tugas yang mudah dikerjakan walau diberi kesempatan untuk memilih				
14.	Saya suka pemecahan masalah yang sederhana tanpa banyak pemikiran				
15.	Menurut saya membantu teman sekerja akan mempermudah pekerjaan saya berikutnya				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
16.	Saat bekerja dalam tim saya suka membuat rencana-rencana yang matang agar tugas yang diberikan kepada kami berhasil				
17.	Saya menyukai teman satu tim yang bekerja dengan saya saat ini				
18.	Tugas yang dibebankan pada saya cukup menyita waktu sehingga tidak dapat membantu rekan kerja				
19.	Saya lebih menyukai bekerja secara pribadi dibanding harus bekerja sama dengan orang lain				
20.	Untuk mencapai prestasi tinggi saya akan bersaing dengan rekan kerja walaupun hal itu akan mengorbankan pertemanan				
21.	Saya tidak puas dengan jabatan sebagai bawahan karena selalu diperintah				
22.	Saya senang dengan cara kerja dalam sebuah kelompok				
23.	Menurut saya seseorang harus dapat mempertahankan pendapatnya walaupun mendapat banyak tantangan				
24.	Saya memilih suatu tugas lebih dipengaruhi kemampuan saya dalam bidang tersebut				
25.	Saya malu mengakui hasil kerja saya				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak suka penilaian rekan lain terhadap tugas yang saya kerjakan				
27.	Datang untuk menang merupakan motivasi saya untuk meraih sesuatu yang lebih besar				
28.	Saya menggunakan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas yang sama				
29.	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan cara yang biasanya				
30.	Saya menjalin kerjasama yang baik dengan atasan				
31.	Saya suka membantu teman dalam menyelesaikan tugas mereka diluar jam kerja saya				
32.	Dalam bekerja saya tidak memiliki ambisi untuk bisa unggul dari rekan kerja lain karena hal tersebut akan menjauhkan saya dari rekan kerja				
33.	Saya berani mengambil resiko apapun dalam mengerjakan tugas				
34.	Saya tidak mempunyai kemauan untuk menentukan arah kegiatan dalam tim kerja				
35.	Saya suka menganalisa siapa yang memiliki kuasa diperusahaan ini				
36.	Teman sekerja memberikan dorongan kepada saya untuk lebih maju				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
37.	Menurut saya, perusahaan tidak memberikan saya kebebasan menggunakan ide pribadi dalam pelaksanaan pekerjaan.				
38.	Saya sepenuhnya bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah saya kerjakan				
39.	Saya tidak suka jika harus berbagi tugas dengan rekan lain karena penyelesaian tugas akan lebih lama				
40.	Saya tidak menyukai pendapat rekan kerja karena akan mengganggu penyelesaian tugas saya				
41.	Tugas yang sama sering saya selesaikan dengan cara berbeda				
42.	Saat bekerja dalam tim saya suka membuat keputusan untuk melaksanakan setiap tugas yang diberikan				
43.	Saya tidak mengerjakan sendiri tugas yang ada dan akan bertanya kepada orang lain				
44.	Saat bekerja dalam tim saya tidak memiliki keinginan untuk menentukan target untuk mencapai standart tertentu.				
45.	Jabatan yang tinggi akan menaikkan martabat dan gengsi sosial saya				
46.	Bekerja dalam tim akan mempercepat penyelesaian tugas				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
47.	Saya lebih suka menjadi ketua daripada menjadi anggota dalam suatu tim kerja				
48.	Saya suka memberikan argumentasi dan mempertahankannya walaupun hal tersebut bertentangan dengan pendapat kelompok kerja				
49.	Setiap masukan dan kritikan dari orang lain pasti akan saya terima dengan baik				
50.	Jika menghadapi kesulitan kerja saya akan bertanya kepada orang lain tentang kesulitan itu				
51.	Saya menjalin kerjasama yang baik dengan sesama karyawan				
52.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain				
53.	Saya mengharapkan orang lain memberikan masukan terhadap tugas yang saya kerjakan				
54.	Menurut saya cara berbeda dalam menyelesaikan tugas membantu saya untuk lebih berkembang				
55.	Adanya kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan akan meningkatkan gairah saya dalam bekerja				
56.	Saya tidak suka bila diperintah atasan dengan nada berbicara yang kasar				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
57.	Saya berusaha mendapatkan persetujuan dari rekan kerja agar mereka memberikan pujian pada saya				
58.	Memperoleh kesempatan sampai pada jabatan yang paling tinggi adalah harapan saya				
59.	Saya senang menghadapi orang yang memberikan tanggapan terhadap tugas yang saya selesaikan				
60.	Menurut saya menjadi anggota klub akan membantu meningkatkan gengsi sosial saya				

Jika anda sudah selesai, periksalah kembali. **Jangan ada pernyataan yang terlewati.** Kami sangat menghargai kerjasama anda.

Terima kasih.

NO SOAL : _____ B

SKALA PENELITIAN

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

JURUSAN PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2004

Kepada Yth : Saudara - Saudari Karyawan

PT. Astra International Tbk. Yogyakarta

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Saudara/i dalam menjalankan tugas perkenankanlah kami memohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi pernyataan dalam skala penelitian, yang kami lampirkan sebagai berikut. Skala penelitian ini disusun sebagai instrument penelitian yang dilakukan untuk keperluan skripsi kami.

Guna kepentingan tersebut kami sangat mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk membaca dan mengisi lengkap setiap pernyataan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran Saudara/i saat ini, tanpa dipengaruhi oleh siapapun Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda, karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Saudara/i karena tidak ada jawaban yang salah.

Perlu diketahui jawaban Saudara/i tidak ada hubungannya dengan nama baik, karir atau status Saudara/i di perusahaan ini. Kerahasiaan identitas dan jawaban akan terjamin sehingga Saudara/i tidak perlu merasa khawatir kondisinya akan diketahui orang lain. Atas bantuan dan kesungguhan Saudara/i kami mengucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi Saudara/i, perusahaan dan peneliti sendiri.

Hormat Kami,

Nina Siti Jenariati

Nama/Inisial :
Umur : Tahun
Masa Kerja : Tahun

Petunjuk :

Baca dan pahamilah setiap pernyataan berikut ini dan kemudian nyatakanlah apakah isinya sesuai dengan keadaan diri anda saat ini, dengan cara menyilang huruf pilihan sebagai berikut :

SS artinya Anda Sangat Setuju

S artinya Anda Setuju

TS artinya Anda Tidak Setuju

STS artinya Anda Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat melakukan kegemaran ataupun hal-hal yang ingin saya lakukan				
2.	Saya dapat merasakan kasih sayang dari keluarga saya				
3.	Saya tidak peduli dengan aturan-aturan yang berlaku dalam masyarakat				
4.	Saya bangga dengan apa yang telah saya raih selama bekerja				
5.	Bekerja membuat saya seperti orang yang gagal				
6.	Saya bingung bertingkah laku dengan status saya sebagai karyawan				
7.	Saya tetap dapat merasakan perhatian dari keluarga saya walaupun saya seharian bekerja				
8.	Saya merasa sia-sia dan tidak berharga tanpa alasan yang jelas				
9.	Saya dan keluarga saling menyayangi dan mengalami kegembiraan bersama-sama				
10.	Dalam bekerja saya banyak memerlukan bantuan orang lain.				
11.	Pendapat saya dipertimbangkan oleh lingkungan dan keluarga saya				
12.	Keluarga mengikuti apa yang saya katakan				
13.	Dalam lingkungan kerja saya merasa kurang dibutuhkan				
14.	Dalam bekerja saya lebih dapat mengontrol emosi saya				
15.	Kehadiran saya dibutuhkan oleh lingkungan dan keluarga saya				
16.	Saya cemas kehilangan penghargaan dari orang lain ketika saya melakukan kesalahan				
17.	Keluarga saya memberikan perhatian lebih pada saya				
18.	Saya selalu berusaha mengatakan yang sebenarnya				
19.	Saya menerima kondisi fisik saya saat ini seperti apa adanya				
20.	Saya dapat mengambil keputusan tanpa banyak kesulitan				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
21.	Saya bahagia karena telah mampu mencapai apa yang saya harapkan				
22.	Pendapat saya tidak dihargai dalam keluarga				
23.	Keluarga saya mengabari saya ketika mereka jauh				
24.	Keluarga saya memahami apa yang saya rasakan				
25.	Saya merasa tidak betah dirumah karena kurangnya perhatian dari keluarga				
26.	Banyaknya waktu luang membuat saya stres				
27.	Untuk menghindari konflik, saya merasa lebih mudah berbohong daripada jujur				
28.	Saya tetap berusaha memenuhi kebutuhan saya sendiri berapapun penghasilan saya				
29.	Saya bingung akan apa yang harus saya kerjakan ketika berada disekitar banyak orang				
30.	Saya kecewa dengan kondisi dan kemampuan fisik saya yang mulai menurun dalam bekerja				
31.	Orang-orang mengikuti gagasan dan pendapat saya dalam bekerja				
32.	Saya merasa keluarga tidak memperhatikan saya				
33.	Saya berusaha menaati peraturan yang ada dalam masyarakat				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak yakin dengan apa yang saya lakukan				
35.	Saya merasa lingkungan dan keluarga menghargai saya				
36.	Ketika bekerja saya merasa bahagia karena bebas dari rutinitas rumah				
37.	Saat bekerja saya merasa kesal tanpa alasan yang jelas				
38.	Walaupun teman-teman saya berkurang setelah saya mulai bekerja, saya tetap merasa senang dan bahagia				
39.	Lingkungan memaksa saya untuk melakukan sesuatu yang tidak saya kehendaki				
40.	Lingkungan tetap menghormati saya karena saya bersatus sebagai karyawan				
41.	Setelah saya bekerja, saya merasa keluarga menekan saya				
42.	Bekerja membuat segala hal dalam kehidupan saya menjadi lebih sulit				
43.	Saya merasa bertanggung jawab pada orang lain dan merasa perlu untuk memperhatikan dan menolong orang lain				
44.	Banyak orang menyenangi kehadiran saya diantara mereka				
45.	Saya kehilangan teman-teman dekat saya ketika saya baru mulai masuk kerja				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
46.	Saya merasa lebih mudah putus asa setelah baru mulai masuk kerja				
47.	Saya merasa yakin dengan diri saya bahwa saya bisa menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan kerja				
48.	Saya membayangkan seandainya keadaaan fisik saya selalu prima				
49.	Saya kesulitan dalam menerima kritikan dari orang lain				
50.	Perkumpulan yang saya ikuti dalam lingkunga kerja membuat teman saya bertambah banyak				
51.	Saya merasa kasih sayang keluarga saya mulai berkurang setelah saya bekerja				

A2

SKALA PENELITIAN
MOTIVASI KERJA

NO SOAL : ____A

SKALA PENELITIAN

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

JURUSAN PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2004

Kepada Yth : Saudara - Saudari Karyawan

PT. Astra International Tbk. Yogyakarta

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Saudara/i dalam menjalankan tugas perkenankanlah kami memohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi pernyataan dalam skala penelitian, yang kami lampirkan sebagai berikut. Skala penelitian ini disusun sebagai instrument penelitian yang dilakukan untuk keperluan skripsi kami.

Guna kepentingan tersebut kami sangat mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk membaca dan mengisi lengkap setiap pernyataan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran Saudara/i saat ini, tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda, karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Saudara/i karena tidak ada jawaban yang salah.

Perlu diketahui jawaban Saudara/i tidak ada hubungannya dengan nama baik, karir atau status Saudara/i di perusahaan ini. Kerahasiaan identitas dan jawaban akan terjamin sehingga Saudara/i tidak perlu merasa khawatir kondisinya akan diketahui orang lain. Atas bantuan dan kesungguhan Saudara/i kami mengucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi Saudara/i, perusahaan dan peneliti sendiri.

Hormat Kami,

Nina Siti Jenariati

Nama/Inisial :
Umur : Tahun
Masa Kerja : Tahun

Petunjuk :

Baca dan pahamilah setiap pernyataan berikut ini dan kemudian nyatakanlah apakah isinya sesuai dengan keadaan diri anda saat ini, dengan cara menyilang (X) huruf pilihan sebagai berikut:

SS artinya Anda Sangat Sesuai

S artinya Anda Sesuai

TS artinya Anda Tidak Sesuai

STS artinya Anda Sangat Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Kritikan orang lain terhadap tugas yang saya hasilkan membantu saya memperbaiki diri				
2.	Saya patuh pada peraturan perusahaan tempat saya bekerja				
3.	Saya tidak segan bila bersaing dengan rekan kerja, agar bisa dipromosikan keposisi yang lebih baik				
4.	Rekan dalam kelompok kerja membantu saya dalam menyelesaikan tugas				
5.	Saya tidak suka bergabung dalam klub karena harus mematuhi aturan yang diberlakukan				
6.	Jika ada pilihan dalam mengerjakan tugas saya memilih tugas yang dapat diselesaikan dengan baik				
7.	Menurut saya membantu teman sekerja akan mempermudah pekerjaan saya berikutnya				
8.	Saat bekerja dalam tim saya suka membuat rencana-rencana yang matang agar tugas yang diberikan kepada kami berhasil				
9.	Saya menyukai teman satu tim yang bekerja dengan saya saat ini				
10.	Tugas yang dibebankan pada saya cukup menyita waktu sehingga tidak dapat membantu rekan kerja				
11.	Saya senang dengan cara kerja dalam sebuah kelompok				
12.	Saya memilih suatu tugas lebih dipengaruhi kemampuan saya dalam bidang tersebut				
13.	Saya malu mengakui hasil kerja saya				
14.	Saya tidak suka penilaian rekan lain terhadap tugas yang saya kerjakan				
15.	Saya menggunakan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas yang sama				
16.	Saya menjalin kerjasama yang baik dengan atasan				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak mempunyai kemauan untuk menentukan arah kegiatan dalam tim kerja				
18.	Saya suka menganalisa siapa yang memiliki kuasa diperusahaan ini				
19.	Teman sekerja memberikan dorongan kepada saya untuk lebih maju				
20.	Saya sepenuhnya bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah saya kerjakan				
21.	Saya tidak suka jika harus berbagi tugas dengan rekan lain karena penyelesaian tugas akan lebih lama				
22.	Saya tidak menyukai pendapat rekan kerja karena akan mengganggu penyelesaian tugas saya				
23.	Tugas yang sama sering saya selesaikan dengan cara berbeda				
24.	Saat bekerja dalam tim saya suka membuat keputusan untuk melaksanakan setiap tugas yang diberikan				
25.	Saat bekerja dalam tim saya tidak memiliki keinginan untuk menentukan target untuk mencapai standart tertentu.				
26.	Jabatan yang tinggi akan menaikkan martabat dan gengsi sosial saya				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
27.	Bekerja dalam tim akan mempercepat penyelesaian tugas				
28.	Saya suka memberikan argumentasi dan mempertahankannya walaupun hal tersebut bertentangan dengan pendapat kelompok kerja				
29.	Setiap masukan dan kritikan dari orang lain pasti akan saya terima dengan baik				
30.	Jika menghadapi kesulitan kerja saya akan bertanya kepada orang lain tentang kesulitan itu				
31.	Saya menjalin kerjasama yang baik dengan sesama karyawan				
32.	Saya mengharapkan orang lain memberikan masukan terhadap tugas yang saya kerjakan				
33.	Menurut saya cara berbeda dalam menyelesaikan tugas membantu saya untuk lebih berkembang				
34.	Saya tidak suka bila diperintah atasan dengan nada berbicara yang kasar				
35.	Saya senang menghadapi orang yang memberikan tanggapan terhadap tugas yang saya selesaikan				
36.	Menurut saya menjadi anggota klub akan membantu meningkatkan gengsi sosial saya				

Jika anda sudah selesai, periksalah kembali. **Jangan ada pernyataan yang terlewati.** Kami sangat menghargai kerjasama anda.

Terima kasih.

NO SOAL : _____ B

SKALA PENELITIAN

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

JURUSAN PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2004

Kepada Yth : Saudara - Saudari Karyawan

PT. Astra International Tbk. Yogyakarta

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Saudara/i dalam menjalankan tugas perkenankanlah kami memohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi pernyataan dalam skala penelitian, yang kami lampirkan sebagai berikut. Skala penelitian ini disusun sebagai instrument penelitian yang dilakukan untuk keperluan skripsi kami.

Guna kepentingan tersebut kami sangat mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk membaca dan mengisi lengkap setiap pernyataan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran Saudara/i saat ini, tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda, karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Saudara/i karena tidak ada jawaban yang salah.

Perlu diketahui jawaban Saudara/i tidak ada hubungannya dengan nama baik, karir atau status Saudara/i di perusahaan ini. Kerahasiaan identitas dan jawaban akan terjamin sehingga Saudara/i tidak perlu merasa khawatir kondisinya akan diketahui orang lain. Atas bantuan dan kesungguhan Saudara/i kami mengucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi Saudara/i, perusahaan dan peneliti sendiri.

Hormat Kami,

Nina Siti Jenariati

Nama/Inisial :
Umur : Tahun
Masa Kerja : Tahun

Petunjuk :

Baca dan pahamilah setiap pernyataan berikut ini dan kemudian nyatakanlah apakah isinya sesuai dengan keadaan diri anda saat ini, dengan cara menyilang huruf pilihan sebagai berikut :

SS artinya Anda Sangat Setuju

S artinya Anda Setuju

TS artinya Anda Tidak Setuju

STS artinya Anda Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat merasakan kasih sayang dari keluarga saya				
2.	Saya tidak peduli dengan aturan-aturan yang berlaku dalam masyarakat				
3.	Saya bangga dengan apa yang telah saya raih selama bekerja				
4.	Bekerja membuat saya seperti orang yang gagal				
5.	Saya bingung bertingkah laku dengan status saya sebagai karyawan				
6.	Saya tetap dapat merasakan perhatian dari keluarga saya walaupun saya seharian bekerja				
7.	Saya merasa sia-sia dan tidak berharga tanpa alasan yang jelas				
8.	Saya dan keluarga saling menyayangi dan mengalami kegembiraan bersama-sama				
9.	Pendapat saya dipertimbangkan oleh lingkungan dan keluarga saya				
10.	Dalam lingkungan kerja saya merasa kurang dibutuhkan				
11.	Dalam bekerja saya lebih dapat mengontrol emosi saya				
12.	Kehadiran saya dibutuhkan oleh lingkungan dan keluarga saya				
13.	Saya cemas kehilangan penghargaan dari orang lain ketika saya melakukan kesalahan				
14.	Keluarga saya memberikan perhatian lebih pada saya				
15.	Saya selalu berusaha mengatakan yang sebenarnya				
16.	Saya menerima kondisi fisik saya saat ini seperti apa adanya				
17.	Pendapat saya tidak dihargai dalam keluarga				
18.	Keluarga saya mengabari saya ketika mereka jauh				
19.	Keluarga saya memahami apa yang saya rasakan				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasa tidak betah dirumah karena kurangnya perhatian dari keluarga				
21.	Saya tetap berusaha memenuhi kebutuhan saya sendiri berapapun penghasilan saya				
22.	Orang-orang mengikuti gagasan dan pendapat saya dalam bekerja				
23.	Saya merasa keluarga tidak memperhatikan saya				
24.	Saya berusaha menaati peraturan yang ada dalam masyarakat				
25.	Saya tidak yakin dengan apa yang saya lakukan				
26.	Saya merasa lingkungan dan keluarga menghargai saya				
27.	Saat bekerja saya merasa kesal tanpa alasan yang jelas				
28	Lingkungan memaksa saya untuk melakukan sesuatu yang tidak saya kehendaki				
29.	Lingkungan tetap menghormati saya karena saya bersatus sebagai karyawan				
30.	Setelah saya bekerja, saya merasa keluarga menekan saya				
31.	Bekerja membuat segala hal dalam kehidupan saya menjadi lebih sulit				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
32.	Saya merasa bertanggung jawab pada orang lain dan merasa perlu untuk memperhatikan dan menolong orang lain				
33.	Saya kehilangan teman-teman dekat saya ketika saya baru mulai masuk kerja				
34.	Saya merasa lebih mudah putus asa setelah baru mulai masuk kerja				
35.	Saya merasa yakin dengan diri saya bahwa saya bisa menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan kerja				
36.	Saya kesulitan dalam menerima kritikan dari orang lain				
37.	Perkumpulan yang saya ikuti dalam lingkunga kerja membuat teman saya bertambah banyak				
38.	Saya merasa kasih sayang keluarga saya mulai berkurang setelah saya bekerja				

Jika anda sudah selesai, periksalah kembali. **Jangan ada pernyataan yang terlewati.** Kami sangat menghargai kerjasama anda.
Terima kasih.

LAMPIRAN B
HASIL
UJI RELIABILITAS
DAN VALIDITAS

Data Uji Coba Motivasi Kerja

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	177.7193	247.3484	-.0696	.8731
ITEM2	177.7018	241.3202	.2007	.8691
ITEM3	177.5439	241.8596	.1744	.8695
ITEM4	177.9649	231.8559	.4287	.8655
ITEM5	177.7368	234.0545	.4647	.8652
ITEM6	178.2281	238.4649	.2594	.8685
ITEM7	177.9298	244.6021	.0304	.8723
ITEM8	177.8947	237.9530	.3257	.8674
ITEM9	177.7895	234.8477	.3606	.8668
ITEM10	177.7544	235.9386	.3403	.8671
ITEM11	178.0702	238.1021	.2735	.8682
ITEM12	177.8772	237.1811	.3651	.8668
ITEM13	178.3158	241.1842	.1464	.8705
ITEM14	178.0000	241.7857	.1290	.8708
ITEM15	177.8421	234.0639	.4711	.8651
ITEM16	177.9298	228.1378	.6112	.8622
ITEM17	177.7895	235.6692	.3773	.8665
ITEM18	177.9649	236.0702	.4097	.8662
ITEM19	178.3684	241.1297	.1619	.8701
ITEM20	178.6842	248.0771	-.0931	.8744
ITEM21	177.9298	238.0664	.2604	.8685
ITEM22	177.9474	237.6936	.3574	.8670
ITEM23	178.0000	239.2857	.2386	.8688
ITEM24	178.0175	235.9818	.4114	.8661
ITEM25	177.9649	237.2130	.3083	.8677
ITEM26	178.1053	233.4173	.4691	.8650
ITEM27	178.5088	248.8615	-.1253	.8744
ITEM28	178.1404	235.5871	.3328	.8673
ITEM29	178.1053	238.6316	.2644	.8684
ITEM30	178.0000	237.8571	.3610	.8670
ITEM31	178.0351	239.0345	.2361	.8689
ITEM32	177.6140	244.9912	.0389	.8711
ITEM33	177.4211	245.4624	.0200	.8712
ITEM34	178.0351	237.1773	.3232	.8674
ITEM35	178.0351	233.4273	.4589	.8652
ITEM36	178.0175	237.7318	.3046	.8677
ITEM37	177.9825	242.4818	.1268	.8704
ITEM38	177.5263	237.1109	.3893	.8665
ITEM39	177.6842	239.4699	.3222	.8676
ITEM40	177.4386	238.3578	.4945	.8662
ITEM41	177.7719	231.7863	.6838	.8628

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM42	177.9298	234.0307	.5780	.8642
ITEM43	177.5088	242.2901	.2270	.8687
ITEM44	177.9825	236.2675	.4096	.8662
ITEM45	177.4912	240.5044	.3134	.8678
ITEM46	177.8772	237.3596	.4014	.8665
ITEM47	177.3860	243.2412	.1752	.8692
ITEM48	177.6667	236.9048	.4703	.8658
ITEM49	177.6316	240.5226	.3458	.8676
ITEM50	177.7719	232.1792	.5385	.8640
ITEM51	177.9474	237.8008	.4198	.8664
ITEM52	177.8772	244.2525	.0879	.8703
ITEM53	177.9474	237.8008	.4198	.8664
ITEM54	177.7368	235.0545	.4370	.8657
ITEM55	177.4912	243.1472	.1408	.8697
ITEM56	177.9298	237.3521	.3406	.8672
ITEM57	177.5263	243.6109	.1360	.8697
ITEM58	177.5965	240.3878	.2371	.8686
ITEM59	177.4386	238.5006	.3619	.8670
ITEM60	177.6316	237.8083	.4108	.8665

Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0 N of Items = 60

Alpha = .8698

Data Uji Coba Self Esteem

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	148.5439	202.7168	.1413	.9123
ITEM2	148.1404	197.7657	.5214	.9092
ITEM3	148.4737	197.6823	.4134	.9099
ITEM4	148.5965	195.2807	.4223	.9098
ITEM5	148.4561	199.2682	.3005	.9110
ITEM6	148.6316	194.7011	.5169	.9087
ITEM7	148.3509	195.3390	.4602	.9093
ITEM8	148.4211	198.3553	.3738	.9103
ITEM9	148.3860	193.1698	.5798	.9080
ITEM10	149.0175	197.5533	.2857	.9101
ITEM11	148.4561	199.9668	.3537	.9105
ITEM12	149.1053	209.5959	-.2436	.9163
ITEM13	148.7018	195.8559	.5581	.9086
ITEM14	148.5789	195.7838	.5687	.9085
ITEM15	148.4737	198.5395	.5054	.9094
ITEM16	149.2105	195.4192	.4837	.9091
ITEM17	148.5263	195.6823	.5966	.9083
ITEM18	148.4035	195.5664	.4167	.9099
ITEM19	148.2807	195.7055	.6664	.9080
ITEM20	149.3860	203.6698	.0508	.9141
ITEM21	148.6667	200.0119	.2690	.9113
ITEM22	148.7719	196.7506	.3787	.9103
ITEM23	148.4737	198.4323	.4735	.9096
ITEM24	148.4912	195.7901	.6360	.9082
ITEM25	148.4386	193.1435	.6025	.9078
ITEM26	149.1228	199.9311	.1752	.9135
ITEM27	148.4035	201.0664	.1719	.9127
ITEM28	148.3684	195.4868	.6425	.9081
ITEM29	148.8421	201.8496	.1492	.9127
ITEM30	148.6842	199.5056	.2910	.9111
ITEM31	148.9649	196.3202	.5308	.9088
ITEM32	148.4737	191.8609	.7200	.9067
ITEM33	148.3860	196.6341	.5389	.9088
ITEM34	148.6140	195.0269	.5096	.9088
ITEM35	148.4386	196.5006	.5822	.9086
ITEM36	149.2982	210.4273	-.2703	.9171
ITEM37	148.5965	194.8164	.5550	.9084
ITEM38	148.7368	200.2331	.2624	.9113
ITEM39	148.6842	197.9342	.3323	.9108
ITEM40	148.5789	200.7124	.3008	.9109
ITEM41	148.4737	193.2180	.6161	.9077

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM42	148.4561	196.1811	.4320	.9096
ITEM43	148.3333	196.6905	.4839	.9092
ITEM44	148.5263	201.4323	.2885	.9110
ITEM45	148.7368	195.8045	.4512	.9094
ITEM46	148.6842	194.8271	.4534	.9094
ITEM47	148.4386	199.2149	.4266	.9099
ITEM48	149.5088	204.0758	.0462	.9135
ITEM49	148.7018	194.7845	.4986	.9089
ITEM50	148.3333	198.9762	.3923	.9101
ITEM51	148.4561	190.5382	.7230	.9064

Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0 N of Items = 51

Alpha = .9117

Data Motivasi Kerja Sahih

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM4	106.4561	150.3596	.3977	.8919
ITEM5	106.2281	151.0006	.4874	.8898
ITEM8	106.3860	154.2769	.3417	.8923
ITEM9	106.2807	152.2769	.3497	.8926
ITEM10	106.2456	154.0815	.3873	.8937
ITEM12	106.3684	152.7368	.4320	.8908
ITEM15	106.3333	151.6548	.4604	.8903
ITEM16	106.4211	146.6053	.6147	.8871
ITEM17	106.2807	151.4912	.4374	.8907
ITEM18	106.4561	153.2525	.3997	.8913
ITEM22	106.4386	153.5006	.4071	.8912
ITEM24	106.5088	153.0401	.4089	.8912
ITEM25	106.4561	154.1096	.3006	.8933
ITEM26	106.5965	151.3878	.4459	.8906
ITEM28	106.6316	152.9868	.3167	.8933
ITEM30	106.4912	153.7544	.4052	.8913
ITEM34	106.5263	154.3252	.3039	.8931
ITEM35	106.5263	151.3609	.4375	.8907
ITEM36	106.5088	155.1830	.3651	.8936
ITEM38	106.0175	153.3033	.4243	.8910
ITEM39	106.1754	155.1830	.3635	.8919
ITEM40	105.9298	155.1736	.4775	.8909
ITEM41	106.2632	149.4474	.6976	.8869
ITEM42	106.4211	151.0338	.6049	.8884
ITEM44	106.4737	153.3966	.4004	.8913
ITEM45	105.9825	156.0533	.3589	.8921
ITEM46	106.3684	154.0226	.4076	.8913
ITEM48	106.1579	153.5282	.4867	.8903
ITEM49	106.1228	156.5739	.3562	.8922
ITEM50	106.2632	149.3402	.5696	.8883
ITEM51	106.4386	154.0363	.4499	.8908
ITEM53	106.4386	154.0363	.4499	.8908
ITEM54	106.2281	153.2863	.3823	.8917
ITEM56	106.4211	153.6410	.3639	.8920
ITEM59	105.9298	154.4236	.4009	.8914
ITEM60	106.1228	154.1811	.4311	.8910

Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0 N of Items = 36

Alpha = .8939

Data *Self Esteem* Sahih

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM2	113.2281	164.5363	.5044	.9319
ITEM3	113.5614	164.0721	.4236	.9325
ITEM4	113.6842	161.6485	.4414	.9326
ITEM5	113.5439	165.0739	.3371	.9334
ITEM6	113.7193	161.7412	.5039	.9318
ITEM7	113.4386	161.2506	.5061	.9318
ITEM8	113.5088	164.7187	.3817	.9329
ITEM9	113.4737	159.3252	.6246	.9305
ITEM11	113.5439	165.7882	.3946	.9327
ITEM13	113.7895	162.2406	.5810	.9311
ITEM14	113.6667	161.9048	.6106	.9309
ITEM15	113.5614	164.3221	.5657	.9315
ITEM16	114.2982	162.8202	.4461	.9324
ITEM17	113.6140	161.4912	.6634	.9305
ITEM18	113.4912	163.1472	.3731	.9334
ITEM19	113.3684	161.9154	.7088	.9303
ITEM22	113.8596	164.1585	.3672	.9337
ITEM23	113.5614	164.1078	.5384	.9316
ITEM24	113.5789	161.9981	.6763	.9305
ITEM25	113.5263	160.2895	.5914	.9309
ITEM28	113.4561	161.7525	.6798	.9304
ITEM31	114.0526	163.2293	.5150	.9317
ITEM32	113.5614	158.9292	.7207	.9296
ITEM33	113.4737	163.0038	.5592	.9314
ITEM34	113.7018	163.1773	.4304	.9325
ITEM35	113.5263	163.0752	.5893	.9312
ITEM37	113.6842	161.3985	.5690	.9311
ITEM39	113.7719	165.8221	.3588	.9344
ITEM40	113.6667	166.4762	.3407	.9331
ITEM41	113.5614	159.5006	.6562	.9302
ITEM42	113.5439	163.7525	.3821	.9331
ITEM43	113.4211	162.7124	.5244	.9316
ITEM45	113.8246	161.3238	.5180	.9316
ITEM46	113.7719	162.2149	.4227	.9328
ITEM47	113.5263	164.3966	.5268	.9317
ITEM49	113.7895	162.2763	.4602	.9323
ITEM50	113.4211	165.4981	.3866	.9328
ITEM51	113.5439	157.0025	.7654	.9290

Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0 N of Items = 38

Alpha = .9335

Data Penelitian Motivasi Kerja

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	112.8947	106.5244	.2761	.8861
ITEM2	112.8070	102.5871	.5484	.8809
ITEM3	112.9474	105.0150	.4448	.8831
ITEM4	113.2456	102.2600	.4755	.8823
ITEM5	112.7719	106.9649	.2313	.8871
ITEM6	112.9649	103.3916	.5599	.8810
ITEM7	113.1053	105.4887	.3350	.8851
ITEM8	112.7719	107.0006	.3234	.8850
ITEM9	113.5789	106.0695	.1546	.8885
ITEM10	112.7193	105.4912	.3824	.8841
ITEM11	112.7368	105.0188	.5415	.8820
ITEM12	113.0526	102.2293	.6150	.8798
ITEM13	112.8070	105.8371	.3136	.8855
ITEM14	112.9298	105.8521	.2799	.8864
ITEM15	112.9298	105.6736	.5061	.8827
ITEM16	113.2281	104.3221	.4454	.8829
ITEM17	113.1404	101.9085	.5904	.8800
ITEM18	113.2982	102.7845	.4861	.8821
ITEM19	112.6842	107.7914	.2265	.8865
ITEM20	113.0351	101.4630	.5685	.8803
ITEM21	112.8596	106.8371	.2369	.8870
ITEM22	113.2632	102.4117	.5950	.8802
ITEM23	112.8947	107.5959	.1714	.8885
ITEM24	113.0526	102.7650	.5057	.8817
ITEM25	112.8070	109.1942	.1371	.8875
ITEM26	112.7895	104.6692	.5108	.8821
ITEM27	113.1404	104.2657	.4827	.8824
ITEM28	113.1579	105.7782	.3711	.8843
ITEM29	112.7368	106.8759	.3092	.8853
ITEM30	112.7018	106.7130	.3708	.8844
ITEM31	112.8246	106.5044	.3535	.8846
ITEM32	112.7368	102.1259	.6900	.8789
ITEM33	112.8246	106.3615	.2660	.8865
ITEM34	112.8772	104.5025	.5189	.8820
ITEM35	112.9298	104.8878	.3430	.8851
ITEM36	112.8947	106.2030	.3514	.8846

Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0 N of Items = 36

Alpha = .8867

Data Penelitian *Need of Achievement*

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	ITEM1	3.2807	.6749	57.0
2.	ITEM6	3.2105	.6192	57.0
3.	ITEM12	3.1228	.6566	57.0
4.	ITEM13	3.3684	.6977	57.0
5.	ITEM14	3.2456	.7625	57.0
6.	ITEM15	3.2456	.4736	57.0
7.	ITEM20	3.1404	.7662	57.0
8.	ITEM30	3.4737	.5037	57.0
9.	ITEM32	3.4386	.5981	57.0
10.	ITEM33	3.3509	.7194	57.0
11.	ITEM35	3.2456	.7625	57.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	36.1228	14.1454	3.7610	11

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	32.8421	12.4568	.2588	.7182
ITEM6	32.9123	11.4743	.5453	.6776
ITEM12	33.0000	11.1071	.5957	.6680
ITEM13	32.7544	12.6529	.2026	.7271
ITEM14	32.8772	12.1454	.2669	.7197
ITEM15	32.8772	12.4311	.4461	.6967
ITEM20	32.9825	10.5533	.6036	.6612
ITEM30	32.6491	13.2318	.1800	.7243
ITEM32	32.6842	11.2914	.6210	.6680
ITEM33	32.7719	12.4649	.2289	.7240
ITEM35	32.8772	12.3596	.2246	.7265

Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0 N of Items = 11

Alpha = .7220

Data Penelitian *Need of Affiliation*

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	ITEM2	3.3684	.6977	57.0
2.	ITEM3	3.2281	.5981	57.0
3.	ITEM4	2.9298	.8207	57.0
4.	ITEM9	2.5965	.7036	57.0
5.	ITEM11	3.4386	.5006	57.0
6.	ITEM16	2.9474	.6660	57.0
7.	ITEM19	3.4912	.5708	57.0
8.	ITEM21	3.3158	.7111	57.0
9.	ITEM22	2.9123	.6623	57.0
10.	ITEM27	3.0351	.6258	57.0
11.	ITEM28	3.0175	.6121	57.0
12.	ITEM29	3.4386	.5675	57.0
13.	ITEM31	3.3509	.5507	57.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	41.0702	17.2093	4.1484	13

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM2	37.7018	14.0702	.5067	.7124
ITEM3	37.8421	15.0639	.3850	.7280
ITEM4	38.1404	13.3371	.5336	.7068
ITEM9	38.4737	16.6109	.0180	.7708
ITEM11	37.6316	15.2011	.4502	.7236
ITEM16	38.1228	14.3954	.4690	.7176
ITEM19	37.5789	15.9624	.2019	.7462
ITEM21	37.7544	15.1886	.2733	.7416
ITEM22	38.1579	14.1353	.5292	.7104
ITEM27	38.0351	14.3202	.5273	.7117
ITEM28	38.0526	14.9793	.3916	.7272
ITEM29	37.6316	15.9154	.2146	.7450
ITEM31	37.7193	15.4912	.3264	.7342

Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0 N of Items = 13

Alpha = .7453

Data Penelitian *Need of Power*

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	ITEM5	3.4035	.7036	57.0
2.	ITEM7	3.0702	.7036	57.0
3.	ITEM8	3.4035	.5298	57.0
4.	ITEM10	3.4561	.6288	57.0
5.	ITEM17	3.0351	.7062	57.0
6.	ITEM18	2.8772	.7576	57.0
7.	ITEM23	3.2807	.7501	57.0
8.	ITEM24	3.1228	.7336	57.0
9.	ITEM25	3.3684	.4867	57.0
10.	ITEM26	3.3860	.5592	57.0
11.	ITEM34	3.2982	.5658	57.0
12.	ITEM36	3.2807	.5902	57.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	38.9825	13.6604	3.6960	12

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM5	35.5789	12.4624	.1415	.6973
ITEM7	35.9123	11.7957	.2834	.6745
ITEM8	35.5789	12.2124	.3152	.6697
ITEM10	35.5263	12.2180	.2382	.6803
ITEM17	35.9474	10.7650	.5172	.6342
ITEM18	36.1053	10.6673	.4889	.6376
ITEM23	35.7018	12.4273	.1263	.7021
ITEM24	35.8596	10.7657	.4895	.6382
ITEM25	35.6140	13.0627	.1026	.6940
ITEM26	35.5965	12.0307	.3395	.6662
ITEM34	35.6842	11.5771	.4579	.6499
ITEM36	35.7018	11.6773	.4052	.6564

Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0 N of Items = 12

Alpha = .6670

Data Penelitian Self Esteem

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	118.1930	113.9085	.3339	.8855
ITEM2	118.1404	115.1228	.3080	.8857
ITEM3	118.2105	115.7763	.2423	.8871
ITEM4	118.0526	117.4793	.1619	.8880
ITEM5	118.2281	115.3935	.2836	.8862
ITEM6	117.9649	115.8559	.3239	.8853
ITEM7	118.0351	117.5345	.1663	.8878
ITEM8	118.0000	114.7500	.3569	.8848
ITEM9	118.0526	117.6579	.1700	.8876
ITEM10	118.2105	112.7763	.4398	.8833
ITEM11	118.2632	113.6259	.4394	.8834
ITEM12	118.1754	115.0401	.4036	.8841
ITEM13	118.2281	119.9649	-.0260	.8922
ITEM14	118.2281	113.6078	.4697	.8830
ITEM15	118.0877	112.7600	.4799	.8827
ITEM16	118.0351	113.2487	.5639	.8818
ITEM17	117.9474	114.2293	.4095	.8839
ITEM18	118.1930	114.2299	.3530	.8850
ITEM19	118.2456	114.9029	.4584	.8835
ITEM20	118.1404	112.9442	.4421	.8833
ITEM21	118.1404	112.2657	.6242	.8808
ITEM22	118.6491	114.0533	.4273	.8837
ITEM23	118.1754	109.5758	.7219	.8783
ITEM24	118.0526	111.6222	.5101	.8820
ITEM25	118.2105	109.1692	.6846	.8786
ITEM26	118.0877	115.0815	.3683	.8846
ITEM27	118.2456	112.2243	.5114	.8821
ITEM28	118.1754	115.6472	.3102	.8855
ITEM29	118.2456	116.0100	.2883	.8859
ITEM30	118.2982	111.7487	.6044	.8807
ITEM31	118.1930	114.1585	.3913	.8842
ITEM32	118.0526	113.1936	.4840	.8827
ITEM33	118.3684	114.4511	.3261	.8855
ITEM34	118.2456	114.6529	.3000	.8861
ITEM35	118.1930	113.6942	.5713	.8820
ITEM36	118.2456	113.2243	.4221	.8837
ITEM37	118.1228	114.8239	.3775	.8845
ITEM38	118.2982	113.3559	.3470	.8854

Reliability Coefficients

N of Cases = 57.0 N of Items = 38

Alpha = .8870

LAMPIRAN C
HASIL
UJI ASUMSI

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SE	MK
N		57	57
Normal Parameters[a,b]	Mean	121.37	116.18
	Std. Deviation	10.959	10.527
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.115
	Positive	.112	.115
	Negative	-.049	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.845	.865
Asymp. Sig. (2-tailed)		.473	.442

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SE	ACH
N		57	57
Normal Parameters[a,b]	Mean	121.37	36.12
	Std. Deviation	10.959	3.761
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.112
	Positive	.112	.074
	Negative	-.049	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.845	.847
Asymp. Sig. (2-tailed)		.473	.470

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SE	AFF
N		57	57
Normal Parameters[a,b]	Mean	121.37	41.07
	Std. Deviation	10.959	4.148
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.121
	Positive	.112	.121
	Negative	-.049	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.845	.912
Asymp. Sig. (2-tailed)		.473	.377

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SE	POW
N		57	57
Normal Parameters[a,b]	Mean	121.37	38.98
	Std. Deviation	10.959	3.696
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.125
	Positive	.112	.125
	Negative	-.049	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.845	.945
Asymp. Sig. (2-tailed)		.473	.333

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MK * SE	57	100.0%	0	.0%	57	100.0%

Report

MK

SE	Mean	N	Std. Deviation
99	130.00	1	.
102	126.00	1	.
103	123.00	1	.
107	111.00	1	.
108	116.00	1	.
109	112.00	1	.
110	117.00	1	.
111	119.33	3	6.658
112	116.00	4	5.354
115	122.33	3	4.041
116	114.00	6	13.372
117	120.33	3	.577
118	123.00	2	15.556
120	128.00	1	.
122	131.25	4	6.702
124	108.00	2	.000
125	108.50	2	.707
126	115.00	1	.
127	108.67	3	8.021
128	106.00	1	.
129	107.00	2	.000
130	121.50	2	13.435
131	103.50	2	2.121
132	108.00	1	.
133	141.00	1	.
135	103.50	2	4.950
136	105.50	2	2.121
145	106.00	1	.
147	108.00	1	.
151	129.00	1	.
Total	116.18	57	10.527

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MK * SE	Between Groups	(Combined)	384.329	29	151.184	2.240	.019
		Linearity	503.790	1	503.790	7.466	.011
		Deviation from Linearity	880.539	28	138.591	2.054	.033
	Within Groups		821.917	27	67.478		
	Total		206.246	56			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MK * SE	-.285	.081	.840	.706

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SE[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ACH

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339[a]	.115	.099	3.570

a. Predictors: (Constant), SE

b. Dependent Variable: ACH

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.297	1	91.297	7.165	.010[a]
	Residual	700.843	55	12.743		
	Total	792.140	56			

a. Predictors: (Constant), SE

b. Dependent Variable: ACH

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.264	5.304		9.476	.000
	SE	-.117	.044	-.339	-2.677	.010

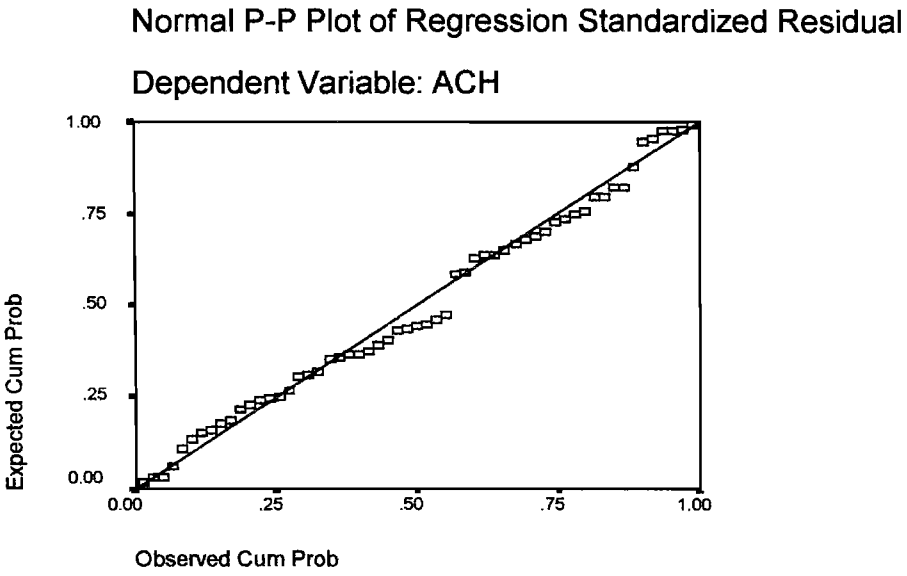
a. Dependent Variable: ACH

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.67	38.73	36.12	1.277	57
Residual	-7.47	8.23	.00	3.538	57
Std. Predicted Value	-2.704	2.041	.000	1.000	57
Std. Residual	-2.092	2.306	.000	.991	57

a. Dependent Variable: ACH

Charts


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: ACH
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0.00
.25
.50
.75
1.00

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SE[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: AFF

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.179[a]	.032	.014	4.119

a. Predictors: (Constant), SE

b. Dependent Variable: AFF

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.712	1	30.712	1.810	.184[a]
	Residual	933.007	55	16.964		
	Total	963.719	56			

a. Predictors: (Constant), SE

b. Dependent Variable: AFF

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.272	6.120		8.051	.000
	SE	-6.76E-02	.050	-.179	-1.346	.184

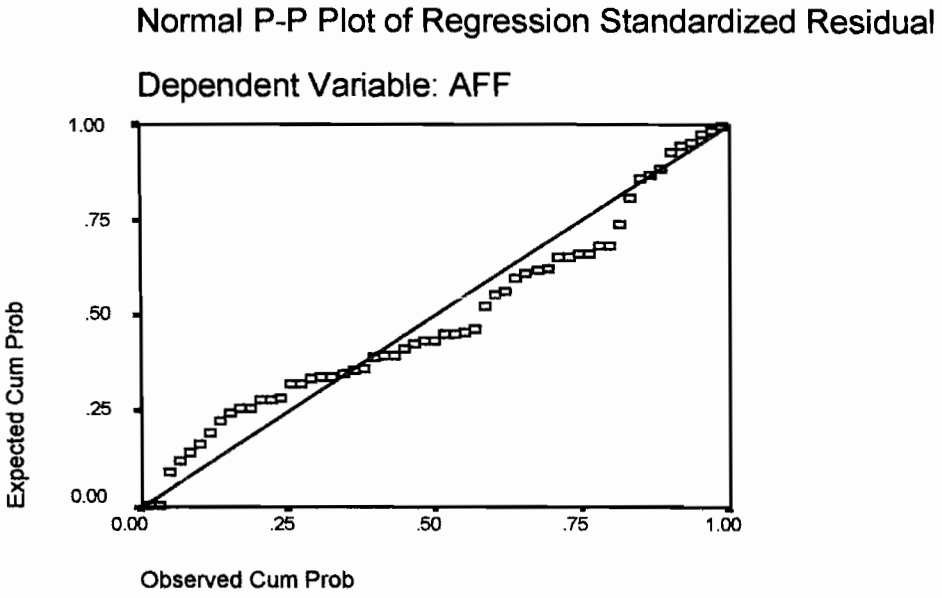
a. Dependent Variable: AFF

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.07	42.58	41.07	.741	57
Residual	-11.43	11.72	.00	4.082	57
Std. Predicted Value	-2.704	2.041	.000	1.000	57
Std. Residual	-2.776	2.845	.000	.991	57

a. Dependent Variable: AFF

Charts


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: AFF
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0.00
.25
.50
.75
1.00

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SE[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: POW

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.266[a]	.071	.054	3.595

a. Predictors: (Constant), SE

b. Dependent Variable: POW

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.000	1	54.000	4.177	.046[a]
	Residual	710.982	55	12.927		
	Total	764.982	56			

a. Predictors: (Constant), SE

b. Dependent Variable: POW

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.858	5.342		9.333	.000
	SE	-8.96E-02	.044	-.266	-2.044	.046

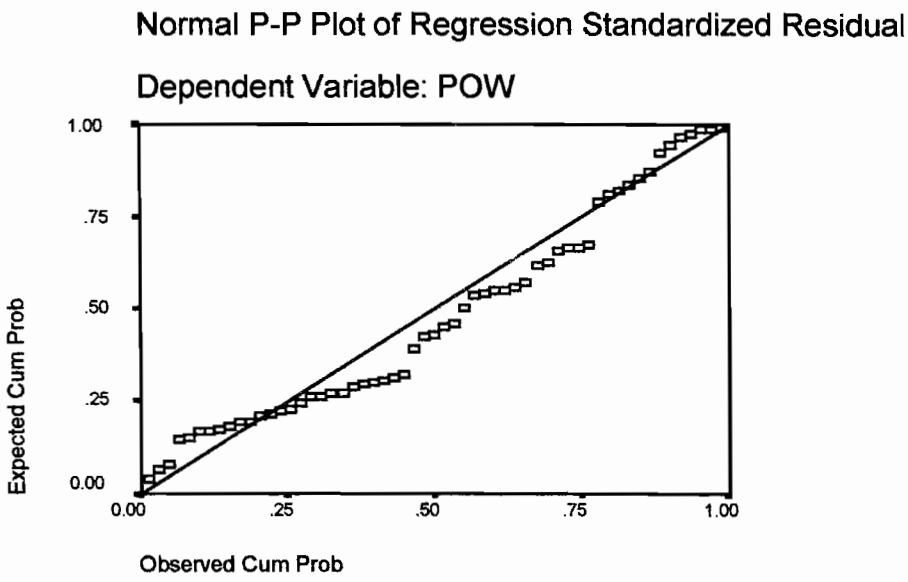
a. Dependent Variable: POW

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.33	40.99	38.98	.982	57
Residual	-6.28	8.67	.00	3.563	57
Std. Predicted Value	-2.704	2.041	.000	1.000	57
Std. Residual	-1.748	2.412	.000	.991	57

a. Dependent Variable: POW

Charts


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: POW
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0.00
.25
.50
.75
1.00

LAMPIRAN D
HASIL
UJI HIPOTESIS

Nonparametric Correlations

Correlations

			SE	MK
Spearman's rho	SE	Correlation Coefficient	1.000	-.382**
		Sig. (1-tailed)	.	.002
		N	57	57
	MK	Correlation Coefficient	-.382**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.002	.
		N	57	57

**. Correlation is significant at the .01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		SE	ACH
SE	Pearson Correlation	1	-.339**
	Sig. (1-tailed)	.	.005
	N	57	57
ACH	Pearson Correlation	-.339**	1
	Sig. (1-tailed)	.005	.
	N	57	57

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Nonparametric Correlations

Correlations

			SE	AFF
Spearman's rho	SE	Correlation Coefficient	1.000	-.322**
		Sig. (1-tailed)	.	.007
		N	57	57
	AFF	Correlation Coefficient	-.322**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.007	.
		N	57	57

**. Correlation is significant at the .01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

			SE	POW
SE	.	Pearson Correlation	1	-.266*
		Sig. (1-tailed)	.	.023
		N	57	57
POW		Pearson Correlation	-.266*	1
		Sig. (1-tailed)	.023	.
		N	57	57

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

LAMPIRAN E
DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
MK	57	96	141	116.18	10.527	110.826
ACH	57	28	43	36.12	3.761	14.145
AFF	57	30	52	41.07	4.148	17.209
POW	57	33	47	38.98	3.696	13.660
SE	57	99	151	121.37	10.959	120.094
Valid N (listwise)	57					

LAMPIRAN F
DATA

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	1	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
6	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
7	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
8	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3
9	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2
10	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
11	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2
12	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2
13	4	2	4	1	4	4	1	1	1	4	4
14	3	1	2	1	3	4	2	1	1	3	2
15	3	3	3	2	2	2	1	4	2	1	1
16	4	1	4	4	4	3	2	2	2	3	3
17	3	2	4	1	3	3	3	3	1	3	2
18	4	3	4	1	4	2	2	3	3	1	1
19	4	3	4	1	2	1	2	3	2	1	1
20	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3
21	3	4	3	1	4	2	1	3	3	1	3
22	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	2	2	1	3	1	1	2	3	4
24	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
25	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
26	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3
27	3	3	3	1	1	1	4	4	4	3	4
28	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
29	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
30	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4
31	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3
32	4	4	4	4	2	1	3	3	4	3	1
33	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2
34	2	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2
35	2	4	4	3	2	1	4	2	4	3	2
36	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	1
37	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3

	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4
3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	3	4	4	4	3	1	1	4	3
5	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
7	3	3	4	4	4	3	3	3	1	1	3
8	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1
9	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3
10	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
11	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4
12	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3
13	2	1	3	2	2	1	3	4	4	1	3
14	4	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3
15	4	4	1	3	3	4	2	1	3	1	2
16	3	2	4	2	2	1	4	1	3	4	3
17	4	4	1	3	2	3	4	2	4	1	3
18	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3
19	3	4	2	1	1	2	3	1	1	2	1
20	4	3	1	4	3	4	4	2	3	2	2
21	3	4	1	3	4	4	4	1	3	2	3
22	3	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4
23	1	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2
24	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2
25	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3
26	1	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2
27	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3
28	2	2	1	2	3	2	3	3	4	1	1
29	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2
30	2	1	3	3	4	3	1	2	2	2	2
31	4	4	4	2	3	2	4	3	2	2	3
32	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
33	3	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3
34	3	1	3	3	3	4	1	1	2	4	4
35	2	1	3	4	2	3	2	3	1	3	3
36	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3
37	4	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3

	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33
1	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4
2	4	4	4	4	3	1	2	4	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
8	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3
9	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
10	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3
11	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4
12	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3
13	3	1	1	4	2	2	1	1	2	2	3
14	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4
15	3	2	2	4	3	3	1	3	2	4	4
16	3	3	1	2	1	3	3	3	2	4	4
17	1	2	2	4	2	1	2	3	1	4	4
18	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	4
19	3	2	2	1	3	3	1	1	1	4	3
20	2	3	2	4	3	4	1	4	2	4	4
21	2	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4
22	1	2	4	3	4	3	3	3	1	2	3
23	4	3	2	2	3	3	1	3	3	2	4
24	2	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3
27	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	2
28	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4
30	3	1	2	2	3	2	3	4	4	3	4
31	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4
32	3	3	2	1	1	1	3	3	3	4	4
33	4	2	3	2	2	1	3	2	3	3	4
34	1	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4
35	2	4	3	2	3	1	3	2	3	2	4
36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	4

	item34	item35	item36	item37	item38	item39	item40	item41	item42	item43	item44
1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3
4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3
5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
6	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3
7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
8	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
10	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
11	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3
12	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
13	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2
14	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	3
15	1	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3
16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
17	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4
18	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	1
19	1	2	3	4	3	2	3	1	2	3	1
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3
22	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
23	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3
24	2	2	4	3	3	3	3	2	1	3	3
25	2	3	3	2	1	2	3	2	1	3	3
26	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	3
27	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3
28	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2
29	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3
30	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2
31	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4
32	3	1	2	2	4	3	4	3	3	3	4
33	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3
34	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4
35	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2
36	3	1	2	3	3	4	3	3	2	4	3
37	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4

	item45	item46	item47	item48	item49	item50	item51	item52	item53	item54	item55
1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
7	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
8	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
11	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
13	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4
14	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4
15	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	4
16	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4
17	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4
18	4	1	3	4	4	4	3	3	3	2	4
19	3	3	4	2	2	1	3	3	3	1	2
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
21	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
22	3	3	4	3	3	1	3	2	3	4	2
23	3	1	3	3	4	1	2	2	2	3	2
24	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
25	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2
26	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4
27	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	4
28	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4
29	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4
30	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	4
31	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
32	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
33	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
35	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4
36	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	item56	item57	item58	item59	item60
1	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	2
3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4
5	3	4	3	3	3
6	3	4	4	4	4
7	2	3	3	4	4
8	2	3	3	3	3
9	2	3	3	3	3
10	3	3	3	4	3
11	3	3	2	4	3
12	4	3	2	3	3
13	1	4	4	4	4
14	2	4	4	4	4
15	4	3	4	4	3
16	3	4	4	4	4
17	3	4	2	4	4
18	3	2	2	4	4
19	3	3	2	2	2
20	4	4	4	4	4
21	3	3	4	3	4
22	3	3	4	3	3
23	3	4	3	4	3
24	1	3	2	2	3
25	2	3	3	1	1
26	2	4	2	3	3
27	2	3	2	3	4
28	3	4	3	3	3
29	3	3	4	4	3
30	3	3	4	3	3
31	4	4	4	4	3
32	4	2	4	4	3
33	3	3	3	3	3
34	4	3	3	4	3
35	3	4	3	3	3
36	3	3	4	3	3
37	4	4	4	4	4

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
38	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
39	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2
40	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2
41	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4
42	1	3	4	4	3	1	3	3	3	4	2
43	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4
44	2	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3
45	3	3	3	2	4	2	3	4	1	2	2
46	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3
47	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
48	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4
49	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4
50	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2
53	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
54	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4
55	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
56	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
57	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3

	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22
38	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4
39	3	2	3	3	2	3	3	1	1	4	3
40	3	1	3	2	3	4	3	2	2	3	3
41	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3
42	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4
43	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3
44	3	1	4	3	3	4	3	4	1	4	3
45	3	2	3	1	1	1	4	3	2	4	3
46	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3
47	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3
48	4	1	4	4	4	3	4	4	1	4	3
49	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3
50	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
51	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
52	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3
53	3	1	4	3	3	3	3	3	2	4	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
55	3	3	4	4	4	4	3	1	1	3	4
56	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4
57	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3

	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33
38	1	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3
39	2	2	4	2	2	1	3	3	3	3	3
40	1	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3
41	3	4	1	3	1	4	4	3	1	3	3
42	2	3	4	3	1	4	3	3	4	3	2
43	4	3	4	3	1	1	1	3	4	3	3
44	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4
45	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3
46	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
49	4	3	4	3	2	4	3	3	1	4	3
50	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4
51	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3
52	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4
53	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
54	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3
55	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
56	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4
57	4	3	4	2	1	3	3	3	4	3	4

	item34	item35	item36	item37	item38	item39	item40	item41	item42	item43	item44
38	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3
39	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	2
40	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2
42	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2
43	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
44	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3
45	4	4	1	4	4	3	3	3	2	3	3
46	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
47	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
48	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
49	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
51	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
52	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3
53	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
54	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
55	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
56	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	1
57	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4

	item45	item46	item47	item48	item49	item50	item51	item52	item53	item54	item55
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
39	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
42	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
44	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
46	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
47	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
48	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	3
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
50	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4
51	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3
52	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
55	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
56	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

	item56	item57	item58	item59	item60
38	3	3	3	3	3
39	2	3	3	4	2
40	2	3	4	4	3
41	3	3	4	3	3
42	3	3	3	3	3
43	3	4	4	3	3
44	2	3	4	4	4
45	3	3	3	4	4
46	3	3	3	3	3
47	4	4	3	4	4
48	4	4	4	4	4
49	3	3	3	4	3
50	3	4	3	3	3
51	3	3	4	3	3
52	4	3	3	4	3
53	3	3	4	3	3
54	3	4	4	3	3
55	1	3	4	3	3
56	3	4	3	3	3
57	4	4	2	4	4

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
7	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
9	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
13	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
14	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
15	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
16	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
17	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
18	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4
19	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
20	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2
21	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
23	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2
24	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
26	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
27	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
28	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3
29	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	3	1	2	3	4	3	4	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4
35	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
36	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
37	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4

	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22
1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
6	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
8	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4
9	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
10	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1
11	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
12	2	3	4	4	4	4	1	4	4	3	1
13	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
14	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
15	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
16	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	4
17	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
18	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4
19	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
20	3	1	2	3	2	2	3	2	1	4	3
21	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3
22	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
23	2	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3
24	3	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3
25	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
26	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
27	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
29	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	4	3	3	4	4	4	2	1	3
32	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
33	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
35	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
36	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
37	1	3	3	4	3	4	4	3	1	4	3

	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33
1	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3
4	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4
5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
6	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	1	1	4	1	4	2	4	4
9	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
10	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
12	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
14	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3
15	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4
16	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
20	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
21	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3
22	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
23	3	2	3	1	2	4	2	1	3	3	3
24	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
26	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
28	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
29	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
30	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3
31	4	4	4	1	2	4	3	2	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
34	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
35	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
36	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
37	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3

	item34	item35	item36	item37	item38	item39	item40	item41	item42	item43	item44
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
8	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
10	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3
13	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4
16	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
18	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4
19	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
20	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
21	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3
22	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
23	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3
24	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
27	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3
28	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3
29	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3
35	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3
36	4	4	1	3	2	4	2	4	3	3	3
37	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3

	item45	item46	item47	item48	item49	item50	item51
1	3	3	3	2	2	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2
3	1	2	3	2	2	3	2
4	3	3	3	3	4	4	4
5	2	3	3	2	3	3	3
6	3	3	3	2	2	3	3
7	3	3	3	3	3	2	3
8	4	1	4	1	1	4	4
9	3	3	3	2	3	3	3
10	2	1	3	1	2	4	2
11	2	3	3	2	3	3	3
12	4	4	4	1	4	4	4
13	3	3	3	2	3	3	4
14	3	3	3	2	2	3	2
15	2	2	3	2	2	3	2
16	3	4	3	2	4	4	4
17	3	3	3	2	3	3	3
18	3	3	3	2	4	4	3
19	3	2	2	3	3	3	2
20	3	2	3	3	2	3	2
21	3	3	3	3	3	4	4
22	3	4	3	2	3	3	3
23	4	4	4	1	4	4	4
24	3	3	4	2	2	4	3
25	2	3	3	2	3	3	3
26	4	4	4	2	4	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	2	3	3	3
29	3	3	4	2	3	3	4
30	3	3	3	2	3	3	3
31	3	3	4	2	3	3	4
32	2	3	3	2	3	3	3
33	2	3	3	2	3	3	3
34	3	3	3	2	3	3	4
35	2	3	3	1	3	3	3
36	3	3	3	2	3	3	4
37	3	3	3	2	3	3	3

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
38	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3
39	1	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4
40	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
42	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3
45	4	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3
46	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
48	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	3
49	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3
50	3	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3
51	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3
52	3	3	4	4	3	2	4	3	4	1	4
53	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3
54	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4
55	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3
56	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4
57	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3

	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22
38	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3
39	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4
40	3	2	3	3	2	4	4	4	1	4	3
41	2	4	4	4	2	4	4	3	1	3	3
42	2	2	2	3	1	3	4	4	3	4	3
43	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
44	1	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3
45	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
46	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3
47	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
48	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
49	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
50	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
51	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
52	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4
53	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
54	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1
55	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
56	2	3	4	4	4	4	1	4	4	3	1
57	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3

	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33
38	3	3	4	1	4	3	3	3	2	4	4
39	4	4	1	4	4	3	4	2	3	3	3
40	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
41	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
42	4	4	2	1	2	4	2	2	2	2	2
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4
45	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
47	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3
48	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4
49	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
50	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	4	1	1	4	1	4	2	4	4
53	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
54	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
56	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4

	item34	item35	item36	item37	item38	item39	item40	item41	item42	item43	item44
38	4	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
40	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3
41	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4
42	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3
43	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3
45	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
52	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
54	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3
57	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3

	item45	item46	item47	item48	item49	item50	item51
38	2	1	3	2	4	4	2
39	3	4	3	2	3	4	3
40	4	3	3	3	3	4	4
41	3	4	4	2	3	4	4
42	4	4	4	1	4	2	4
43	4	4	4	4	3	4	4
44	2	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	2	2	3	3
46	3	3	2	3	3	3	2
47	1	2	3	2	2	3	2
48	3	3	3	3	4	4	4
49	2	3	3	2	3	3	3
50	3	3	3	2	2	3	3
51	3	3	3	3	3	2	3
52	4	1	4	1	1	4	4
53	3	3	3	2	3	3	3
54	2	1	3	1	2	4	2
55	2	3	3	2	3	3	3
56	4	4	4	1	4	4	4
57	3	3	3	2	3	3	4

	item4	item5	item8	item9	item10	item12	item15	item16	item17	item18	item22
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	3	3	2	4	1	3	4	4	4	3	3
5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
6	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
7	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1
9	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3
10	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
11	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
12	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
13	1	4	1	1	4	2	2	2	1	3	3
14	1	3	1	1	3	4	2	1	2	3	3
15	2	2	4	2	1	4	3	3	4	2	2
16	4	4	2	2	3	3	2	2	1	4	3
17	1	3	3	1	3	4	3	2	3	4	3
18	1	4	3	3	1	4	3	4	3	3	3
19	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	1
20	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2
21	1	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3
22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
23	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2
24	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2
25	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3
26	3	2	3	3	3	1	3	1	2	2	2
27	1	1	4	4	3	2	4	3	3	3	3
28	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1
29	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
30	2	2	4	3	4	2	3	4	3	1	2
31	3	3	2	2	3	4	2	3	2	4	3
32	4	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3
33	4	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3
34	3	4	2	4	2	3	3	3	4	1	4
35	3	2	2	4	3	2	4	2	3	2	3
36	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3
37	2.	3	3	2	3	4	1	2	3	2	3
38	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4
39	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3
40	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3

	item24	item25	item26	item28	item30	item34	item35	item36	item38	item39	item40
1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4
2	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
6	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3
7	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
8	4	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
11	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
12	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
13	1	1	4	2	1	4	3	2	4	4	4
14	2	2	2	1	2	4	4	1	4	4	3
15	2	2	4	3	3	1	2	4	4	4	4
16	3	1	2	3	3	4	4	4	4	3	4
17	2	2	4	1	3	3	3	3	4	3	3
18	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3
19	2	2	1	3	1	1	2	3	3	2	3
20	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4
21	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3
22	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
23	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3
24	1	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3
25	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3
26	1	3	3	2	2	2	2	4	2	2	4
27	3	4	3	4	4	3	3	3	1	2	3
28	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3
29	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
30	1	2	2	2	4	2	2	1	3	3	3
31	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4
32	3	2	1	1	3	3	1	2	4	3	4
33	2	3	2	1	2	2	2	2	4	4	3
34	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4
35	4	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3
36	3	3	2	3	3	3	1	2	3	4	3
37	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4
38	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3
39	2	4	2	1	3	3	1	2	3	3	3
40	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3

	item41	item42	item44	item45	item46	item48	item49	item50	item51	item53	item54
1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4
5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
6	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
8	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
11	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
13	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2
14	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2
15	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	1
16	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2
17	3	2	4	4	3	4	3	4	2	2	4
18	4	4	1	4	1	4	4	4	3	3	2
19	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3	1
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
22	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4
23	3	2	3	3	1	3	4	1	2	2	3
24	2	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3
25	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3
26	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3
27	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3
28	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3
29	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
30	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4
31	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
32	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
34	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
35	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3
36	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
39	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

	item56	item59	item60
1	4	4	4
2	3	3	2
3	4	4	4
4	3	4	4
5	3	3	3
6	3	4	4
7	2	4	4
8	2	3	3
9	2	3	3
10	3	4	3
11	3	4	3
12	4	3	3
13	1	4	4
14	2	4	4
15	4	4	3
16	3	4	4
17	3	4	4
18	3	4	4
19	3	2	2
20	4	4	4
21	3	3	4
22	3	3	3
23	3	4	3
24	1	2	3
25	2	1	1
26	2	3	3
27	2	3	4
28	3	3	3
29	3	4	3
30	3	3	3
31	4	4	3
32	4	4	3
33	3	3	3
34	4	4	3
35	3	3	3
36	3	3	3
37	4	4	4
38	3	3	3
39	2	4	2
40	2	4	3

	item4	item5	item8	item9	item10	item12	item15	item16	item17	item18	item22
41	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3
42	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
43	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
44	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
45	2	4	4	1	2	3	1	1	1	4	3
46	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
48	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
49	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
50	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
51	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
52	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
54	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3
55	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
56	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3

	item24	item25	item26	item28	item30	item34	item35	item36	item38	item39	item40
41	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3
42	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
43	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	4
44	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4
45	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3
46	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3
47	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
48	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4
49	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
52	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4
53	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
54	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4
55	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
56	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
57	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4

	item41	item42	item44	item45	item46	item48	item49	item50	item51	item53	item54
41	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3
42	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
44	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
46	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
47	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
49	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
50	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4
52	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
53	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
55	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
56	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

	item56	item59	item60
41	3	3	3
42	3	3	3
43	3	3	3
44	2	4	4
45	3	4	4
46	3	3	3
47	4	4	4
48	4	4	4
49	3	4	3
50	3	3	3
51	3	3	3
52	4	4	3
53	3	3	3
54	3	3	3
55	1	3	3
56	3	3	3
57	4	4	4

	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item11	item13	item14
1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
7	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
10	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
14	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
15	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
16	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
17	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
18	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3
19	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
20	4	2	2	2	2	4	3	2	2	1	2
21	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
23	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3
24	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
27	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
28	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
29	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	3	1	2	3	4	3	4	3	3	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
35	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
36	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
37	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
38	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	4
39	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3
40	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3

	item15	item16	item17	item18	item19	item22	item23	item24	item25	item28	item31
1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
6	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
8	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2
9	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
10	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
15	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
16	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
17	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
19	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
20	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2
21	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2
22	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
23	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3
24	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
29	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
31	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
34	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
35	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
36	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
37	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3
38	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2
39	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3
40	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3

	item32	item33	item34	item35	item37	item39	item40	item41	item42	item43	item45
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	4	2	4	2	2	3	2	3	3	2
16	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
19	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
20	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
21	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
23	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4
24	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
26	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
27	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
28	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
34	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3
35	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2
36	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3
37	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3
38	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	2
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
40	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4

	item46	item47	item49	item50	item51
1	3	3	2	3	3
2	3	2	3	3	2
3	2	3	2	3	2
4	3	3	4	4	4
5	3	3	3	3	3
6	3	3	2	3	3
7	3	3	3	2	3
8	1	4	1	4	4
9	3	3	3	3	3
10	1	3	2	4	2
11	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	4
14	3	3	2	3	2
15	2	3	2	3	2
16	4	3	4	4	4
17	3	3	3	3	3
18	3	3	4	4	3
19	2	2	3	3	2
20	2	3	2	3	2
21	3	3	3	4	4
22	4	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4
24	3	4	2	4	3
25	3	3	3	3	3
26	4	4	4	3	3
27	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3
29	3	4	3	3	4
30	3	3	3	3	3
31	3	4	3	3	4
32	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	4
35	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	4
37	3	3	3	3	3
38	1	3	4	4	2
39	4	3	3	4	3
40	3	3	3	4	4

	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item11	item13	item14
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
45	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2
46	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
48	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	3
49	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3
50	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2
51	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
52	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4
53	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3
54	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
55	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3
56	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4
57	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3

	item15	item16	item17	item18	item19	item22	item23	item24	item25	item28	item31
41	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3
42	3	1	3	4	4	3	4	4	2	4	2
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
45	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
46	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
48	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
49	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
50	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
52	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2
53	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
54	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3
55	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
56	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4
57	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

	item32	item33	item34	item35	item37	item39	item40	item41	item42	item43	item45
41	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
42	2	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
47	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
48	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3

	item46	item47	item49	item50	item51
41	4	4	3	4	4
42	4	4	4	2	4
43	4	4	3	4	4
44	3	3	3	3	3
45	3	3	2	3	3
46	3	2	3	3	2
47	2	3	2	3	2
48	3	3	4	4	4
49	3	3	3	3	3
50	3	3	2	3	3
51	3	3	3	2	3
52	1	4	1	4	4
53	3	3	3	3	3
54	1	3	2	4	2
55	3	3	3	3	3
56	4	4	4	4	4
57	3	3	3	3	4

	item1	item6	item12	item13	item14	item15	item20	item30	item32	item33	item35
1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3
5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
6	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
7	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3
8	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3
9	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
12	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
15	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
16	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3
17	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4
18	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
20	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4
21	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
24	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
25	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
28	3	3	4	2	1	4	3	3	3	2	3
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
31	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
32	4	2	1	4	3	2	1	4	2	4	2
33	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2
34	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4
35	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4
37	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
38	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
39	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3

	item1	item6	item12	item13	item14	item15	item20	item30	item32	item33	item35
41	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
43	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
44	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4
45	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
46	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4
47	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2
48	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2
49	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2
50	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
51	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4
52	2	3	3	2	4	3	1	4	3	3	4
53	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
54	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2
55	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	2
56	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
57	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2

	item2	item3	item4	item9	item11	item16	item19	item21	item22	item27	item28
1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3
4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
6	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
7	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3
8	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
9	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1
14	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
17	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	2
18	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
20	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
21	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
23	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4
24	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3
25	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
26	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3
27	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3
28	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
29	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
30	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4
31	4	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3
32	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
34	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
35	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3
36	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3
37	4	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2
38	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
39	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	1	4	4	2	2	4

	item29	item31
1	4	4
2	4	3
3	4	3
4	4	4
5	4	2
6	3	3
7	3	3
8	4	4
9	3	3
10	4	4
11	3	3
12	3	4
13	3	4
14	4	3
15	3	3
16	4	4
17	3	3
18	4	3
19	3	3
20	4	3
21	3	4
22	3	3
23	4	4
24	3	3
25	3	4
26	3	4
27	3	3
28	4	3
29	3	3
30	4	3
31	3	3
32	2	3
33	4	4
34	3	3
35	3	3
36	3	4
37	3	3
38	4	4
39	3	3
40	3	4

	item2	item3	item4	item9	item11	item16	item19	item21	item22	item27	item28
41	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
43	4	4	1	1	4	3	4	4	3	4	4
44	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3
45	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2
46	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3
47	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4
48	4	3	3	4	3	4	4	2	3	1	3
49	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
50	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
52	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2
53	3	3	1	3	3	1	2	2	3	1	2
54	2	2	2	2	4	2	4	3	2	3	3
55	1	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3
56	1	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2
57	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3

	item29	item31
41	4	3
42	3	3
43	4	4
44	4	4
45	3	3
46	4	4
47	4	4
48	4	2
49	3	4
50	4	4
51	4	3
52	2	3
53	3	3
54	4	4
55	4	3
56	4	3
57	3	3

	item5	item7	item8	item10	item17	item18	item23	item24	item25	item26	item34
1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	3
5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
6	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
7	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
8	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3
9	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
10	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3
12	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
13	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
15	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3
17	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3
18	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3
19	3	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3
20	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3
21	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
22	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2
23	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
25	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
26	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
28	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3
29	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4
30	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
31	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
32	4	3	3	3	3	1	4	2	4	3	2
33	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
34	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3
35	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3
36	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
39	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

	item36
1	4
2	3
3	4
4	3
5	4
6	3
7	3
8	3
9	4
10	4
11	4
12	3
13	4
14	3
15	3
16	3
17	3
18	3
19	2
20	3
21	3
22	3
23	3
24	3
25	3
26	4
27	2
28	4
29	3
30	3
31	3
32	2
33	4
34	3
35	3
36	3
37	3
38	3
39	3
40	3

	item5	item7	item8	item10	item17	item18	item23	item24	item25	item26	item34
41	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3
42	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
43	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4
44	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
45	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2
46	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
48	4	2	4	4	4	1	2	1	4	4	4
49	4	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4
52	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
54	4	2	3	3	1	3	4	2	3	4	3
55	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4
56	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4
57	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3

	item36
41	3
42	3
43	4
44	4
45	2
46	4
47	4
48	3
49	3
50	4
51	4
52	4
53	3
54	4
55	4
56	4
57	3

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
1	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3
2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
6	2	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2
7	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
8	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
9	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4
10	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
11	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
12	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4
13	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
14	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3
15	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
17	3	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3
18	1	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3
19	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4
20	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4
21	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
24	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3
25	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2
27	2	3	1	3	3	2	4	4	3	3	3
28	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4
29	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4
30	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
32	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4
33	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
34	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2
35	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
36	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2
37	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
38	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
39	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
40	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3

	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22
1	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2
4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4
5	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3
6	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2
7	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
8	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
10	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
13	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
15	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
16	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
17	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
18	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2
20	3	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3
21	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
22	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3
23	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
24	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
26	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2
29	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
30	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3
31	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2
32	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4
33	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
34	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
35	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
36	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2
37	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
38	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2
39	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
40	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3

	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
6	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3
7	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
11	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
12	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3
13	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4
16	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2
17	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3
18	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3
19	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2
20	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
21	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1
24	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4
29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	4	2	2	1	2	2	2	2	4	2
31	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
34	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	3
36	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1
37	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
39	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	4
40	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3

	item34	item35	item36	item37	item38
1	3	3	3	3	3
2	4	3	4	3	2
3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	4	3
6	3	3	2	3	3
7	4	4	4	4	3
8	3	3	4	4	4
9	4	3	4	3	2
10	3	4	3	3	4
11	4	3	3	3	3
12	3	4	2	4	1
13	4	3	3	3	2
14	4	3	4	3	2
15	4	4	3	4	3
16	3	3	4	3	4
17	3	3	3	3	4
18	3	3	3	3	2
19	1	3	4	4	4
20	4	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3
22	4	4	3	4	4
23	2	3	2	3	3
24	3	3	4	4	4
25	3	3	3	3	4
26	3	3	2	3	3
27	3	3	3	3	3
28	2	4	1	4	1
29	3	3	3	3	3
30	2	3	2	3	4
31	4	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3
34	3	3	3	2	3
35	2	2	3	2	3
36	2	3	2	3	3
37	3	3	4	4	4
38	4	3	3	3	3
39	2	3	2	4	2
40	4	3	4	3	4

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
43	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
44	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2
45	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
48	2	3	4	3	2	4	3	2	4	2	2
49	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3
50	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3
51	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
52	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3
53	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4
54	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
55	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2
56	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3
57	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4

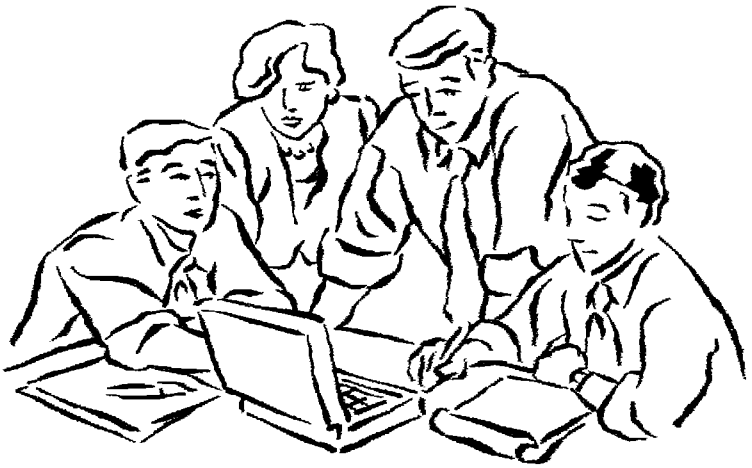
	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22
41	2	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3
42	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3
43	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2
44	3	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2
45	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2
48	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
50	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2
51	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
54	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2
55	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2

	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33
41	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3
42	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
43	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
44	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4
45	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3
50	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3
51	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
52	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4
53	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
54	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
55	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4

	item34	item35	item36	item37	item38
41	3	3	3	3	3
42	3	3	4	3	3
43	2	2	3	4	2
44	3	3	2	2	2
45	4	4	4	2	4
46	4	4	3	4	4
47	3	3	3	4	2
48	3	3	3	3	3
49	3	2	3	4	2
50	3	3	3	3	3
51	4	3	3	3	4
52	4	4	4	3	3
53	3	4	3	2	3
54	3	3	3	4	4
55	3	3	4	3	4
56	3	3	3	3	3
57	1	4	4	4	2

	mk	ach	aff	pow	se
1	126	38	45	43	116
2	122	40	42	40	116
3	120	38	43	39	117
4	108	32	40	36	147
5	125	39	43	43	122
6	116	35	43	38	108
7	115	35	41	39	126
8	101	28	40	33	127
9	117	37	40	40	127
10	141	43	52	46	133
11	119	39	39	41	116
12	126	39	43	44	122
13	136	43	47	46	122
14	123	41	41	41	115
15	112	37	39	36	130
16	104	30	39	35	136
17	108	33	39	36	124
18	123	38	46	39	116
19	108	34	39	35	124
20	106	32	39	35	128
21	131	42	47	42	130
22	106	32	39	35	145
23	130	42	47	41	99
24	108	34	38	36	132
25	118	38	40	40	115
26	127	43	43	41	111
27	113	35	40	38	112
28	102	31	36	35	131
29	114	34	39	41	112
30	124	38	43	43	112
31	121	39	41	41	117
32	100	29	37	34	135
33	134	39	50	45	118
34	112	36	43	33	118
35	111	36	38	37	107
36	112	34	41	37	109
37	107	32	39	36	136
38	128	38	48	42	120
39	113	36	40	37	112

	mk	ach	aff	pow	se
40	107	32	39	36	135
41	117	35	43	39	110
42	108	35	38	35	127
43	123	38	44	41	103
44	126	38	44	44	102
45	107	36	35	36	129
46	129	40	44	45	151
47	126	39	41	46	115
48	116	39	40	37	111
49	115	36	41	38	111
50	138	42	49	47	122
51	120	36	44	40	117
52	108	32	38	38	125
53	96	30	30	36	116
54	107	34	37	36	129
55	109	34	36	39	125
56	98	30	31	37	116
57	105	34	38	33	131



LAMPIRAN G
SURAT

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
Paingan, Maguwoharjo, Depok, Sleman
Telp. 883037, 883968, 886529, 886530 Fax. (0274) 562383 Yogyakarta

KETERANGAN PENELITIAN

No. : 127 /D/Psi/USD/ X 2004

Kami terangkan dengan sesungguhnya bahwa pembawa surat ini :

Nama : Nina Sri Jenariati

NIM : 99911413

adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Untuk memenuhi salah satu tugas dalam rangka studinya, yang bersangkutan bermaksud melakukan penelitian berupa :

- [ ] Observasi
- [ ] Wawancara
- [x] Testing
- [ ] Eksperimen
- [ ] Survai
- [ ] Studi survai

Dengan partisipan atau responden

- [ ] Ibu / Bapak / Saudara sendiri
- [ ] Putra Ibu / Bapak
- [ ] Lembaga/bagian dari lembaga/kantor/perusahaan yang Ibu/Bapak/Saudara pimpin
- [x] Staf atau karyawan di lembaga/kantor/perusahaan yang Ibu/Bapak/Saudara pimpin.
- [ ] Siswa/mahasiswa di lembaga / sekolah yang Ibu / Bapak / Saudara pimpin
- [ ] Warga masyarakat/komunitas di lingkungan yang Ibu/Bapak/Saudara pimpin
- [ ] Klien/langganan/pasien di lembaga/kantor/perusahaan yang Ibu/Bapak/ Saudara pimpin.

Dengan spesifikasi atau rincian sebagai berikut :
Hubungan seli psikum dengan motivasi kerja pada karyawan

Untuk itu sudilah memberikan ijin, bantuan atau kerjasama seperlunya.

Atas perhatian dan kerja sama Ibu/Bapak/Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 11 Oktober 2004
Dekan,

Dr. T. Priyo Widiyanto, M.Si.

Telp. (0274) 513301, 515352, 518862, Fax. (0274) 562383, E-mail : rktusd@indo.net.id
Bank Niaga, Jl. Jenderal Sudirman Yk., Rek. Giro : 181.2416.900 × Bank Lippo, Jl. Jenderal Sudirman, Yk., Rek. Giro : 787.30.03201.6

PT Astra International Tbk - Honda
Yogyakarta Branch
Jln. Magelang Km. 7,2
Yogyakarta 55285, Indonesia

Tel (62 274) 868551
(62 274) 868661
Fax : (62 274) 868071

ASTRA international

SURAT KETERANGAN

No: S.KET-MKT/HSO.YOG/020/XII/2004

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	WILLIAM SURYAWAN
Jabatan	:	Supervisor PT. Astra International Tbk - Honda Cabang Yogyakarta
Alamat	:	Jl. Magelang Km 7,2 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	NINA SITIJENARIATI
NIM	:	999114113
Jurusan	:	Psikologi
Fakultas	:	Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

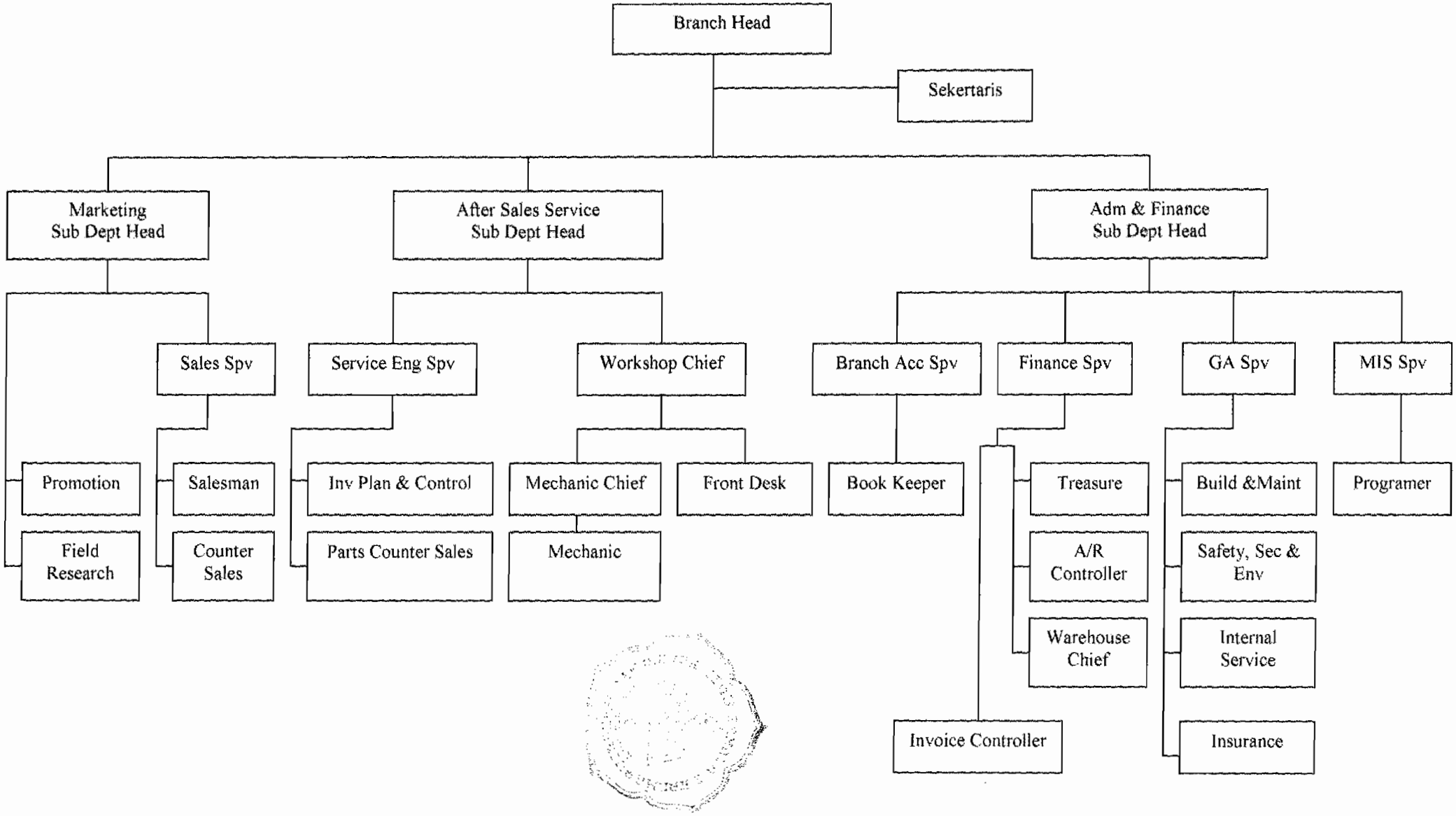
Adalah benar mahasiswa tersebut diatas telah melakukan pengumpulan data / penelitian di PT.Astra International Tbk - Honda Cabang Yogyakarta (Astra Motor Kaliurang, Astra Motor Godean, Astra Motor Malioboro, Astra Motor Bantul) dari tanggal 22 November s/d 14 Desember 2004.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 Desember 2004
MARKETING SUB DEPT
PT. Astra International Tbk - Honda
Cabang Yogyakarta

WILLIAM SURYAWAN
Supervisor

Wsu/fsu

ORGANIZATIONAL STRUCTURE :

PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk - HONDA YOGYAKARTA BRANCH