

## KEMAMPUAN *SELF CONCEPT* MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA

Tri Mardiana<sup>1</sup>

*Abstract: Self Concept Ability Mediates the Effect of Motivation on Performance. This study aims to find out 1) the direct effect of motivation on performance, 2) the indirect effect of motivation on mediated self-concept performance. The subjects of this study were 60 female cashew craftsmen. Samples were taken by census technique. Data collection was obtained through semi-structured interviews and questionnaires. To test the hypothesis, Path Analysis analysis method is used. The results of this study indicate that 1) motivation directly affects performance, 2) self concept has a positive effect on the effect of motivation on performance. Self-concept conclusions are able to mediate the influence of motivation on the performance of women cashew craftsmen group is significant positive because it helps in overcoming problems that exist in workers individually or in groups better and Self-concept is able to encourage hard work to improve performance.*

**Abstrak: Kemampuan *Self Concept* Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja, 2) pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja yang dimediasi *self-concept*, Subjek penelitian ini yaitu 60 wanita kelompok pengrajin mete. Sampel diambil dengan teknik sensus. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara semi terstruktur dan kuesioner. Untuk menguji hipotesis digunakan metode analisis *Path Analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja, 2) *self concept* mempunyai efek positif pada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Kesimpulan *Self-concept* mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja wanita kelompok pengrajin mete signifikan positif karena membantu dalam mengatasi masalah yang ada dalam diri pekerja secara individual maupun kelompok dengan lebih baik dan *Self-concept* mampu mendorong usaha keras untuk meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci:** Motivasi, kinerja dan *self-concept*

### PENDAHULUAN

Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Mengingat akan kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan, arah dan ketekunan yang disebut motivasi (Robbins dan Timothy, 2015). Hal ini sesuai dengan Mardiana dan Heriningsih (2014).

---

<sup>1</sup> Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, email: triana\_upn@yahoo.com.sg

Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, namun kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Upaya yang diarahkan menuju dan konsisten pada tujuan organisasi adalah jenis upaya yang harus dilakukan. Ketekunan (*persistence*) seberapa lama individu dapat mempertahankan upayanya. Individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Menurut pendapat Robbins (2006), motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kerjanya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Motivasi dalam diri karyawan sangat bermanfaat sekali bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya motivasi tersebut akan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa motivasi adalah daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja secara efektif dan terorganisasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan Reksohadiprojo (2000) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi dalam pribadi individu yang menggerakkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan.

Salah satu penentu dalam keberhasilan perkembangan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu adalah *self concept*). *Self Concept* merupakan suatu bagian yang penting dalam setiap pembicaraan tentang kepribadian manusia. *Self Concept* merupakan sifat yang unik pada manusia, sehingga dapat digunakan untuk membedakan manusia dari makhluk hidup lainnya.

*Self Concept* atau Konsep diri seseorang dinyatakan melalui sikap dirinya yang merupakan aktualisasi orang tersebut. Manusia sebagai organisme yang memiliki dorongan untuk berkembang yang pada akhirnya menyebabkan ia sadar akan keberadaan dirinya. Perkembangan yang berlangsung tersebut kemudian membantu pembentukan konsep diri individu yang bersangkutan.

Perasaan individu bahwa ia tidak mempunyai kemampuan yang ia miliki. Padahal segala keberhasilan banyak bergantung kepada cara individu memandang kualitas kemampuan yang dimiliki. Pandangan dan sikap negatif terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki mengakibatkan individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang sulit untuk diselesaikan.

Sebaliknya pandangan positif terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki mengakibatkan seseorang individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang mudah untuk diselesaikan. Konsep diri terbentuk dan dapat berubah karena interaksi dengan lingkungannya.

*Self Concept* atau Konsep diri merupakan penentu sikap individu dalam bertingkah laku, artinya apabila individu cenderung berpikir akan berhasil, maka hal ini merupakan kekuatan atau dorongan yang akan membuat individu menuju kesuksesan. Sebaliknya jika individu berpikir akan gagal, maka hal ini sama saja mempersiapkan kegagalan bagi dirinya.

*Self Concept* atau Konsep diri mempunyai peranan penting dalam menentukan perilaku individu. Individu memandang atau menilai dirinya sendiri akan tampak jelas dari seluruh perilakunya, dengan kata lain perilaku seseorang akan sesuai dengan cara individu memandang dan menilai dirinya sendiri. Apabila individu memandang dirinya sebagai seorang yang memiliki cukup kemampuan untuk melaksanakan tugas, maka individu itu akan

menampilkan perilaku sukses dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya apabila individu memandang dirinya sebagai seorang yang kurang memiliki kemampuan melaksanakan tugas, maka individu itu akan menunjukkan ketidakmampuan dalam perilakunya.

Menurut William D. Brooks (dalam Rahkmat, 2005) bahwa dalam menilai dirinya seseorang ada yang menilai positif dan ada yang menilai negatif. Maksudnya individu tersebut ada yang mempunyai konsep diri yang positif dan ada yang mempunyai konsep diri yang negatif. Hurlock (dalam simanjutak, 2009) menyatakan individu dengan konsep diri positif akan mengembangkan sikap-sikap seperti kepercayaan diri, harga diri dan kemampuan untuk melihat dirinya secara realistis. Kemudian individu dapat menilai hubungan dengan orang lain secara tepat dan akan menumbuhkan penyesuaian sosial yang baik. Sebaliknya, *self concept* negatif akan menggambarkan perasaan tidak mampu dan rendah diri. Individu akan merasa ragu dan kurang percaya diri.

Motivasi berprestasi merupakan hal penting dalam pencapaian prestasi. Tumbuhnya motivasi berprestasi tidaklah semudah membayangkannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seperti sudah dijelaskan, di antaranya pandangan terhadap kemampuan diri atau konsep diri atau *Self Concept*. Pandangan yang baik atau positif akan memberikan efek kepercayaan diri yang tinggi, sehingga motivasi berprestasi akan cenderung tinggi. Seperti dikemukakan oleh Sánchez, F. J. P dan Roda (dalam Zusy Aryanti), konsep diri positif menjadi prediktor motivasi berprestasi, sebaliknya konsep diri negatif menggiring motivasi berprestasi rendah.

Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi adalah konsep diri. Konsep diri adalah gambaran mental individu yang berisikan tentang bagaimana individu melihat dirinya sendiri sebagai pribadi yang disebut dengan pengetahuan diri, bagaimana individu merasa tentang dirinya yang merupakan penilaian diri sendiri, serta bagaimana individu menginginkan dirinya sendiri sebagaimana yang diharapkan (Asep Budi Hartono, M.Pd; Anis Latifah, 2018)

Berdasarkan pendapat di atas peneliti tertarik untuk menganalisis dan menguji kemampuan *self concept* memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja, dengan kemampuan mediasi *self-concept* yang tepat, akan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi karyawan adalah dengan adanya dorongan semangat kerja dan pelaksanaan aktivitas karyawan agar mampu mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, didukung dengan adanya *self concept* yang tinggi yaitu penentu sikap individu dalam bertingkah laku, artinya apabila individu cenderung berpikir akan berhasil, maka hal ini merupakan kekuatan atau dorongan yang akan membuat individu menuju kesuksesan.

Objek dan yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah wanita-wanita pada kelompok usaha pengrajin mete dan industri rumah tangga di Dusun Krikilan Kecamatan Brebah Sleman, mereka memiliki karakteristik yang unik, yaitu bekerja yang dilakukan di rumah dengan memproduksi sesuatu, karena bekerja di dalam rumah maka dilakukan secara fleksibel yaitu jika sudah selesai mengerjakan pekerjaan utama yaitu pekerjaan rumah tangga. Skala produksinya juga tidak besar, yang mana sebenarnya mempunyai potensi tinggi untuk skala berproduksi tinggi dan menjadi sumber pendapatan bagi wanita-wanita pengrajin mete dalam mendukung prekonomian rumah tangga.

Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Menurut pendapat Robbins (2002), motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kerjanya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula

kinerja yang dapat dihasilkan. Motivasi dalam diri karyawan sangat bermanfaat sekali bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya motivasi tersebut akan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Sebenarnya banyak pembahasan mengenai teori-teori motivasi, namun teori motivasi McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu :

- a) Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*)  
Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*)  
Kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan afiliasi ini yang merangsang gairah kerja seorang karyawan. Kebutuhan akan perasaan dihormati oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)  
Merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi

*Self-concept* (Konsep diri) merupakan bagian penting dalam perkembangan kepribadian. Seperti dikemukakan oleh Rogers bahwa konsep kepribadian yang paling utama adalah diri. Diri (*self*) berisi ide-ide, persepsi-persepsi dan nilai-nilai yang mencakup kesadaran tentang diri sendiri. Konsep diri merupakan representasi diri yang mencakup identitas diri yakni karakteristik personal, pengalaman, peran, dan status sosial (Desmita, 2012). *Self concept* menurut Baron & Byrne (dalam Helmi, 1999) merupakan suatu asumsi-asumsi atau skema diri mengenai kualitas personal yang meliputi penampilan fisik (tinggi, pendek, berat, ringan, dsb), trait/kondisi psikis (pemalu dan pencemas) dan kadang-kadang juga berkaitan dengan tujuan dan motif utama. *Self concept* dapat dikatakan merupakan sekumpulan yang dipegang oleh seseorang tentang dirinya. Menurut Soemanto (1998) *selfconcept* (konsep diri) adalah pikiran atau persepsi seseorang tentang dirinya sendiri, merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkah laku. Sementara itu Seifert & Hoffnung, mendefinisikan *self concept* sebagai “suatu pemahaman mengenai diri atau ide tentang diri sendiri”. Sementara Atwater menyebutkan bahwa *self concept* adalah keseluruhan gambaran diri, yang meliputi persepsi seseorang tentang diri, perasaan, keyakinan, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan dirinya. Selanjutnya Atwater mengidentifikasi *self concept* atas tiga bentuk. Pertama, *body image*, kesadaran tentang tubuhnya, yaitu bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri. Kedua, *idea self*, yaitu bagaimana cita-cita dan harapan-harapan seseorang mengenai dirinya. Ketiga, *social self*, yaitu bagaimana orang lain melihat dirinya. Menurut Bruns, *self concept* adalah hubungan antara sikap dan keyakinan tentang diri kita sendiri. Sedangkan Pamily mendefinisikan *self*

concept sebagai sistem yang dinamis dan kompleks dari keyakinan yang dimiliki seseorang tentang dirinya, termasuk sikap, perasaan, persepsi, nilai-nilai dan tingkah laku yang unik dari individu tersebut. Sementara itu, Cawagas menjelaskan bahwa self concept mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, kelebihanannya atau kecakapannya, kegagalannya, dan sebagainya (Desmita, 2012). Self concept adalah pengetahuan dan gagasan seseorang tentang dirinya serta sikap terhadap diri dan perilakunya. Self concept dibagi menjadi self concept positif dan konsep diri negatif. Hurlock (dalam simanjutak, 2009) menyatakan individu dengan konsep diri positif akan mengembangkan sikap-sikap seperti kepercayaan diri, harga diri dan kemampuan untuk melihat dirinya secara realistis. Kemudian individu dapat menilai hubungan dengan orang lain secara tepat dan akan menumbuhkan penyesuaian sosial yang baik. Sebaliknya, self concept negatif akan menggambarkan perasaan tidak mampu dan rendah diri. Individu akan merasa ragu dan kurang percaya diri.

Seperti yang dikemukakan Hurlock (1990) konsep diri sebagai gambaran yang dimiliki orang tentang dirinya. Konsep diri ini merupakan gabungan dari keyakinan yang dimiliki individu tentang mereka sendiri yang meliputi karakteristik fisik, psikologis, sosial, emosional, aspirasi dan prestasi, diperkuat dengan pendapat dari William D. Brooks yang mengatakan bahwa konsep diri adalah pandangan dan perasaan kita tentang diri kita (Rahmat, 2005). Centi (1993) mengemukakan konsep diri (*self-concept*) tidak lain tidak bukan adalah gagasan tentang diri sendiri, konsep diri terdiri dari bagaimana kita melihat diri sendiri sebagai pribadi, bagaimana kita merasa tentang diri sendiri, dan bagaimana kita menginginkan diri sendiri menjadi manusia sebagaimana kita harapkan.

Konsep diri didefinisikan secara umum sebagai keyakinan, pandangan atau penilaian seseorang, perasaan dan pemikiran individu terhadap dirinya yang meliputi kemampuan, karakter, maupun sikap yang dimiliki individu (Rini, 2002: <http://www.e-psikologi.com/dewa/160502.htm>). Konsep diri merupakan penentu sikap individu dalam bertingkah laku, artinya apabila individu cenderung berpikir akan berhasil, maka hal ini merupakan kekuatan atau dorongan yang akan membuat individu menuju kesuksesan. Sebaliknya jika individu berpikir akan gagal, maka hal ini sama saja mempersiapkan kegagalan bagi dirinya. Dari beberapa pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian konsep diri adalah cara pandang secara menyeluruh tentang dirinya, yang meliputi kemampuan yang dimiliki, perasaan yang dialami, kondisi fisik dirinya maupun lingkungan terdekatnya. Konsep diri mempunyai peranan penting dalam menentukan perilaku individu. Individu memandang atau menilai dirinya sendiri akan tampak jelas dari seluruh perilakunya, dengan kata lain perilaku seseorang akan sesuai dengan cara individu memandang dan menilai dirinya sendiri. Apabila individu memandang dirinya sebagai seorang yang memiliki cukup kemampuan untuk melaksanakan tugas, maka individu itu akan menampilkan perilaku sukses dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya apabila individu memandang dirinya sebagai seorang yang kurang memiliki kemampuan melaksanakan tugas, maka individu itu akan menunjukkan ketidakmampuan dalam perilakunya.

Rogers (dalam Burns, 1993) menyatakan bahwa konsep diri memainkan sentral dalam tingkah laku manusia, dan bahwa semakin besar kesesuaian di antara konsep peranan yang diri dan realitas semakin berkurang ketidakmampuan diri orang yang bersangkutan dan juga semakin berkurang perasaan tidak puas. Hal ini karena cara individu memandang dirinya akan tampak dari seluruh perilakunya.

Konsep diri berperan dalam mempertahankan keselarasan batin, penafsiran pengalaman dan menentukan harapan individu. Konsep diri mempunyai peranan dalam mempertahankan keselarasan batin karena apabila timbul perasaan atau persepsi yang tidak

seimbang atau saling bertentangan, maka akan terjadi situasi psikologis yang tidak menyenangkan.

Untuk menghilangkan ketidakselarasan tersebut, ia akan mengubah perilakunya sampai dirinya merasakan adanya keseimbangan kembali dan situasinya menjadi menyenangkan lagi.

Hurlock (1990) mengemukakan, konsep diri merupakan inti dari pola perkembangan kepribadian seseorang yang akan mempengaruhi berbagai bentuk sifat. Jika konsep diri positif, anak akan mengembangkan sifat-sifat seperti kepercayaan diri, harga diri dan kemampuan untuk melihat dirinya secara realitas, sehingga akan menumbuhkan penyesuaian sosial yang baik. Sebaliknya apabila konsep diri negatif, anak akan mengembangkan perasaan tidak mampu dan rendah diri.

Mereka merasa ragu dan kurang percaya diri, sehingga menumbuhkan penyesuaian pribadi dan sosial yang buruk pula. Konsep diri juga dikatakan berperan dalam perilaku individu karena seluruh sikap dan pandangan individu terhadap dirinya akan mempengaruhi individu tersebut dalam menafsirkan setiap aspek pengalaman-pengalamannya. Suatu kejadian akan ditafsirkan secara-berbeda-beda antara individu yang satu dengan individu yang lain, karena masing-masing individu mempunyai pandangan dan sikap berbeda terhadap diri mereka.

Tafsiran-tafsiran individu terhadap sesuatu peristiwa banyak dipengaruhi oleh sikap dan pandangan individu terhadap dirinya sendiri. Tafsiran negatif terhadap pengalaman disebabkan oleh pandangan dan sikap negatif terhadap dirinya sendiri, begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya konsep diri dikatakan berperan dalam menentukan perilaku karena konsep diri menentukan pengharapan individu. Menurut beberapa ahli, pengharapan ini merupakan inti dari konsep diri. Pengharapan merupakan tujuan, cita-cita individu yang selalu ingin dicapainya demi tercapainya keseimbangan batin yang menyenangkan.

Menurut Rakhmat (2005) konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal, karena setiap orang bertindak laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya. Misalnya bila seorang individu berpikir bahwa dia bodoh, individu tersebut akan benar-benar menjadi bodoh.

Sebaliknya apabila individu tersebut merasa bahwa dia memiliki kemampuan untuk mengatasi persoalan, maka persoalan apapun yang dihadapinya pada akhirnya dapat diatasi. Ini karena individu tersebut berusaha hidup sesuai dengan label yang diletakkan pada dirinya. Dengan kata lain sukses komunikasi interpersonal banyak bergantung pada kualitas konsep diri seseorang, positif atau negatif.

Menurut William D. Brooks (dalam Rakhmat, 2005) bahwa dalam menilai dirinya seseorang ada yang menilai positif dan ada yang menilai negatif. Maksudnya individu tersebut ada yang mempunyai konsep diri yang positif dan ada yang mempunyai konsep diri yang negatif.

Tanda-tanda individu yang memiliki *Self Concept* yang positif adalah :

1. Yakin akan kemampuan dalam mengatasi masalah. Orang ini mempunyai rasa percaya diri sehingga merasa mampu dan yakin untuk mengatasi masalah yang dihadapi, tidak lari dari masalah, dan percaya bahwa setiap masalah pasti ada jalan keluarnya.
2. Merasa setara dengan orang lain. Ia selalu merendah diri, tidak sombong, mencela atau meremehkan siapapun, selalu menghargai orang lain.
3. Menerima pujian tanpa rasa malu. Ia menerima pujian tanpa rasa malu tanpa menghilangkan rasa merendah diri, jadi meskipun ia menerima pujian ia tidak membanggakan dirinya apalagi meremehkan orang lain.

4. Menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan dan keinginan serta perilaku yang tidak seharusnya disetujui oleh masyarakat. Ia peka terhadap perasaan orang lain sehingga akan menghargai perasaan orang lain meskipun kadang tidak disetujui oleh masyarakat.
5. Mampu memperbaiki karena ia sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian tidak disenangi dan berusaha mengubahnya. Ia mampu untuk mengintrospeksi dirinya sendiri sebelum menginstrospeksi orang lain, dan mampu untuk mengubahnya menjadi lebih baik agar diterima di lingkungannya.

Dasar konsep diri positif adalah penerimaan diri. Kualitas ini lebih mengarah kekerendahan hati dan kekedermawanan dari pada keangkuhan dan keegoisan. Orang yang mengenal dirinya dengan baik merupakan orang yang mempunyai konsep diri yang positif.

Tanda-Tanda individu yang memiliki konsep diri negatif adalah :

1. Peka terhadap kritik. Orang ini sangat tidak tahan kritik yang diterimanya dan mudah marah atau naik pitam, hal ini berarti dilihat dari faktor yang mempengaruhi dari individu tersebut belum dapat mengendalikan emosinya, sehingga kritikan dianggap sebagai hal yang salah. Bagi orang seperti ini koreksi sering dipersepsi sebagai usaha untuk menjatuhkan harga dirinya. Dalam berkomunikasi orang yang memiliki konsep diri negatif cenderung menghindari dialog yang terbuka, dan bersikeras mempertahankan pendapatnya dengan berbagai logika yang keliru.
2. Responsif sekali terhadap pujian. Walaupun ia mungkin berpura-pura menghindari pujian, ia tidak dapat menyembunyikan antusiasmenya pada waktu menerima pujian. Buat orang seperti ini, segala macam embel-embel yang menjunjung harga dirinya menjadi pusat perhatian. Bersamaan dengan kesenangannya terhadap pujian, merekapun hiperkritis terhadap orang lain.
3. Cenderung bersikap hiperkritis. Ia selalu mengeluh, mencela atau meremehkan apapun dan siapapun. Mereka tidak pandai dan tidak sanggup mengungkapkan penghargaan atau pengakuan pada kelebihan orang lain.
4. Cenderung merasa tidak disenangi oleh orang lain. Ia merasa tidak diperhatikan, karena itulah ia bereaksi pada orang lain sebagai musuh, sehingga tidak dapat melahirkan kehangatan dan keakraban persahabatan, berarti individu tersebut merasa rendah diri atau bahkan berperilaku yang tidak disenangi, misalkan membenci, mencela atau bahkan yang melibatkan fisik yaitu mengajak berkelahi (bermusuhan).
5. Bersikap pesimis terhadap kompetisi. Hal ini terungkap dalam keenggannya untuk bersaing dengan orang lain dalam membuat prestasi. Ia akan menganggap tidak akan berdaya melawan persaingan yang merugikan dirinya. Pernyataan lain menyebutkan bahwa individu yang memiliki konsep diri negatif maupun positif memiliki ciri-ciri sebagai berikut : (Rini, 2002:<http://www.e-psikologi.com/dewasa/1670502.htm>).

Individu yang memiliki konsep diri negatif meyakini dan memandang bahwa dirinya lemah, tidak berdaya, tidak dapat berbuat apa-apa, tidak kompeten, gagal, malang, tidak menarik, tidak disukai dan kehilangan daya tarik terhadap hidup. Individu ini akan cenderung bersikap pesimistik terhadap kehidupan dan kesempatan yang dihadapinya. Ia tidak melihat tantangan sebagai kesempatan, namun lebih sebagai halangan. Individu yang memiliki konsep diri negatif akan mudah menyerah sebelum berperang dan jika ia mengalami kegagalan akan menyalahkan diri sendiri maupun menyalahkan orang lain.

Individu yang memiliki konsep diri positif akan bersikap optimis, percaya diri sendiri dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu, juga terhadap kegagalan yang dialami. Kegagalan tidak dipandang sebagai akhir segalanya, namun dijadikan sebagai penemuan dan pelajaran berharga untuk melangkah kedepan. Individu yang memiliki konsep diri positif

akan mampu menghargai dirinya sendiri dan melihat hal-hal yang positif yang dapat dilakukan demi keberhasilan di masa yang akan datang.

Dengan melihat uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik konsep diri dapat dibedakan menjadi dua yaitu konsep diri positif dan konsep diri negatif, yang mana keduanya memiliki ciri-ciri yang sangat berbeda antara ciri karakteristik konsep diri positif dan karakteristik konsep diri yang negatif.

Individu yang memiliki konsep diri positif dalam segala sesuatunya akan menanggapinya secara positif, dapat memahami dan menerima sejumlah fakta yang sangat bermacam-macam tentang dirinya sendiri. Ia akan percaya diri, akan bersikap yakin dalam bertindak dan berperilaku. Sedangkan individu yang memiliki konsep diri negatif akan menanggapi segala sesuatu dengan pandangan negatif pula, dia akan mengubah terus menerus konsep dirinya atau melindungi konsep dirinya itu secara kokoh dengan cara mengubah atau menolak informasi baru dari lingkungannya.

Hampir setiap hari kita menggambarkan dan menilai kepribadian orang-orang di sekitar kita. Disadari atau tidak, ini renungan harian tentang bagaimana dan mengapa orang berperilaku seperti yang mereka lakukan mirip dengan apa yang dilakukan psikolog kepribadian.

Sedangkan penilaian informal kami kepribadian cenderung lebih berfokus pada individu, bukan psikolog kepribadian menggunakan konsepsi kepribadian yang dapat berlaku untuk semua orang. Kepribadian penelitian telah mengarah pada pengembangan sejumlah teori yang membantu menjelaskan bagaimana dan mengapa ciri-ciri kepribadian tertentu berkembang.

1. Dampak perilaku dan tindakan – Kepribadian tidak hanya mempengaruhi bagaimana kita bergerak dan merespon di lingkungan kita, tetapi juga menyebabkan kita untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Ekspresi Multiple – Kepribadian ditampilkan di lebih dari sekedar perilaku. Hal ini juga dapat dilihat dalam pikiran keluar, perasaan, hubungan dekat, dan interaksi sosial lainnya.

Mardiana (2001, 2002, 2009, 2010, 2011, 2012), Gibson (1987), Dessler (1997) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja. Heriningsih (2005, 2006, 2007) meneliti tentang soft skills yang memotivasi untuk meraih prestasi/kinerja dalam suatu organisasi. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Supardi (1989), kinerja adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Dapat dikatakan juga bahwa prestasi merupakan perwujudan atau penampilan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang berarti pula mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Pengukuran dan penilaian prestasi kerja merupakan usaha membandingkan hasil kerja yang telah dilakukan karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Dessler (1997) ada 5 lima faktor dalam penilai kinerja yang populer yaitu :

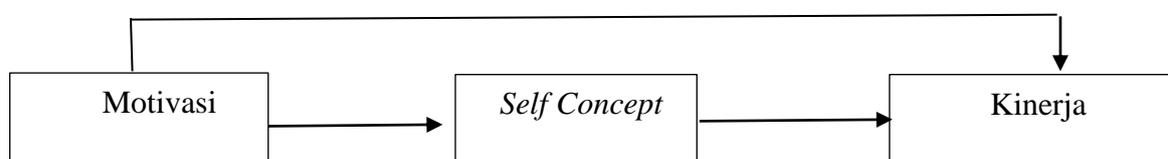
- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi : regularitas, dapat dipercayai/dihandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi, meliputi ; pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

## METODE PENELITIAN

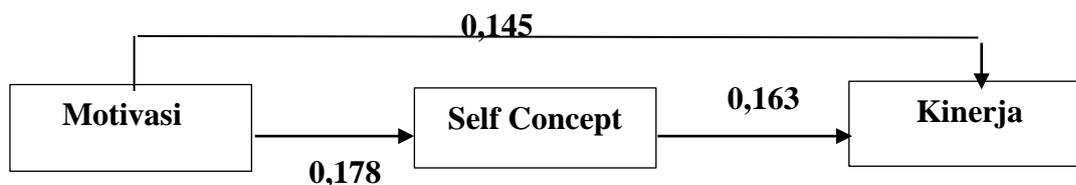
Penelitian ini adalah penelitian Sensus. Jumlah populasi 60 orang wanita pengrajin mete dan diambil semua sebagai responden penelitian.

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik Analisis *Path Analysis* (*analisis jalur*), Model ini dipilih untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui *self concept*. Menurut Sugiyono (2009) analisis jalur merupakan pengembangan statistik regresi sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat. Sedangkan menurut Ghozali (2011) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner

Model diagram jalur merupakan langkah pertama dalam analisis jalur, yaitu merancang model berdasarkan konsep dari teori yang dipakai. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut:



## ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN



Tabel 1.  
Rekapitulasi Hasil Analisis pengaruh langsung dan tidak langsung  
Antar Variabel Penelitian

No	Pengaruh	Koefisien Jalur	Pengaruh
1	X1 → Y	0,145	Langsung ( <i>direct</i> )
3	X1 → Z → Y	$(0,178 \times 0,163) = 0,029$	Tidak langsung ( <i>indirect</i> )

Total Effect (*Direct effect + Indirect effect*) =  $0,145 + 0,029 = 0,174$

Nilai VAF = *Indirect* : total effect =  $0,029 : 0,174 = 0,167$

Keterangan

X1 adalah variabel independen Motivasi

Z adalah variabel intervening/mediasi *Self Concept*

Y adalah variabel dependent Kinerja

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0,145 dari hasil ini menunjukkan bahwa pentingnya motivasi untuk menciptakan kinerja yang tinggi, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Faktor-faktor yang sangat mempengaruhi motivasi karyawan adalah kekuatan (*intensity*) yaitu menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, namun kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Upaya yang diarahkan menuju dan konsisten pada tujuan organisasi adalah jenis upaya yang harus dilakukan. Ketekunan (*persistence*) seberapa lama individu dapat mempertahankan upayanya. Individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi semakin penting karena manajer/pemimpin membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Menurut pendapat Robbins (2002), motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kerjanya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Motivasi dalam diri karyawan sangat bermanfaat sekali bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya motivasi tersebut akan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Kinerja seseorang yang menunjukkan pada prestasi, pasti akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Hal ini sesuai dengan Mardiana (2004,2009, dan 2012).

Disamping itu penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian dalam gaji, promosi dan memantai pekerjaan karyawan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Masrukhin dan Waridin, 2006 mengatakan bahwa secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri mereka. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik produktivitas kerja akan meningkat. Jika produktivitas meningkat berarti prestasi kerja karyawan juga meningkat. Dan jika prestasi kerja karyawan meningkat berarti tujuan perusahaan dalam upaya memotivasi dan menerapkan budaya organisasi kepada karyawannya berhasil.

Karyawan yang telah dimotivasi akan menunjukkan suatu sikap keinginan dan kesanggupan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimum, dan sikap inilah yang disebut dengan semangat karyawan dalam bekerja. Jadi pada akhirnya karyawan yang telah dimotivasi akan bersemangat dalam bekerja yang kemudian akan menunjukkan suatu upaya untuk mematuhi budaya organisasi yang diterapkan

pada perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja yang optimal demi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini mendukung dan sesuai dengan hasil penelitian dari Rangga Mahardhika Djahur Hamid Ika Ruhana (2012) serta Mardiana dan Heriningsih (2014), yang menunjukkan bahwa motivasi Karyawan berpengaruh terhadap kinerja

Untuk membuktikan apakah *Self Concept* mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja bisa dilihat dari nilai total efek yang lebih besar dari nilai *direct efek* dan nilai VAF lebih kecil dari 0,8 (Ghozali, 2011)

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat nilai total *effect* lebih besar dari nilai *direct effect* yaitu  $0,174 > 0,145$  dan nilai VAF  $0,167 < 0,8$ , hasil ini menunjukkan bahwa *self concept* dapat dan mampu memediasi pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja wanita-wanita pengrajin mete di dusun krikilan Brebah Sleman, *Self-concept* akan mendorong usaha keras untuk meningkatkan kinerja mereka.

*Self Concept* merupakan bagian penting dalam perkembangan kepribadian. Seperti dikemukakan oleh Rogers bahwa *Self Concept* yang paling utama adalah diri. Diri (*self*) berisi ide-ide, persepsi-persepsi dan nilai-nilai yang mencakup kesadaran tentang diri sendiri. *Self Concept* merupakan representasi diri yang mencakup identitas diri yakni karakteristik personal, pengalaman, peran, dan status sosial (Desmita, 2012). *Self concept* dapat dikatakan merupakan sekumpulan yang dipegang oleh seseorang tentang dirinya. Menurut Soemanto (1998) *self concept* (konsep diri) adalah pikiran atau persepsi seseorang tentang dirinya sendiri, merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkah laku. Sementara itu Seifert & Hoffnung, mendefinisikan *self concept* sebagai "suatu pemahaman mengenai diri atau ide tentang diri sendiri". Sementara Atwater menyebutkan bahwa *self concept* adalah keseluruhan gambaran diri, yang meliputi persepsi seseorang tentang diri, perasaan, keyakinan, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan dirinya. Selanjutnya Atwater mengidentifikasi *self concept* ada tiga bentuk. Pertama, *body image*, kesadaran tentang tubuhnya, yaitu bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri. Kedua, *idea self*, yaitu bagaimana cita-cita dan harapan-harapan seseorang mengenai dirinya. Ketiga, *social self*, yaitu bagaimana orang lain melihat dirinya. Menurut Bruns, *self concept* adalah hubungan antara sikap dan keyakinan tentang diri kita sendiri. Sedangkan Pamily mendefinisikan *self concept* sebagai sistem yang dinamis dan kompleks dari keyakinan yang dimiliki seseorang tentang dirinya, termasuk sikap, perasaan, persepsi, nilai-nilai dan tingkah laku yang unik dari individu tersebut. Sementara itu, Cawagas menjelaskan bahwa *self concept* mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, kelebihanannya atau kecakapannya, kegagalannya, dan sebagainya (Desmita, 2012). *Self concept* adalah pengetahuan dan gagasan seseorang tentang dirinya serta sikap terhadap diri dan perilakunya. *Self concept* dibagi menjadi *self concept* positif dan *Self Concept* negatif. Hurlock (dalam simanjutak, 2009) menyatakan individu dengan *Self Concept* positif akan mengembangkan sikap-sikap kepercayaan diri, harga diri dan kemampuan untuk melihat dirinya secara realistis, dapat menilai hubungan dengan orang lain secara tepat dan akan menumbuhkan penyesuaian sosial yang baik

Orang yang memiliki *Self Concept* positif yakin akan kemampuan dalam mengatasi masalah, mempunyai rasa percaya diri sehingga merasa mampu dan yakin untuk mengatasi masalah yang dihadapi, tidak lari dari masalah, dan percaya bahwa setiap masalah pasti ada jalan keluarnya. Merasa setara dengan orang lain selalu merendahkan diri, tidak sombong, mencela atau meremehkan siapapun, selalu menghargai orang lain. Menerima pujian tanpa rasa malu. Ia menerima pujian tanpa rasa malu tanpa menghilangkan rasa merendahkan diri, jadi meskipun ia menerima pujian ia tidak membanggakan dirinya apalagi meremehkan orang lain. Menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan dan keinginan serta

perilaku yang tidak seharusnya disetujui oleh masyarakat. Ia peka terhadap perasaan orang lain sehingga akan menghargai perasaan orang lain meskipun kadang tidak disetujui oleh masyarakat. Mampu memperbaiki karena ia sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian tidak disenangi dan berusaha mengubahnya. Ia mampu untuk mengintrospeksi dirinya sendiri sebelum mengintrospeksi orang lain, dan mampu untuk mengubahnya menjadi lebih baik agar diterima di lingkungannya.

Dasar *Self Concept* positif adalah penerimaan diri. Kualitas ini lebih mengarah kekerendahan hati dan kekedermawanan dari pada keangkuhan dan keegoisan. Orang yang mengenal dirinya dengan baik merupakan orang yang mempunyai *Self Concept* yang positif. Individu yang memiliki *Self Concept* positif akan bersikap optimis, percaya diri sendiri dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu, juga terhadap kegagalan yang dialami. Kegagalan tidak dipandang sebagai akhir segalanya, namun dijadikan sebagai penemuan dan pelajaran berharga untuk melangkah kedepan. Individu yang memiliki *Self Concept* positif akan mampu menghargai dirinya sendiri dan melihat hal-hal yang positif yang dapat dilakukan demi keberhasilan di masa yang akan datang.

*Self Concept* atau Konsep diri mempunyai peranan penting dalam menentukan perilaku individu. Individu memandang atau menilai dirinya sendiri akan tampak jelas dari seluruh perilakunya, dengan kata lain perilaku seseorang akan sesuai dengan cara individu memandang dan menilai dirinya sendiri. Apabila individu memandang dirinya sebagai seorang yang memiliki cukup kemampuan untuk melaksanakan tugas, maka individu itu akan menampilkan perilaku sukses dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya apabila individu memandang dirinya sebagai seorang yang kurang memiliki kemampuan melaksanakan tugas, maka individu itu akan menunjukkan ketidakmampuan dalam perilakunya.

Menurut William D. Brooks (dalam Rahkmat, 2005) bahwa dalam menilai dirinya seseorang ada yang menilai positif dan ada yang menilai negatif. Maksudnya individu tersebut ada yang mempunyai konsep diri yang positif dan ada yang mempunyai konsep diri yang negatif. Hurlock (dalam simanjutak, 2009) menyatakan individu dengan konsep diri positif akan mengembangkan sikap-sikap seperti kepercayaan diri, harga diri dan kemampuan untuk melihat dirinya secara realistis. Kemudian individu dapat menilai hubungan dengan orang lain secara tepat dan akan menumbuhkan penyesuaian sosial yang baik. Sebaliknya, *self concept* negatif akan menggambarkan perasaan tidak mampu dan rendah diri. Individu akan merasa ragu dan kurang percaya diri.

Motivasi berprestasi merupakan hal penting dalam pencapaian prestasi. Tumbuhnya motivasi berprestasi tidaklah semudah membayangkannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seperti sudah dijelaskan, di antaranya pandangan terhadap kemampuan diri atau konsep diri atau *Self Concept*. Pandangan yang baik atau positif akan memberikan efek kepercayaan diri yang tinggi, sehingga motivasi berprestasi akan cenderung tinggi. Seperti dikemukakan oleh Sánchez, F. J. P dan Roda (dalam Zusy Aryanti), konsep diri positif menjadi prediktor motivasi berprestasi, sebaliknya konsep diri negatif menggiring motivasi berprestasi rendah.

Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi adalah konsep diri. Konsep diri adalah gambaran mental individu yang berisikan tentang bagaimana individu melihat dirinya sendiri sebagai pribadi yang disebut dengan pengetahuan diri, bagaimana individu merasa tentang dirinya yang merupakan penilaian diri sendiri, serta bagaimana individu menginginkan dirinya sendiri sebagaimana yang diharapkan (Asep Budi Hartono, M.Pd; Anis Latifah, 2018).

Hal di atas sesuai dengan pendapat Fernald & Fernald (Rola, 2006) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang adalah konsep diri yang dimiliki. Jika seseorang menganggap dirinya mampu untuk

melakukan sesuatu maka individu tersebut akan berusaha untuk mencapai apa yang diinginkannya. Kemudian Moss & Kagen (Rola, 2006) juga mengatakan bahwa konsep diri yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi keinginannya untuk berprestasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Pudjijogoyanti (1995) yang menyatakan bahwa konsep diri atau penilaian terhadap diri akan memotivasi pencapaian sebuah prestasi. Selain itu konsep diri juga memiliki peran dalam mengarahkan seluruh perilaku. Peran tersebut ditunjukkan dengan adanya kenyataan bahwa setiap individu selalu berusaha memperoleh keseimbangan dalam dirinya, selalu yang didapatkan pada pengalaman hidup dan selalu dipenuhi kebutuhan untuk mencapai prestasi. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Moss & Kagen (Calhoun & Acocella, 1990) bahwa konsep diri yang dimiliki individu akan mempengaruhi keinginannya untuk berprestasi. Kemudian hasil ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan Rola (2006) bahwa terdapat hubungan positif antara konsep diri dengan motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi yang tinggi akan didapatkan jika seseorang memandang positif terhadap kemampuan yang dimilikinya. Dengan memiliki pandangan yang positif terhadap kemampuan yang dimiliki, maka seseorang akan merasa yakin bahwa dirinya bisa dan mampu sehingga memungkinkan dirinya termotivasi untuk meraih prestasi. Namun, apabila seseorang memandang negatif kemampuan yang dimilikinya maka orang tersebut akan merasa bahwa dirinya tidak mampu untuk mencapai suatu prestasi sehingga di dalam dirinya kurang memiliki motivasi untuk berprestasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa konsep diri yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi motivasi orang tersebut untuk berprestasi. Hal tersebut dikarenakan standar pencapaian yang ditetapkan tergantung pada bagaimana orang tersebut memandang dirinya..

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa 1) motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja, 2) *self concept* mempunyai efek positif pada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Kesimpulan *Self-concept* mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja wanita kelompok pengrajin mete signifikan positif karena membantu dalam mengatasi masalah yang ada dalam diri pekerja secara individual maupun kelompok dengan lebih baik dan *Self-concept* mampu mendorong usaha keras untuk meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anis Latifah ,(2018). *Pengaruh Konsep Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi BerprestasiI Siswa Kelas IV SD/MI Se-Gugus V Kecamatan Wates, Kabupaten Kulonprogo Tahun Ajaran 2017/2018*
- Asep Budi Hartono, M.Pd, *Pengaruh Konsep Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berprestasi (Survei Pada Mahasiswa Pe Fkip Universitas Kuningan*
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bergh, B & Rickey, L. D. (2003). *Measuring The Multidimensional Self-Concept and Global Self-Worth of 6-8 Years Old*. The Journal of Genetic Psychology. 164(2). Hlm 202-225.
- Burns, R. B. (1993). *Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan, dan Perilaku. (Alih bahasa: Eddy)*. Jakarta: Arcan.
- Desmita. (2013). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Djaali, *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analysis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan.Malayu.SP; (2007). *Organisasi dan Motivasi* Jakarta: Bumi Aksara
- Hughes, C. (2011). *The Influence Of Self-Concept, Parenting Style and Individualism–Collectivism On Career Maturity In Australia And Thailand*. *Journal Education Vocation Guidance*. (11). Hlm. 197-210.
- Hurlock, E. (1978), *Child Development*, alih bahasa: Meitasari, T, *PerkembanganAnak*, Jakarta: Erlangga.
- Hurlock, Elizabeth B. (1999). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Terjemahan dari *Developmental Phsychology* oleh Istiwidayanti. Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan I*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, Tri. Heriningsih, Sucahyo. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organizational Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Self Efficacy*. Proposal Penelitian Hibah Fundamental. Kemenristek & Dikti RI.

- Mardiana, Tri. (2011). Antecedent Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Turn Over (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Golongan C). *Jurnal Manajemen Inovasi dan Bisnis*.
- Mardiana, Tri. (2009). Pengaruh Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Di Lembaga Pendidikan Tinggi (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi UPN"Veteran" Yogyakarta. Call Paper Seminar Nasional Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jawa Timur
- Mardiana, Tri. (2004). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja Terhadap komitmen Perawat RS Panti Rapih Di DI Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah TELAHAH BISNIS*.
- Mareta Bayane , (2012). *Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Konsep Diri Dengan Sikap Kreatif*. Universitas Negeri Jakarta
- Masjaya, Dayang dan Nur, (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pengembangan Daerah Kabupaten Kutai Karta Negara*. *Jurnal Administrativ Reform* 2(4): 2559-2571 ISSN 2338-7637.
- Masrukin dan Waridin, (2006). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*, *EKOBIS*, Vol. 7, No. 2.
- Ostroff, C, (1992), "*The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance an Organization Level Analysis*", *Journal of Applied Psychology*, Vol.77,No. 68.
- Pudjjogoyanti, C. R. (1995). *Konsep Diri dalam Pendidikan*. Jakarta: ARCAN Penerbit Umum
- Rabideau, S.T. (2005). *Effect of Achievement Motivation on Behavior*.
- Rakhmat, J. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rangga Mahardhika Djamhur Hamid Ika Ruhana, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kayawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Rr. Lita H. Wulandari Fasti Rola, (2009), jurnal tentang "*Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi Remaja Penghuni Panti Asuhan*"
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Rola, F. (2006). *Hubungan Konsep Diri dengan Motivasi Berprestasi Pada Remaja*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Sánchez, F. J. P dan Roda, M. D. S.(2003). *Relationship Between Self Concept and Academic Achievement in Primary Students*, *Electronic Journal of Research in Educational Psychology and Psychopedagogy*, 1 (1), 95-120.
- Schunk, D. H, et al. (2010). *Motivation in Education: Theory, Research, and Application*. United States of America : Pearson Education, Inc
- Singh, K. (2011). *Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students*. *International Journal of Educational Planning & Administration*. ISSN 2249-3093 Volume 1, Number 2 (2011), pp. 161-171.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Waldman, David A., (1994), *The Contribution of Total Anality Management to aTheory of Work performance*, *Academy of Management Review*, Vol 19 No.3, pp 210-536.
- Wigfield, A. & Eccles, J. S. (2002). *Development of Achievement Motivation*. United States of America: Academic Press
- <http://artikel-manajemen.blogspot.com/2008/10/pemahaman-kinerja-karyawan.html>. diakses pada tanggal 7 Mei 2015.
- <https://julrahmatiyalfajri.wordpress.com/2014/07/10/pengaruh-kepemimpinan-terhadap-motivasi-budaya-organisasi-dan-kinerja/>. Diakses pada tanggal 8 Mei 2015.
- [Pengertiandefinisi.com/pengertian karakter menurut para ahli](http://Pengertiandefinisi.com/pengertian-karakter-menurut-para-ahli)
- Verma, G. K. & Bagley, C. (1982). *Self Concept: Acievement & Multicultural Education*. London: The Macmillan Press.
- Zusy Aryanti, *Peranan Konsep Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Siswa RSBI dan Siswa Reguler*, Dosen tetap Jurusan Tarbiyah STAIN Jurai Siwo Metro.