

**PERAN HARGA DIRI TERHADAP MOTIVASI MENJADI PNS  
PADA MASYARAKAT SUMATERA SELATAN**



**SKRIPSI**

**OLEH:**

**HERYANI CHRISTIE PANJAITAN**

**04041181419008**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PERAN HARGA DIRI TERHADAP MOTIVASI MENJADI PNS  
PADA MASYARAKAT SUMATERA SELATAN**

**Skripsi**

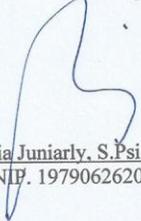
dipersiapkan dan disusun oleh

**HERYANI CHRISTIE PANJAITAN**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 2 November 2018

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I

  
Amalia Juniary, S.Psi., MA., Psikolog  
NIP. 197906262014062201

Pembimbing II

  
Dewi Anggraini, S.Psi., MA.  
NIP. 198311022012092201

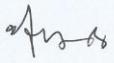
Penguji I

  
Rachmawati, S.Psi., MA.  
NIP. 197703282012092201

Penguji II

  
Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197805212002122004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal 2 November 2018

  
Ayu Purnamasari, S.Psi., MA.  
NIP. 19861215201504200

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Heryani Christie Panjaitan dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 2 November 2018

Yang menyatakan,



Heryani Christie Panjaitan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Peran Harga Diri terhadap Motivasi Menjadi PNS pada Masyarakat Sumatera Selatan”**. Tujuan dari penulisan laporan kegiatan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Psikologi program Strata Satu (S-1) Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

Selama penyusunan skripsi ini, peneliti tidak luput dari berbagai kendala. Namun, kendala tersebut dapat diatasi berkat bimbingan, dukungan, dan bantuan yang diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. dr. H. Syarif Husin, M.S. selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ayu Pumamasari, S.Psi., MA., selaku Ketua Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Amalia Juniarly, S.Psi., MA. Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bantuan, motivasi, waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
5. Dewi Anggraini, S.Psi., MA. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

6. Semua Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan masukan dan saran dalam pembuatan penelitian ini.
7. Karyawan Program Studi Psikologi yang telah membantu peneliti dalam proses pengerjaan penelitian ini.
8. Orang tua dan kakak, selaku keluarga yang selalu memberikan bantuan, baik secara moral maupun finansial sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
9. Teman-Teman angkatan 2014, khususnya Tria, Nurul, Dora, Bebeg, Rita, Tita, Meidina, yang telah memberikan dukungan dan motivasi.
10. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian untuk pengambilan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian penelitian ini

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan memberikan berkat serta rahmat kepada kita semua, Amin.

Indralaya, 2 November 2018

Heryani Christie Panjaitan

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
1. Teoritis .....	9
2. Praktis .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>15</b>
A. Motivasi .....	15
1. Pengertian Motivasi Menjadi PNS .....	15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	16
3. Aspek-aspek Motivasi .....	19
4. Karakteristik Motivasi .....	20
5. Ciri-ciri Individu yang termotivasi .....	22

B. Harga Diri .....	23
1. Pengertian Harga Diri.....	23
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Harga Diri .....	24
3. Aspek-aspek Harga Diri .....	28
4. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Harga Diri .....	29
C. Peran Harga Diri terhadap Motivasi Menjadi PNS .....	33
D. Kerangka Berpikir .....	36
E. Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Variabel Penelitian .....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	29
1. Populasi .....	38
2. Sampel .....	39
D. Metode Pengumpulan Data .....	39
1. Skala Psikologis.....	40
2. Wawancara.....	42
E. Validitas dan Reliabilitas .....	43
1. Uji Validitas .....	43
2. Uji Reliabilitas .....	43
F. Metode Analisis Data .....	44
1. Uji Asumsi Penelitian.....	44
a. Uji Normalitas .....	44
b. Uji Linearitas.....	44
2. Uji Hipotesis.....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Orientasi Kancha Penelitian .....	46
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	48

1. Persiapan Administrasi .....	48
2. Persiapan Alat Ukur .....	49
3. Pelaksanaan Penelitian .....	53
C. Hasil Penelitian .....	55
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	55
2. Deskripsi Data Penelitian .....	59
3. Hasil Analisis Data Penelitian .....	62
a. Uji Asumsi .....	62
b. Uji Hipotesis .....	63
D. Hasil Analisis Tambahan .....	64
E. Pembahasan .....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penilaian Skala <i>Likert</i> .....	41
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Motivasi Menjadi PNS.....	41
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Harga Diri.....	42
Tabel 4.1 Distribusi Skala Motivasi Menjadi PNS Setelah Uji Coba.....	50
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Motivasi Menjadi PNS.....	50
Tabel 4.3 Distribusi Skala Harga Diri Setelah Uji Coba.....	52
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Harga Diri.....	52
Tabel 4.5 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	55
Tabel 4.6 Deskripsi Asal Kabupaten/Kota Subjek Penelitian.....	56
Tabel 4.7 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	57
Tabel 4.8 Deskripsi Tingkat Pendidikan Subjek Penelitian.....	57
Tabel 4.9 Deskripsi Pekerjaan Subjek Penelitian.....	58
Tabel 4.10 Deskripsi Jumlah Tes CPNS yang Telah Diikuti Subjek Penelitian.....	59
Tabel 4.11 Deskripsi Data Penelitian.....	59
Tabel 4.12 Rumus Pengkategorian.....	60
Tabel 4.13 Deskripsi Kategorisasi Motivasi Menjadi PNS pada Subyek Penelitian.....	61
Tabel 4.14 Deskripsi Kategorisasi Harga Diri pada Subyek Penelitian.....	61

Tabel 4.15 Uji Normalitas Menggunakan <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	62
Tabel 4.16 Rangkuman Hasil Analisis Linearitas.....	63
Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	63
Tabel 4.18 Rangkuman Hasil Uji Beda Motivasi dan Harga Diri Ditinjau Dari Usia.....	64
Tabel 4.19 Rangkuman Hasil Uji Beda Motivasi dan Harga Diri Ditinjau Dari Asal Kabupaten.....	65
Tabel 4.20 Rangkuman Hasil Uji Beda Motivasi dan Harga Diri Ditinjau Dari Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.21 Rangkuman Hasil Uji Beda Motivasi dan Harga Diri Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4.22 Rangkuman Hasil Uji Beda Motivasi dan Harga Diri Ditinjau Dari Jenis Pekerjaan.....	67
Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Uji Beda Motivasi dan Harga Diri Ditinjau Dari Jumlah Tes CPNS yang Pernah Diikuti.....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN A</b> .....	<b>81</b>
1. Skala Psikologis Sebelum Uji Coba (Skala I).....	83
1. Skala Psikologis Sebelum Uji Coba (Skala II).....	88
<b>LAMPIRAN B</b> .....	<b>93</b>
1. Skala Psikologis Setelah Uji Coba (Skala I).....	95
2. Skala Psikologis Setelah Uji Coba (Skala II).....	97
<b>LAMPIRAN C</b> .....	<b>100</b>
1. Hasil Uji Validitas Alat Ukur.....	101
2. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	104
<b>LAMPIRAN D</b> .....	<b>105</b>
1. Deskripsi Data Penelitian.....	106
2. Frekuensi Data Penelitian.....	106
3. Hasil Uji Normalitas.....	109
4. Hasil Uji Linearitas.....	109
5. Hasil Uji Hipotesis.....	109
<b>LAMPIRAN E</b> .....	<b>110</b>
1. Hasil Uji Beda Motivasi Menjadi PNS dan Harga Diri Ditinjau Dari Usia.....	111
2. Hasil Uji Beda Motivasi Menjadi PNS dan Harga Diri Ditinjau Dari Asal Kabupaten.....	111
3. Hasil Uji Beda Motivasi Menjadi PNS dan Harga Diri Ditinjau Dari Jenis Kelamin.....	112
4. Hasil Uji Beda Motivasi Menjadi PNS dan Harga Diri Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan.....	113

5. Hasil Uji Beda Motivasi Menjadi PNS dan Harga Diri	
Ditinjau Dari Pekerjaan.....	113
6. Hasil Uji Beda Motivasi Menjadi PNS dan Harga Diri	
Ditinjau Dari Jumlah Tes yang Telah Diikuti.....	114
<b>LAMPIRAN F.....</b>	<b>112</b>
1. Hasil Tabulasi Skala Uji Coba.....	116
2. Hasil Tabulasi Pengambilan Data.....	129

**PERAN HARGA DIRI TERHADAP MOTIVASI MENJADI PNS PADA  
MASYARAKAT SUMATERA SELATAN**

**Heryani Christie Panjaitan<sup>1</sup>, Amalia Juniarily<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui peran harga diri terhadap motivasi menjadi PNS pada masyarakat Sumatera Selatan. Hipotesisnya adalah ada peranan harga diri terhadap motivasi menjadi PNS pada masyarakat Sumatera Selatan.

Subyek penelitian adalah masyarakat Sumatera Selatan berjumlah 150 orang yang berencana mengikuti tes CPNS 2018 dan memiliki tingkat pendidikan minimal SMA atau SMK. Metode pengumpulan data menggunakan skala motivasi menjadi PNS dan harga diri. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah *purposive sampling*. Analisis hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai  $R=0,53$ ,  $F=59,315$ ,  $R\ square=0,286$ ,  $P=0,000$  ( $p<0,05$ ) yang berarti ada peranan harga diri terhadap motivasi menjadi PNS pada masyarakat Sumatera Selatan dengan besar harga diri terhadap motivasi menjadi PNS adalah 28,6% dengan demikian hipotesis diterima.

**Kata Kunci: Harga Diri, Motivasi Menjadi PNS.**

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

# **ROLE OF SELF ESTEEM TO MOTIVATION TO BECOME CIVIL SERVANT AT SOUTH SUMATERA CITIZEN**

**Heryani Christie Panjaitan<sup>1</sup>, Amalia Juniarily<sup>2</sup>**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the role of self esteem to motivation to become civil servant at South Sumatera Citizen. Hypothesis in this study there is role of self esteem to motivation become civil servant at South Sumatera citizen.*

*The subject were South Sumatera Citizen amounted to 150 people that have high school program as minimum education. Data collection method using self esteem and motivation become civil servant's scale. This study using purposive sampling technique as data collection technique. The result were analyze using simple linier regression analysis.*

*The result of regression analysis shows that  $R=0,535$ ,  $F=59,315$ ,  $R$  square= $0,286$  and  $P=0,000$  ( $p<0,000$ ) that indicated there is a role of self esteem to motivation to become civil servant at South Sumatera citizen with score of self esteem role is 28,6%. This result shows that the hypothesis in this study were accepted.*

***Keywords: Self Esteem, Motivation to Become Civil Servant***

---

<sup>1</sup> *Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University*

<sup>2</sup> *Lecturer of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap orang yang telah menyelesaikan pendidikannya baik itu di tingkat sekolah menengah atas ataupun perguruan tinggi idealnya harus mencari pekerjaan. Menurut Santrock (2002) bahwa tanda seseorang memasuki masa dewasa adalah ketika mendapatkan pekerjaan penuh waktu yang cenderung tetap setelah menyelesaikan sekolah menengah atas, universitas, ataupun pasca sarjana.

Salah satu pekerjaan yang paling banyak diminati oleh masyarakat Indonesia yaitu bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil. Seperti yang dikemukakan oleh Rahayu dkk., (2017) bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di negara Indonesia masih menjadi lahan primadona atau memiliki daya tarik tertentu bagi masyarakat, terutama generasi muda untuk menggantungkan cita-citanya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pelamar CPNS 2017 sebanyak 1,1 juta orang, sedangkan formasi yang diperebutkan di 61 instansi sebanyak 17.928 (Syahbuddin, 2017). Kemudian, pada penerimaan CPNS 2014 ada 2.603.780 pelamar yang mendaftar di 418 instansi di berbagai provinsi, kabupaten dan kota yang ada di Indonesia, sedangkan alokasi CPNS yang diterima hanya 45.000 formasi (Suhendra, 2017). Di sisi lain, data dari Badan Pusat Statistik (2017) menyebutkan bahwa jumlah warga negara Indonesia yang menjadi pegawai negeri sipil pada tahun 2016 yaitu sebanyak 4.374.349. Jumlah ini hampir dua kali lipat dari jumlah pegawai negeri sipil di tahun 2015 yang hanya sebesar 2.156.856. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa PNS merupakan salah satu pekerjaan yang paling banyak di minati di Indonesia.

Sumatera Selatan merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki kebutuhan PNS yang cukup tinggi. Hal ini karena pada rentang tahun 2012-2016, jumlah kabupaten dan/kota bertambah, begitu juga wilayah administratif di bawahnya selalu bertambah (BPS, 2017). Selain itu, dilansir dari situs [bps.co.id](http://bps.co.id), Sumatera Selatan berada pada urutan ketujuh sebagai provinsi yang memiliki jumlah PNS terbanyak di Indonesia pada tahun 2016.

Dari hasil survei yang dilakukan pada 8 November 2018 terhadap 15 orang masyarakat Sumatra Selatan, diketahui bahwa 11 responden (73,3%) bersemangat mengikuti tes CPNS tahun 2018. Adapun alasan-alasan yang diberikan responden seperti ingin mendapatkan pekerjaan, membahagiakan orang tua, adanya kesempatan menjadi abdi negara, dan mengasah kemampuan yang dimiliki. Sementara dari hasil wawancara, diketahui bahwa beberapa alasan responden termotivasi menjadi PNS antara lain karena mengejar status PNS yang dianggap oleh keluarga dan tetangga sekitar sebagai pekerjaan yang memiliki status yang lebih tinggi dibanding dengan pekerjaan lain, terjamin kehidupan (terhindar dari pemberhentian sepihak, mendapatkan gaji yang tetap, dan adanya jaminan hari tua).

Hasil wawancara di atas sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rahayu dkk. (2017) bahwa masyarakat yang menilai PNS sebagai simbol status sosial kebanyakan mendengar dan diberitahu oleh keluarga, teman, tetangga, atau kerabat tentang kenyamanan menjadi PNS, yang dapat memberi harapan untuk hidup lebih baik merubah nasib, kesenangan dalam bekerja dengan adanya gaji setiap bulan serta dana pensiun dan lain sebagainya.

Sementara itu, Uno (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Ghufron dan Risnawita (2014) menambahkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan perilaku-perilaku yang diarahkan pada tujuan agar mencapai kepuasan. Adapun motivasi ini penting untuk tercapainya tujuan baik pada tingkat individu maupun kelompok (Nimran, 2016).

Sutrisno (2013) juga menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Adapun beberapa faktor internal yang mempengaruhi motivasi yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat penghargaan, keinginan untuk dapat diakui, keinginan untuk dapat berkuasa. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Selanjutnya, Uno (2017) menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari dua aspek, yaitu adanya dorongan dari dalam dan dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan serta usaha mencapai tujuan.

Hasil survei yang dilakukan peneliti pada tanggal 8 November 2018 terhadap 15 masyarakat Sumatra Selatan yang ingin menjadi PNS ini juga menyebutkan bahwa sebanyak 8 responden (53,3%) diketahui memilih untuk membeli buku-buku soal tes CPNS, sedangkan sisanya memilih untuk belajar soal tes melalui internet dan mengikuti les. Adapun intensitas usaha yang dilakukan yaitu sebanyak 9 responden (60%) sering mempersiapkan diri menjadi PNS dengan usaha seperti membaca buku soal-soal tes, mencari dan mempelajari trik menjawab soal dan

variasi soal tes CPNS di internet dan berdoa. Sedangkan 6 responden (40%) kadang-kadang melakukan simulasi tes CPNS, menghafal soal sedikit demi sedikit, belajar dari buku apabila ada waktu luang dan mencari informasi terbaru mengenai tes CPNS.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap E pada tanggal 7 November 2018, diketahui bahwa E lebih memilih untuk mempelajari soal-soal tes melalui buku karena lebih hemat daripada mengikuti les. Selain itu, E berpendapat apabila belajar melalui buku maka akan lebih mudah untuk menyisihkan waktu belajar sefleksibel mungkin. E juga berpendapat bahwa soal-soal tes CPNS pada umumnya memiliki kesamaan dengan soal-soal psikotes lainnya, sehingga menurutnya lebih baik mempelajari soal-soal tersebut dengan kemampuan sendiri. Selanjutnya M yang juga diwawancarai pada 7 November 2018 juga memilih untuk mempelajari soal-soal melalui buku karena M memiliki banyak kumpulan soal tidak hanya tes CPNS tetapi juga kisi-kisi soal tes AKPOL, TNI, dan SBMPTN. M juga memiliki kumpulan soal dari saudaranya yang telah lulus tes CPNS 2016. Kondisi ini membuat M hanya perlu mempelajari soal-soal yang ada dan mencari informasi terbaru mengenai tes CPNS 2018. Berdasarkan hasil survei dan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa masyarakat Sumatera Selatan memiliki usaha yang tinggi untuk lolos tes CPNS 2018.

Selanjutnya, hasil survey yang dilakukan pada tanggal 8 November 2018 ini juga menunjukkan bahwa 8 responden (53,3%) ingin menjadi PNS karena status pekerjaan PNS yang lebih dihargai daripada pekerjaan lainnya di masyarakat dan 7 responden (46,7%) beralasan karena pekerjaan tersebut memiliki jaminan hari tua.

Adapun alasan lainnya yaitu adanya berbagai tunjangan di luar gaji dan jaminan tidak diberhentikan. Pada hasil survei ini juga diketahui bahwa sebanyak 11 responden (73,3%) menjadi PNS karena didorong oleh keinginan sendiri, sedangkan sisanya didorong oleh orang tua. Berdasarkan hasil survei dan wawancara di atas, diketahui bahwa salah satu alasan masyarakat Sumatera Selatan ingin menjadi PNS karena pekerjaan sebagai PNS dianggap lebih memiliki status sosial daripada pekerjaan lainnya.

Motivasi menjadi PNS erat kaitannya dengan harga diri. Hal ini dapat diketahui dari pendapat Aamodt (2010) yang menyatakan bahwa seseorang yang termotivasi lebih daripada orang lain karena memiliki harga diri yang tinggi. Pendapat ini juga didukung dengan hasil penelitian Ilardi, Leone, Kasser, and Ryan (Aamodt, 2010) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara harga diri dengan motivasi. Kemudian, Adler (Mruk, 2006) mengungkapkan bahwa harga diri menjadi suatu dorongan untuk menjadi superior sehingga memotivasi orang lain untuk mencapai level status sosial yang lebih tinggi.

Coopersmith (1967) menjelaskan bahwa harga diri adalah penilaian pribadi mengenai keberlayakan yang diekspresikan di dalam sikap individu terhadap diri sendiri. Coopersmith (Rosenow, 2005) selanjutnya juga menjelaskan bahwa harga diri sebagai tingkatan seseorang mempercayai bahwa dirinya mampu, penting, sukses, dan berharga. Hashemian (Basco & Han, 2016) mendefinisikan harga diri sebagai bagaimana seseorang melihat diri sendiri, dan bagaimana mereka memandang nilai tersebut terhadap dunia, dan seberapa berharga diri mereka bagi orang lain.

Ghufron dan Risnawita (2014) mengungkapkan bahwa pembentukan dan perkembangan harga diri terjadi karena adanya interaksi dengan lingkungan terhadap sejumlah penghargaan, penerimaan, dan pengertian orang lain terhadap dirinya. Coopersmith (1967) menjelaskan bahwa harga diri terdiri dari beberapa aspek. Aspek pertama adalah signifikansi, yaitu menyangkut atensi dan rasa cinta yang diekspresikan orang lain kepada individu tersebut. Aspek kedua adalah kompetensi, yaitu performa yang sukses untuk mendapatkan suatu pencapaian yang ditandai dengan level performa yang tinggi dengan variasi level dan tugas yang sesuai dengan usia. Selanjutnya aspek kekuatan yaitu kemampuan individu untuk mempengaruhi suatu tindakan dengan cara mengontrol perilaku diri sendiri dan orang lain. Aspek terakhir adalah kebajikan, yaitu ditandai dengan ketaatan terhadap moral, etika, dan agama.

Setiap individu memiliki tingkatan harga diri masing-masing, ada yang rendah dan ada yang tinggi. Zeigler-Hill (2013) menyimpulkan dari para ahli psikologi lainnya bahwa harga diri yang rendah akan berkontribusi terhadap perilaku maladaptif seperti rendahnya kepuasan hidup, simpton depresi, dan impuls untuk bunuh diri. Sedangkan harga diri yang tinggi akan meningkatkan pencapaian akademik, kesuksesan dalam pekerjaan dan popularitas.

Meskipun begitu, Zeigler-Hill (2013) juga menambahkan bahwa harga diri tinggi memiliki korelasi yang positif dengan agresi dan kekerasan, disriminasi, dan *pervasive self-serving bias*, dan narsisme. Zeigler-Hill dan Marcus (2016) selanjutnya menambahkan keterbatasan dari seseorang dengan harga diri tinggi yaitu memiliki keberlayakan diri yang membumbung sehingga sering terlihat bermegah diri dan

meninggikan diri. Selain itu, kecenderungan individu yang memiliki harga diri tinggi adalah fokus kepada kekuatannya setelah kegagalan. Hal ini akan mendorong individu untuk menolak kritik dan melewatkan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan hasil survei, diketahui bahwa 11 dari 15 responden (73,3%) menganggap dengan menjadi PNS maka akan lebih disukai oleh masyarakat. Adapun alasan-alasan responden antara lain karena pekerjaan sebagai PNS dianggap memiliki status yang tinggi di masyarakat dan adanya pendapat bahwa PNS memiliki popularitas yang seolah-olah dapat mengangkat harga diri, kebanggaan dan membuat responden lebih terpandang.

Sebanyak 10 responden (66,7%) mengakui bahwa responden mengandalkan diri sendiri untuk mempelajari soal-soal tes CPNS. Beberapa alasan yang diberikan responden antara lain karena yakin dengan kemampuan sendiri dan menyadari bahwa tidak ada orang yang bisa menolong pada saat tes yang sesungguhnya. Selanjutnya, hasil survei juga menunjukkan bahwa sebanyak 13 dari 15 responden (86,7%) mengakui dapat membuat orang lain mau membantu untuk mempelajari soal-soal tes CPNS. Adapun alasan-alasan responden karena ingin mengetahui soal-soal yang sulit dipahami melalui orang lain, telah memiliki kelompok belajar dengan teman yang juga mengikuti tes, dan adanya keinginan yang kuat untuk lulus dan merasa masih memerlukan bantuan,

Dan hasil wawancara yang dilakukan terhadap M pada 7 November 2018, diketahui bahwa M lebih memilih untuk mengandalkan diri sendiri karena M menyadari bahwa Apabila diterima menjadi PNS maka harus bekerja dengan sebaik

mungkin karena sudah menjadi suatu pengabdian. M tidak ingin semua usaha dan ilmu yang dimilikinya menjadi sia-sia hanya karena mengandalkan orang lain. Oleh karena itu, meskipun sulit, M ingin lolos tes CPNS dengan mengandalkan pengetahuan yang dimiliki. Selanjutnya melalui wawancara dengan E, diketahui bahwa beliau lebih suka mandiri untuk mempersiapkan segala keperluan tes CPNS. Hal ini karena E merasa yakin dengan kemampuannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. E juga mengakui bahwa dirinya tidak ingin melibatkan orang lain untuk terlibat dalam urusannya.

Hasil survei ini juga menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden (86,7%) menyebutkan tidak setuju apabila menggunakan jalur “kekeluargaan” untuk menjadi PNS. Responden beralasan bahwa untuk menjadi PNS haruslah berkompeten agar dapat memajukan bangsa. Selain itu responden menyebutkan bahwa perbuatan tersebut tidak terpuji, tidak adil dan tidak jujur yang akan menyingkirkan orang yang telah sungguh-sungguh untuk menjadi PNS. Selanjutnya, responden juga beralasan bahwa apabila melalui jalur kekeluargaan, maka akan menanamkan perbuatan yang tidak baik sehingga pekerjaan tersebut tidak menjadi berkah.

Coopersmith (1967) menyebutkan bahwa salah satu ciri-ciri seseorang yang memiliki harga diri tinggi yaitu percaya diri terhadap persepsi dan *judgement* sendiri sehingga menerima opini dan memberikan keyakinan dan kepercayaan terhadap reaksi dan kesimpulan miliknya. Berdasarkan hasil survei, wawancara dan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masyarakat Sumatera Selatan memiliki harga diri yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti peran harga diri terhadap motivasi menjadi PNS pada Masyarakat Sumatera Selatan.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang akan diteliti peneliti yaitu apakah ada peran harga diri terhadap motivasi menjadi PNS pada Masyarakat Sumatera Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada peran harga diri terhadap motivasi menjadi PNS pada Masyarakat Sumatera Selatan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait, antara lain:

#### 1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan sebagai sarana pengembangan pengetahuan yang bersifat keilmuan psikologi. Khususnya keilmuan psikologi sosial dan industri dan organisasi yang membahas tentang harga diri dan motivasi.

#### 2. Manfaat Praktis :

##### a. Bagi masyarakat Sumatera Selatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat Sumatera Selatan mengenai peran harga diri terhadap motivasi menjadi

Pegawai Negeri Sipil pada Masyarakat Sumatera Selatan sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran terdidik di Sumatera Selatan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah dengan variabel yang sama.

### **E. Keaslian Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat peran harga diri terhadap motivasi menjadi PNS pada masyarakat Sumatera Selatan. Berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari berbagai sumber, penelitian tentang peran harga diri terhadap motivasi menjadi PNS pada masyarakat Sumatera Selatan belum pernah dilakukan di Sumatera Selatan.

Nurvia (2012) telah melakukan penelitian tentang “Hubungan antara dan Harga Diri dengan *Burnout* pada Karyawan di Bidang Pemasaran”. Subyek penelitian ini adalah 54 karyawan bidang pemasaran yang berada pada rentang dewasa awal sampai dengan dewasa akhir di PT. X. Hasil penelitian menunjukkan adanya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara harga diri dengan *burnout* pada karyawan di bidang pemasaran.

Penelitian tersebut menggunakan *burnout* sebagai variabel terikat, sedangkan peneliti menggunakan motivasi menjadi PNS sebagai variabel terikat. Selanjutnya, subyek penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Subyek penelitian tersebut adalah karyawan bidang pemasaran di

PT.X, sedangkan peneliti menggunakan masyarakat Sumatera Selatan sebagai subyek penelitian.

Selain itu, Sumarsongko (2015) meneliti tentang “Hubungan Harga Diri dengan Perilaku Prososial pada Satpam PT. Danliris Surakarta”. Sampel penelitian ini berjumlah 112 satpam yang bekerja di PT. Danliris Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat positif signifikan antara harga diri dengan perilaku prososial.

Berbeda dengan yang akan diteliti oleh peneliti, penelitian yang dilakukan oleh Sumarsongko ini menggunakan perilaku prososial sebagai variabel terikat, sedangkan peneliti menggunakan motivasi menjadi PNS sebagai variabel terikat. Penelitian ini juga berbeda dari segi subyek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan satpam yang bekerja di PT. Danliris Surakarta sebagai subyek penelitian sedangkan peneliti akan menggunakan masyarakat Sumatera Selatan sebagai subyek penelitian.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017) berjudul “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subyek penelitian yaitu 167 karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kerja karyawan.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan yang akan diteliti peneliti yaitu dari segi variabel terikat. Penelitian tersebut menggunakan kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan peneliti menggunakan motivasi menjadi PNS sebagai

variabel terikat. Penelitian ini juga menggunakan dua variabel bebas, yaitu *self esteem* (harga diri) dan *self efficacy*, sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu harga diri. Selanjutnya, subyek penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Subyek penelitian tersebut adalah 167 karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia sedangkan peneliti menggunakan masyarakat Sumatera Selatan sebagai subyek penelitian.

Kemudian, penelitian oleh Ahmed (2012) berjudul “*The Role of Self-esteem and Optimism in Job Satisfaction among Teachers of Private Universities in Bangladesh*”. Penelitian ini menggunakan guru tetap di 51 universitas swasta di Bangladesh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa harga diri dan optimisme secara signifikan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja pada guru.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan yang akan diteliti peneliti yaitu dari segi variabel terikat. Penelitian tersebut menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat, sedangkan peneliti menggunakan motivasi menjadi PNS sebagai variabel terikat. Selain itu, penelitian ini memakai dua variabel bebas, yaitu harga diri dan optimisme, sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas berupa harga diri. Selanjutnya, subyek penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Subyek penelitian tersebut adalah guru yang mengajar di universitas swasta di Bangladesh, sedangkan peneliti menggunakan masyarakat Sumatera Selatan sebagai subyek penelitian.

Selanjutnya, penelitian oleh Lusiana dan Andamari (2016) yang berjudul “*Motivasi Kerja Mahasiswa Laki-Laki yang Berjualan Online Produk Kecantikan Kosmetik*”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menunjukkan bahwa

setiap motivasi kerja pada mahasiswa yang berjualan online produk kecantikan hampir sama, yaitu terkait dengan persepsi, harga diri dan prestasi, harapan, kebutuhan, kepuasan kerja, jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, situasi lingkungan, dan imbalan yang diperoleh.

Penelitian ini berbeda dari yang akan diteliti peneliti, dimana penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel penelitian, sedangkan peneliti menggunakan motivasi menjadi PNS sebagai variabel penelitian. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sedangkan peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga berbeda dari segi subyek, yaitu berfokus pada mahasiswa laki-laki di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedangkan peneliti menggunakan masyarakat Sumatera Selatan sebagai subyek penelitian.

Kemudian, penelitian berjudul “Iklim Sekolah dan Efikasi Diri dengan Motivasi Kerja Guru” yang diteliti oleh Fujiaturrahman pada tahun 2016. Penelitian ini dilakukan pada 30 orang guru SDN Segugus 07. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan motivasi kerja guru.

Penelitian ini berbeda dari yang akan diteliti peneliti, yaitu penelitian ini menggunakan motivasi kerja guru sebagai variabel terikat, sedangkan peneliti menggunakan motivasi menjadi PNS sebagai variabel terikat. Penelitian tersebut juga menggunakan variabel bebas yang berbeda dengan yang akan dilakukan peneliti, yaitu menggunakan iklim sekolah dan efikasi diri sebagai variabel bebas, sedangkan peneliti akan menggunakan harga diri sebagai variabel bebas. Selain itu, penelitian ini

berbeda dari segi subyek penelitian. Subyek penelitian tersebut berfokus pada guru SDN Segugus 07, sedangkan peneliti mengambil masyarakat Sumatera Selatan sebagai subyek penelitian.

Kemudian, penelitian yang dilakukan Crijns dan Kolstee (2015) yang berjudul "*The Motivation to Become Entrepreneurial in a Mature Industry: A Case Study on The Individual Entrepreneur in the Renewed Swedish Beer Industry*". Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan mengambil subyek berupa pengusaha yang menjalankan tempat pembuatan bir semenjak 2005-2015. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dorongan utama dibalik perilaku pengusaha yaitu karena memiliki *passion*, pengambilan resiko, otonomi, pengetahuan, keahlian dan adanya konteks sosial.

Penelitian ini berbeda dari yang akan diteliti peneliti dari segi variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan motivasi menjadi pengusaha, sedangkan peneliti menggunakan motivasi menjadi PNS sebagai variabel penelitian. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sedangkan peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga berbeda dari segi subyek, yaitu berfokus pada pengusaha yang menjalankan tempat pembuatan bir di Swedia, sedangkan peneliti menggunakan masyarakat Sumatera Selatan sebagai subyek penelitian.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian peran harga diri dan motivasi menjadi PNS di Sumatera Selatan belum pernah diteliti sebelumnya. Oleh karena itu, keaslian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M.G. (2010). *Industrial/organizational psychology*. Sixth Edition. Belmont: Wadsworth
- Ahmed, MA. (2012). The role of self-esteem and optimism in job satisfaction among teachers of Private Universities in Bangladesh. *Asian Business Review*. 1 (1)
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, F. dan Fithri, R. (2013). Motivasi entrepreneur pada pegawai negcri sipil. *Jurnal Penelitian Psikologi*. (2) 4, 154-165
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi (ed. 2)*. Yogyakarta: Pustaka Bclajar.
- Azwar, S. (2014). *Dasar-dasar psikometrika (ed 2)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (online). Retrieved from <http://www.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. (2017). *Provinsi Sumatera Selatan 2017*. Sumatera Selatan: BPS Provinsi Sumatera Selatan
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. (2017). *Data Series Sumatera Selatan 2017*. Ogan Ilir: BPS Provinsi Sumatera Selatan
- Basco, L. Han, S. (2016). Self-esteem, Motivation, and Anxiety of Korean University Students. *Journal of Language Teaching and Research* (6)7, 1069-1078, Doi: <http://dx.doi.org/10.17507/j1tr.0706.02>
- Badri, M. dan Aziz, A. (2011). Pengaruh *locus of control* dan harga diri terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Analitika*, 1(3). Doi: <http://dx.doi.org/10.31289/analitika.v3i1.838>

- Baumeister, R., Bushman, B. (2011). *Social Psychology and Human Nature*. USA: Wadsworth
- Bordens dan Horowitz (2008). *Social psychology (third edition)*. Oregon: Freeload Press.
- Branden, Nathaniel (1981). *The Power of Self Esteem*. Florida: Health Communications, Inc.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W. H. Freeman and Company.
- Champoux, J. (2010). *Organizational behavior: Integrating individuals groups, and organization (4th edition)*. New York: Taylor & Francis e-Library
- Crijns dan Kolstee (2015). The motivation to become entrepreneurial in a mature industry: A case study on the individual entrepreneur in the renewed swedish beer industry. *Paper*. School of Economics and Management, Lund University
- Djaali. H. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dudija N., (2011). Perbedaan motivasi menyelesaikan skripsi antara mahasiswa bekerja dengan mahasiswa yang tidak bekerja. *Humanitas*. 2 (3)
- Daggol, Gokce (2013). The reasons of lack of motivation from the student's and teacher's voices. *The Journal of Academic Social Science*. 2 (1 )
- Fujiaturrahman, S. (2016). Iklim sekolah dan eiikasi diri dengan motivasi kerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*. 1 (7)
- Ghufron, M., dan Risnawita, R. (2014). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Irawati, N. dan Hajat, N. (2012). Hubungan antara harga diri (*self esteem*) dengan prestasi belajar pada siswa SMKN 48 Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Econosains*. 2(10), 193-210.
- Jempormasse, EA. (2015). Hubungan antara harga diri dan asertivitas dengan perilaku seksual pada remaja putri SMA Negeri 9 Lempake, Samarinda. *eJournal Psikologi*. 3 (3), 634-647
- Kencana, R., Gideon, A. (2018). Formasi CPNS 2018 Sudah Tersedia di Situs Sscn.bkn.go.id. <https://www.1iputan6.com/bisnis/read/3649545/152120-formasi-cpns-2018-sudah-tersedia-di-situs-sscnbkngoid>
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 150 tahun 2018 tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2018
- King, L. (2014). *Psikologi Umum: Sebuah pandangan Apresiatif (The Science of Psychology: An Appreciative View)*. Jakarta: Salemba Humanika
- Lusiana, N., dan Andamari, SR. (2016). Motivasi kerja mahasiswa laki-laki berjualan online produk kecantikan kosmetik. *Jurnal Psikologi Integratif*. 1(4), 24-36
- Mruk, C. J. (2006). *Self-Esteem research, theory, and practice: Toward a positive psychology of self-esteem (3rd ed.)*. New York: Springer Publishing
- Muthahharah., St. (2016). Kondisi psikologis keluarga dan pengaruhnya terhadap tingkat disiplin siswa. *Jurnal Tarbawi Pendidikan Agama Islam*. 1(1), 45-51
- Nimran, U. (2012). *Perilaku organisasi*. Sidoarjo: Laros

- Noviani (2007). Motivasi Menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada WNI keturunan India (studi kualitatif pada komunitas Koja di kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Nurvia, L., dan Safitri, R.M. (2012). Hubungan antara harga diri dengan *burnout* pada karyawan bidang pemasaran. *Jurnal*. Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta
- Nuzliah (2015). Kontribusi motivasi belajar, kreativitas terhadap *problem solving* (pemecahan masalah) siswa dalam belajar serta implikasi terhadap bimbingan dan konseling di SMPN 29 Padang. *Jurnal Edukasi*. 2(1)
- Rahayu, B.,Rosita, S. Dh. , Khoiruddin (2017). Analisa faktor-faktor sosial ekonomi terhadap prestasi belajar siswa MAN Jombang. *Jurnal Trisula*. LP2M Undar, 4(2)
- Rahma (2017). Gambaran gaya hidup penderita hipenensi pada masyarakat pesisir. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro
- Rosenow, D. (2005). Stress, Burnout and Self-Esteem Among Educators. *Journal of Border Educational Research*. 1 (4)
- Santrock., J.W. (2002). *Life span development: Perkembangan masa hidup* (terjemahan: Achmad Chusairi dan Juda Damanik). Edisi 5 Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Sari, R., Rejeki, T., Mujab, A. (2006). Pengungkapan diri mahasiswa tahun pertama Universitas diponegoro ditinjau dari jenis kelamin dan harga diri. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*. 2 (3)

- Sebayang, S., Sembiring, J . (2017). Pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management*. 1 (4), 335-345
- Shin-Huei Lin, Chia-huei Wu & Lung Hung Chen (2015). Unpacking the role of self-esteem in career uncertainty: A self-determination perspective. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, 10 (3), 231-239, DOI: 10.1080/17439760.2014.950178T
- Siregar, R.P. (2014). Penerimaan pegawai negeri sipil dan honorer ditinjau dari hukum administrasi Negara (studi Pemko Medan). *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara*.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhendra (2017). Peluang Sempit Jadi CPNS 2017. <https://tirto.id/peluang-sempitjadi-cpns-ZO17-cwlg>
- Sumarsongko, S. (2015). Hubungan antara harga diri dengan perilaku prososial pada satpam PT Danliris Surakarta. *Naskah Publikasi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Suryana, Y. dan Bayu, K. (2015). *Kewirausahaan: Pendekatan wirausahawan sukses*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenamedia Group
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana

- Susanti (2012). Hubungan harga diri dan *psychological well-being* pada wanita lajang ditinjau dari bidang pekerjaan. *Calyprra: Jumal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 1 (1)
- Syahbuddin, S. (2017). CPNS 2017 Pelamar 1,1 Juta, Ada Instansi 1 Formasi Diperebutkan 2 Orang, Ada Juga 1 Lawan 4 Ribu. <http://aceh.tribunnews.com/2017/09/25/cpns-2017-pelamar-11-juta-ada-instansi-1-formasi-diperebutkan-2-orang-ada-juga-1-lawan-4-ribu>
- Taylor, S., Peplau, L. and Sears, D. (2006). *Social Psychology*. New Jersey : Pearson
- Tukiyo (2015). Motivasi dan kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Klaten. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*. FKIP Universitas Widya Dhanna Klaten
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Uno, H. (2017). *Teori motivasi dan pengukurannya analisis di bidang pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Widhiarso, H. (2010). Uji linieritas hubungan. Diunduh dari [http://www.widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso\\_2010\\_uji\\_linieritas\\_hubungan.pdf](http://www.widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso_2010_uji_linieritas_hubungan.pdf) pada tanggal 14 April 2018
- Widyaningrum (2012). Motivasi keikutsertaan peternak sapi potong pada sistem kandang komunal (studi kasus di Kabupaten Bantul Yogyakarta). *Majalah Ilmiah Peternakan*, 3 (8)
- Yassin, M. (2016). Perlindungan hukum bagi warga negara dalam pelaksanaan mutasi pegawai negeri sipil. *Yuridika*. 2 (31), 254-272

- Yunindar, C. (2010). Hubungan antara persepsi terhadap status sosial PNS (Pegawai Negeri Sipil) dengan minat menjadi PNS pada mahasiswa yang tinggal di Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri. *Abstrak*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Zeigler-Hill, V. (2013). *Self-esteem*. New York: Psychology Press
- Zeigler-Hill, Virgil dan Marcus, David K. (2016). *The dark side of personality*. Washington DC: American Psychological Association
- Zoabi, K. (2012). Self-Esteem and Motivation for Learning among Minority Students: A Comparison between Students of Pre-Academic and Regular Programs. *Creative Education*, 3, 1397-1403. Doi: 10.4236/ce.2012.38204.