



UIN SUSKA
RIAU

NO. 7269/BKI-D/SD-S1/2025

**PENGARUH TEKNIK SELF TALK TERHADAP
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. MANDIRI NUSANTARA SURVEI
PEKANBARU**

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Sarjana Sosial (S.sos)

OLEH

RAPISAH
12140221780

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI
BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2025**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة والاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION
Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini
menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Rapisah
NIM : 12140221780
Judul : Pengaruh Teknik Self Talk Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja
Karyawan di PT. Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru

Telah dimunaqasyahkan Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan
Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari : Senin
Tanggal : 17 Maret 2025

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S.Sos
pada Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah
dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 22 April 2025



Ketua Penguji I,
Dr. Yasril Yazid, S.Ag., MIS
NIP. 19720429 200501 1 004

Sekretaris/ Penguji II,
Listiawati Susanti, S.Ag., M.A
NIP. 19720712 200003 2 003

Penguji III,
Dra. Silawati, M.Pd
NIP. 19690902 199503 2 001

Penguji IV,
Dr. Azni, M.Ag
NIP. 19701010 200701 1 051



UIN SUSKA
RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : 4 (eksemplar)
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Rapisah**
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara (**Rapisah**) NIM. (12140221780) dengan judul "**Pengaruh Teknik Self Talk Terhadap Peningkat Motivasi kerja karyawan di PT mandiri Nusantara survei Pekanbaru**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Bimbingan Konseling Islam

Zulamri, S.Ag, M.A
NIP. 19740702 200801 1 009

Dosen Pembimbing

Zulamri, S.Ag, M.A
NIP. 19740702 200801 1 009

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA
RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Rapisah

Nim : 12140221780

Judul Skripsi : **Pengaruh Teknik Self Talk Terhadap Peningkat Motivasi kerja karyawan di PT mandiri Nusantara survei Pekanbaru**

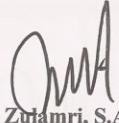
Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Bimbingan Konseling Islam

Dosen Pembimbing


Zulamri, S.Ag, M.A
NIP. 19740702 200801 1 009


Zulamri, S.Ag, M.A
NIP. 19740702 200801 1 009



UIN SUSKA
RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Rapisah
NIM : 12140221780

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul : **Pengaruh Teknik Self Talk Terhadap Peningkatan Motivasi kerja karyawan di PT mandiri Nusantara survei Pekanbaru** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 18 Februari 2025
Yang membuat pernyataan



Rapisah
NIM. 12140221780



UIN SUSKA
RIAU

© Hak Cipta KUNIKA Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tidak terhingga kepada kedua orang tua, kakak dan orang-orang yang menjadi alasan penulis untuk bertahan dan berjuang dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Terkhusus kedua orang tua penulis yang memiliki do'a yang sangat amat luar biasa, dan yang telah banyak berkorban bahkan tertatih-tatih memperjuangkan kehidupan yang terbaik bagi penulis. Kalian adalah alasan utama penulis untuk menjadi seseorang yang tidak mudah menyerah dan bersungguh-sungguh untuk mengejar mimpi hingga sekarang ini. Semoga Allah SWT selalu memberi kebahagiaan dan keberkahan untuk kalian dan penulis diberi kesempatan untuk membahagiakan kalian.



UIN SUSKA
RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“Doa ibu & ayah Seluas langit biru dan aku berlindung dibawahnya
ibarat kamu punya ibu kamu punya orang dalam untuk mengetuk pintu langit”

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi,Tak ada mimpi yang patut untuk
diremehkan Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan
selayaknya yang kau harapkan”

(Maudy Ayunda)

“Dan bersabarlah kamu sesungguhnya janji Allah maha benar”

(Q.S Ar-Rum:60)

ABSTRAK

Rapisah (2025) :Pengaruh Teknik *Self Talk* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Mandiri Nusantara Survey Pekanbaru

Karyawan di PT.mandiri nusantara survey Pekanbaru menghadapi penurunan semangat dan kedisiplinan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh teknik *self talk* terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT.Mandiri Nusantara Survey Pekanbaru .sampel berjumlah 30 orang responden yang diambil menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah teknik *self talk*, sedangkan Variabel terikat penelitian ini adalah Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Mandiri Nusantara Survey Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Selanjutnya berdasarkan uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 3.585 lebih besar dari t tabel 0,683 pada taraf signifikansi 5% yang disimpulkan bahwa (Ha) diterima dan (Ho) ditolak. Berdasarkan interpretasi hasil uji korelasi bahwa antara variabel teknik *self talk* (X) dengan variabel peningkatan motivasi kerja(Y) mempunyai Pengaruh yang cukup dengan nilai korelasi sebesar 0,561. Selanjutnya dengan interpretasi nilai koefisien determinasi sebesar 5% yang berpengaruh positif, yang artinya ada pengaruh variabel indenpendet terhadap variabel *dependent* sebesar 31,5%, sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi variabel (Y) peningkatan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Teknik *Self talk*,Peningkatan Motivasi Kerja,Karyawan

ABSTRACT

Rapisah (2025) : The Effect of Self Talk Technique on Increasing Employee Work Motivation at PT. Mandiri Nusantara Pekanbaru Survey

Employees at PT.mandiri Nusantara Survey Pekanbaru face a decrease in morale and discipline at work. This study aims to analyze the effect of self-talk technique on increasing employee work motivation in PT.mandiri nusantara survey Pekanbaru.a sample of 30 respondents taken using the Purposive Sampling technique. The independent variable in this study is the self talk technique, while the bound variable of this study is the Increase in Employee Work Motivation at PT. Mandiri Nusantara Survey Pekanbaru. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. Furthermore, based on the t-test, it is known that there is a significant influence between the variables Proven by the results of the calculation of the t-test of 3.585 greater than the t-table of 0.683 at the significance level of 5% which is concluded that (Ha) is accepted and (Ho) is rejected. Based on the interpretation of the results of the correlation test, the variable of the self-talk technique (X) and the variable of increasing work motivation (Y) has a sufficient relationship with a correlation value of 0.561. Furthermore, by interpreting the value of the determination coefficient of 5% which has a positive effect, which means that there is an influence of the independent variable on the dependent variable of 31.5%, while the remaining 68.5% is influenced by other factors that affect the variable (Y) of increasing employee work motivation.

Keywords : *Self talk technique, Increase Work Motivation, Employees*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Athamadulillahi Rabbal'Alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, Dengan segenap curahan rahmat dan hidayah-Nya, memberi petunjuk bagi yang dikehendaki-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Teknik Self Talk Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Di PT.Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru” Shalawat beriring salam penulis haturkan kepada junjungan alam yakni baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat dari zaman jahiliah hingga ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan cahaya keimanan.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis sangat menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan do'a, uluran tangan baik langsung ataupun secara tersirat dan kemurahan hati kepada penulis. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidaklah terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab., M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag selaku WR I., Bapak Prof. Dr. H.Mas'ud Zein, M.Pd selaku WR II., Bapak Prof. Edi Erwan, S. Pt., M.Sc., Ph.D Selaku WR III beserta seluruh civitas Akademik
3. Bapak Prof. Dr. Imron Rosidi., S.Pd, M.A., Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Prof. Dr. Masduki M.Ag selaku Wakil Dekan I, Bapak Firdaus El Hadi, S.Sos, M.Soc.Sc., Ph.D. Wakil Dekan II, Bapak Dr.H.Arwan, M.Ag Wakil III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Zulamri. S.Ag., MA selaku Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Sekaligus selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu selama proses bimbingan dan memberikan arahan, nasehat dan dukungan kepada penulis hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Ibu Rosmita, S.Ag., MA, selaku Sekretaris Program Studi Bimbingan Konseling Islam dan Ibu Ari Delvia Selaku Admin Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



7. Bapak Dr. Azni, M.Ag selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis perkuliahan.

8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan ilmu yang tidak ternilai harganya.

9. Karyawan/I Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

10. Ucapan terimakasih kepada Bapak Aandri Wardi SH. MKn C.MSP selaku Pemilik PT.Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru, seluruh staf karyawan yang telah menjadi responden dan yang telah membagi ilmu dan semangat selama penulis melakukan penelitian.

11. Ucapan terimakasih kepada seluruh tenaga pengajar LKSA AR-RAHIM yang telah membagi ilmu dan motivasinya selama Peneliti melakukan praktek kerja lapangan disana.

12. Terkhusus penulis Ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orangtua tercinta yang selalu mendoakan juga menjadi panutan penulis, Yaitu Ayahanda Firdaus dan Ibunda Masniah Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang di ambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga di titik ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan untuk kedua orangtua tercinta.

13. Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kakak penulis yaitu Zelin Efriani,SE yang turut memberikan doa, motivasi, dukungan moral serta selalu menjadi pengingat bagi penulis untuk mampu Menyelesaikan skripsi ini.

14. Ucapan terimakasih yang tulus kepada Sahabat dan teman-teman penulis selama di bangku perkuliahan yaitu Salsa Billa, kak Widya Ika prasety, Iway Iswayanti, Zakiah Dwi Nur'aini, Ulfa Syafriana, Nurul Asila, Khairunnisa, karena telah mensupport memberikan motivasi serta tempat cerita curhat tiada hentinya menjadi sahabat terbaik selama masa perkuliahan.

15. Terimakasih juga kepada teman teman BKI C Serta untuk seluruh teman-teman Bimbingan Konseling Islam 2021 dan Tim KKN Desa Simpang Kota Medan 2024, terimakasih atas pengalaman, pembelajaran, dan kisah yang tidak akan bisa terlupakan.



UIN SUSKA
RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan segala kerendahan hati penulis, hanya kepada Allah Swt penulis berdoa semoga semua pihak yang turut membantu dalam segala proses penulisan skripsi ini kiranya kebaikan nya dibalas kebaikan pula nantinya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, untuk itu penulis meminta maaf atas kesalahan dan kekurangan tersebut.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	DAFTAR ISI
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Penegasan Istilah.....	5
1.3 Permasalahan	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Kegunaan /Manfaat Penelitian.....	7
1.7 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 Teknik Self talk	11
2.2.2 Motivasi Kerja.....	16
2.3 Konsep Operasional Variabel	22
2.3.1 Variabel Teknik Self Talk (X).....	22
2.3.2 Variabel Peningkatan Motivasi Kerja(Y).....	22
2.4 Kerangka Pemikiran.....	23
2.5 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	26
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.2 Waktu Penelitian	27
3.3 Populasi Dan Sampel	27
3.3.1 Populasi	27
3.3.2 Sampel	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1 Angket atau Kuisioner	28
3.4.2 Observasi	29
3.4.3 Dokumentasi	29
3.5 Uji Validasi Dan Reliabilitas	29
3.6 Teknik Analisis Data	31
3.6.1 Analisis Deskriptif	31
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	31
3.6.3 Uji Normalitas	31
3.6.4 Koefisien Korelasi	31
3.6.5 Teknik Regresi Linear Sederhana	32
BAB IV GAMBARAN UMUM	33
4.1 Sejarah Mandiri Nusantara Survei	33
4.2 Letak Geografis Mandiri Nusantara Survei	33
4.3 Organisasi	34
4.3.1 Struktur Organisasi	34
4.3.2 Tugas struktur organisasi	35
4.3.3 daftar nama Karyawan	36
4.4 Visi Dan Misi	36
4.5 Pelayanan	37
4.6 Sarana Dan Prasarana	37
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
5.1 Hasil Penelitian	38
5.2 Gambaran Umum Frekuensi Sampel	38
5.3 Uji Deskriptif Statistik	38
5.3.1 Analisis Statistik Deskriptif Penelitian	38
5.3.2 Rekapitulasi jawaban variabel Teknik <i>Self Talk</i> (X)	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3.3 Rekapitulasi jawaban variabel Peningkatan Motivasi Kerja(Y).....	41
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	43
5.5.1 Uji Normalitas	43
5.5.2 Uji Linearitas	44
5.5.3 Uji Heteroskedasitas	45
5.6 Uji Hipotesis (Uji T)	46
5.6.1 Uji regresi Linear Sederhana	47
5.6.2 Uji korelasi antar variabel.....	49
5.7 Pembahasan.....	50
5.7.1 Interpretasi Hasil Penelitian.....	50
5.7.2 Keterbatasan dan Kekurangan Penelitian.....	53
BAB VI PENUTUP	54
6.1 Kesimpulan	54
6.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1 Konsep Operasional	22
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	27
Tabel 3. 2 Hasil Purposive Sampling	28
Tabel 3. 3 Skor Alternatif Jawaban Angket Dengan Skala Likert	29
Tabel 3. 4 Intervensi Koefisien Korelasi	32
Tabel 4. 1 Nama Pembagian karyawan Mandiri Nusantara Survei	36
Tabel 4. 2 Sarana dan prasarana Mandiri Nusantara Survei	37
Tabel 5. 1 Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 5. 2 Hasil output uji deskriptif statistic	39
Tabel 5. 3 Rekapitulasi jawaban responden variabel X	39
Tabel 5. 4 Rekapitulasi variabel Y	39
Tabel 5. 5 Hasil Uji Normalitas Residual	44
Tabel 5. 6 Hasil Output Uji Nilai Signifikansi (ANOVA)	45
Tabel 5. 7 Hasil Output Uji Koefisien Regresi Sederhana	46
Tabel 5. 8 Hasil Output Uji Hipotesis (Uji T)	46
Tabel 5. 9 Hasil Output Uji Koefisien	47
Tabel 5. 10 Hasil output uji nilai signifikasi (ANOVA)	48
Tabel 5. 11 Hasil Output Uji Koefesien Regresi Sederhana	48
Tabel 5. 12 Hasil Output Uji Korelasi	49

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1Bagan Kerangka Berfikir	25
Gambar 4. 1Lokasi	34
Gambar 4. 2Struktur organisasi.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	58
Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba Variable X	61
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian X	63
Lampiran 4 Tabulasi Data Uji Coba Variable Y	65
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian Variable Y	66
Lampiran 6 Uji Coba Validitas Variabel X	68
Lampiran 7 Uji Validitas Penelitian Variabel X	69
Lampiran 8 Uji Coba Validitas Variabel Y	70
Lampiran 9 Uji Validitas Penelitian Variabel Y	71
Lampiran 10 Uji Reliability	72
Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik	73
Lampiran 12 Uji Hipotesis	74
Lampiran 13 Dokumentasi	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini,tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi mulai ketat.Semakin banyak usaha-usaha mulai dari perusahaan yang kecil sampai dengan perusahaan yang besar ini menjadi penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan.Dalam dunia bisnis yang kompetitif, semangat kerja karyawan merupakan elemen penting yang menentukan produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Banyak perusahaan, termasuk PT (Perseroan Terbatas), menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan mereka. Fenomena kurangnya semangat kerja ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan, kepemimpinan yang buruk, kondisi kerja yang tidak memadai, dan kurangnya peluang pengembangan karir. Salah satu pendekatan yang mulai mendapatkan perhatian adalah penggunaan teknik *self-talk* untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.Kemudian dunia kerja adalah tempat sekumpulan orang melakukan beberapa aktivitas,Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting didalam sebuah perusahaan yaitu adalah seorang karyawan yang mana dengan adanya karyawan yang dimiliki didalam sebuah perusahaan PT maka akan dapat tercapai tujuan perusahaan khususnya pada PT. Mandiri Nusantara Survei tersebut.(Restu Adi Nugroho,2016) Islam memandang bekerja sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap individu yang mampu.

Hal ini dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِيرَى اللَّهُ عَمَلُكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۝ وَسَرِّدُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَدَةِ فِيَنْتَهُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Ayat ini menegaskan perintah Allah SWT untuk bekerja dan beramal saleh. Bekerja dalam konteks ini tidak hanya terbatas pada pekerjaan untuk mencari nafkah, tetapi juga mencakup segala bentuk aktivitas yang bermanfaat dan dilakukan dengan niat yang baik (Fawaid, 2019). Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang Muslim akan dilihat dan diawasi oleh Allah SWT, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin. Ini menjadi motivasi untuk bekerja dengan penuh integritas, kejujuran, dan komitmen (Mardhatillah, 2013).Ayat ini menjelaskan bahwa setiap amal atau pekerjaan yang dilakukan akan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, seorang Muslim harus bekerja dengan niat yang baik dan sesuai dengan tuntunan syariat Islam (Ardiansyah, 2018:23). Ayat ini juga mendorong umat Islam untuk selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak bermalas-malasan, karena hasil pekerjaan akan dinilai dan dibalas oleh Allah SWT (Harahap, 2016:21).

Dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya bertujuan untuk mencari nafkah semata, tetapi juga merupakan sarana untuk beribadah dan mencari ridha Allah SWT. Bekerja dengan niat yang baik, penuh integritas, dan sesuai dengan syariat Islam merupakan manifestasi dari ketaqwaan kepada Allah SWT (Nuraini, 2020). Dengan demikian, ayat 105 Surah At-Taubah menjadi landasan bagi umat Islam untuk memiliki etos kerja yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kualitas dan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai target, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan cenderung menunjukkan penurunan kinerja, kurangnya inisiatif, dan bahkan dapat menyebabkan meningkatnya tingkat turnover. Mandiri Nusantara Survei sebagai perusahaan yang bergerak di bidang survei pertanahan dan riset, sangat bergantung pada kualitas dan kinerja para karyawannya dalam menjalankan tugas di lapangan maupun administrasi. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan hasil wawancara informal dengan beberapa karyawan, ditemukan indikasi adanya penurunan semangat kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta minimnya partisipasi aktif dalam kegiatan internal perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam hal motivasi kerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri karyawan (intrinsik) seperti kejemuhan, kurangnya rasa memiliki, atau kurangnya pengakuan terhadap kinerja, maupun faktor eksternal (ekstrinsik) seperti sistem reward yang tidak memadai, kepemimpinan yang kurang suportif, serta kurangnya peluang pengembangan diri. Permasalahan ini penting untuk diteliti lebih lanjut, karena jika dibiarkan berlarut-larut, dapat berdampak langsung pada produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di Mandiri Nusantara Survei, serta mencari pendekatan yang tepat, salah satunya melalui pendekatan psikologis seperti teknik *self-talk* dari Cognitive Behavioral



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Therapy (CBT), sebagai upaya intervensi untuk meningkatkan motivasi kerja Potensi yang dimiliki setiap karyawan harus dapat dikelola dan juga dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang baik dan juga mencapai tujuan yang diinginkan bagi setiap perusahaan dan organisasi.(Restu Adi Nugroho,Sri Hartono dan Sudarwati,2016)

Dalam menjalani kehidupan sehari-hari, setiap individu tidak lepas dari mengalami berbagai macam tekanan dan permasalahan. Tuntutan akademis, pekerjaan, dan lingkungan sosial dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi individu. Stres yang berkepanjangan dan tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik seseorang. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk memiliki strategi pengelolaan stres yang efektif. Salah satu strategi pengelolaan stres yang telah banyak diteliti dan terbukti efektif adalah teknik *self-talk*. *Self-talk* merupakan suatu proses internal di mana individu secara sadar menggunakan perkataan atau kalimat untuk mengatur pikiran, emosi, dan perilaku mereka sendiri. Teknik ini melibatkan penggunaan kalimat-kalimat positif dan afirmasi diri untuk mengurangi kecemasan, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan performa dalam berbagai situasi. Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa teknik *self-talk* dapat memberikan manfaat dalam berbagai bidang, seperti olahraga, akademik, dan pekerjaan. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam literatur mengenai efektivitas teknik *self-talk* dalam mengelola stres pada populasi tertentu, seperti mahasiswa atau pekerja kantoran. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara karakteristik individu tertentu, seperti kepribadian, jenis kelamin, atau usia, dengan efektivitas teknik *self-talk* dalam mengelola stres. *Selftalk* bisa bersifat positif atau negatif,memengaruhi emosi,perilaku,dan kesehatan mental.Pembicaraan diri sendiri yang positif dapat memberikan efek menguntungkan pada kesehatan emosional dan mental,kinerja,dan hubungan,sedangkan pembicaraan diri sendiri yang negatif dapat berdampak buruk pada harga diri dan kepercayaan diri.Penggunaan *Self talk* dalam konseling juga telah ditemukan efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri dan mengatasi stres.Teknik *Self talk* dapat membantu individu mengubah *Self talk* negatif menjadi positif,yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan fokus dalam mencapai tujuan. (Hardy,J. 2016)

Teori *Cognitive-Behavioral* yang dikembangkan oleh Albert Ellis dan Aaron Beck (merupakan pendekatan psikoterapi yang berfokus pada peran pemikiran (kognitif) dalam mempengaruhi emosi dan perilaku seseorang. Premis dasar dari teori ini adalah bahwa pemikiran seseorang memiliki pengaruh signifikan terhadap emosi dan perilakunya, serta gangguan psikologis disebabkan oleh pola pikir yang tidak rasional atau distorsi kognitif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan mengubah pola pikir yang tidak rasional menjadi lebih rasional, seseorang dapat mengalami perubahan emosi dan perilaku yang lebih adaptif. Konsep *self-talk* atau inner dialogue menjadi perhatian utama dalam pendekatan ini. *Self-talk* mengacu pada pembicaraan internal yang terjadi dalam pikiran seseorang, mencerminkan keyakinan, asumsi, dan penilaian seseorang terhadap situasi yang dihadapinya. *Self-talk* yang negatif dan tidak rasional dapat menyebabkan emosi dan perilaku yang maladaptif. Teknik utama yang digunakan adalah cognitive restructuring, yaitu mengidentifikasi dan mengubah pola pikir yang tidak rasional. Klien dibantu untuk mengenali *self-talk* negatif dan distorsi kognitif yang mereka miliki, kemudian diajarkan untuk menantang dan mengganti *self-talk* negatif tersebut dengan *self-talk* yang lebih rasional dan adaptif. Selain itu, pendekatan kognitif-perilaku juga menggunakan teknik perilaku seperti desensitisasi sistematis, latihan relaksasi, dan pemodelan. Teknik perilaku ini bertujuan untuk membantu klien mengubah perilaku yang maladaptif dan mengembangkan perilaku yang lebih adaptif. Pendekatan ini telah terbukti efektif dalam menangani berbagai gangguan psikologis, seperti depresi, kecemasan, gangguan stres pascatrauma, dan masalah perilaku. Dengan fokus pada mengubah pola pikir yang tidak rasional dan meningkatkan keterampilan penanganan emosi dan perilaku, pendekatan ini membantu klien untuk mencapai kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam berbagai bidang kehidupan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya yang menyebabkan timbulnya semangat dan ketekunan dalam melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja para karyawan sehingga dengan dibentuknya motivasi pada karyawan maka akan dapat meningkatkan daya kinerja para karyawan. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan karyawan pada terhadap tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bisa meningkatkan dan memperlemah kinerja karyawan sehingga secara individu dapat dilihat dari pada usaha peningkatan dan kebutuhan mereka dan perusahaan. (wiwik widiyanti, dewi fitriani, 2017). Motivasi kerja menurut Robert 1959 merupakan sebagai hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu.

Dengan adanya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain : mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Menurut Teori Hierarki Kebutuhan (Maslow, 1943) Teori ini mengusulkan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi.

1.2 Penegasan Istilah

a. Pengaruh

Pengaruh menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat (kausal) antara dua variabel atau lebih, di mana perubahan pada satu variabel (variabel bebas/independen) akan mengakibatkan perubahan pada variabel lain (variabel terikat/dependen). Dengan kata lain, pengaruh mengacu pada sejauh mana variabel bebas memiliki efek atau dampak terhadap variabel terikat. (Sugiyono.2017)

b. Teknik *Self talk*

Self-talk atau bicara pada diri sendiri merupakan proses internal dimana seseorang terlibat dalam dialog internal dengan diri sendiri, baik secara lisan maupun dalam pikiran. *Self-talk* mencakup dua jenis, yaitu *self-talk* positif (afirmasi diri) dan *self-talk* negatif (pemikiran merendahkan diri). Proses terjadinya *self-talk* melibatkan komponen kognitif dan verbal. *Self-talk* berfungsi sebagai mekanisme coping, motivasi diri, evaluasi diri, atau instruksi diri bagi individu dalam menghadapi berbagai situasi. Penggunaan *self-talk* dapat terjadi dalam konteks umum maupun konteks spesifik yang relevan dengan topik penelitian. *Self-talk* memiliki dampak terhadap perilaku, emosi, dan kognisi seseorang. Teori-teori atau pendekatan yang menjelaskan *self-talk* antara lain teori kognitif dan cognitive-behavioral therapy. Pemahaman yang jelas tentang *self-talk* penting agar pembaca dapat memahami secara mendalam konsep kunci ini dalam kaitannya dengan penelitian yang dilakukan. (Gan, SM, & Zillmann, D. (2015).

c. Peningkatan

Peningkatan berasal dari kata kerja “tingkat” yang berarti berusaha untuk naik dan mendapat awalan “pe” dan akhiran “kan” sehingga memiliki arti menaikkan derajat, menaikkan taraf atau mempertinggi sesuatu. Dengan demikian peningkatan dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk menaikkan sesuatu dari yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi atau upaya



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

memaksimalkan sesuatu ketingkat yang lebih sempurna .(W.J.S.Purwadaminto,2004;56)

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan, Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

e. Karyawan

Pengertian karyawan menurut kamus besar bahasa indonesia yaitu orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). (KBBI Online,2021;01)

1.3 Permasalahan

a. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari lapangan dan dilatarbelakangi masalah maka dapat mengidentifikasi masalah apakah ada “Pengaruh Teknik *Self talk* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT.Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru”

b. Batasan Masalah

Batasan masalah yang dapat diterapkan dalam penelitian mengenai Pengaruh Teknik Self Talk Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT.Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru.

1. Subjek Penelitian: Penelitian ini akan melibatkan karyawan yang bekerja di PT tersebut sebagai subjek utama. Penelitian ini tidak akan melibatkan karyawan diluar lingkup PT.mandiri nusantara survei pekanbaru.
2. Self talk : Penelitian ini hanya membahas self talk berdasarkan teori tertentu (misalnya, teori *self talk* positif dan *maslow need hierarchy theory* .Dan tidak membahas permasalahan atau teknik konseling lainnya.
3. Hasil penelitian hanya akan dilihat dari hasil jawaban responden terhadap angket yang telah dikerjakan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka rumusan masalahnya adalah “Seberapa besarkah Pengaruh Teknik *Self talk* untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di PT.Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru? ”.



1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian haruslah sejalan dengan rumusan penelitian, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengatahui ada atau tidak adanya Pengaruh Teknik *Self Talk* Terhadap Penigkatan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru.

1.6 Kegunaan /Manfaat Penelitian

Temuan dari penelitian ini dapat diharapkan dapat memberi manfaat baik secara praktis maupun teoritis

1.6.1 Secara Praktis

1. Sebagai kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam kajian ilmu bimbingan dan konseling.
2. Sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sehingga dapat mengembangkannya dengan lebih luas baik secara teoritis maupun praktis.

1.6.2 Secara Teoritis

1. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain untuk bisa mengembangkan keilmuan Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan memperkaya keilmuan dalam bidang Bimbingan Konseling Islam.
2. Sebagai penambah bahan bacaan bagi Mahasiswa di Perpustakaan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Sebagai tugas dan persyaratan untuk meraih gelar sarjana dalam bidang ilmu Bimbingan Konseling Islam (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Ilmu UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam membahas tema yang diteliti, peneliti membagi dalam enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang kajian terdahulu, landasan teori, konsep operasional, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Pada Bab ini penulis mengemukakan mengenai gambaran umum fokus penelitian berkaitan dengan subyek penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini penulis mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada Bab ini Penulis mengemukakan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DOKUMENTASI

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Berkaitan dengan penulisan proposal ini ,Peneliti sebelumnya telah berupaya melakukan kajian terhadap hasil penelitian yang telah ada. Hal ini perlu dilakukan untuk menghindari adanya pengulangan dari hasil penelitian sebelumnya. Sehingga peneliti telah menemukan hasil-hasil penelitian antara lain :

- a. Sebuah penelitian dilakukan oleh Nurul Husna dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu, Pada tahun 2021. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu, Ada pun populasi yang di teliti di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 43 pegawai. Dan pada skripsi ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Dan hasil dari skripsi ini adalah bahwa terdapat sangat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan juga menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah terdapat pada variabel bebas dan variabel terikatnya, variabel bebas pada penelitian ini pengembangan karir dan variabel terikatnya motivasi kerja sedangkan penelitian yang saya lakukan Teknik *Self talk* sebagai variabel bebas dan peningkatan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Dan waktu, tempat, sampel penelitian nya juga berbeda.

- b. Sebuah peneltian juga dilakukan oleh M.Furqon Hidayat dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan Di PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Airtiri. Pada tahun 2022 . Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan Di PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Airtiri.Lokasi penelitian ini terletak di Airtiri . Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

menggunakan metode kuantitatif dan juga menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah terdapat pada variabel bebas dan variabel terikatnya, variabel bebas pada penelitian ini motivasi kerja dan variabel terikatnya pengembangan karir sedangkan penelitian yang saya lakukan Teknik *Self talk* sebagai variabel bebas dan peningkatan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Dan waktu, tempat, sampel penelitian nya juga berbeda. (M.Furqon Hidayat 2022)

- c. Sebuah penelitian juga dilakukan oleh Risnawati dari Institut Agama Islam (Iai) Muhammadiyah Sinjai Dengan Judul Efektivitas *Teknik Self talk* terhadap Peningkatan Kepercayaan Diri Remaja Didesa Patalassang Kecamatan Sinjai Timur Tahun 2022 Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Teknik *Self talk* Terhadap Peningkatan kepercayaan diri remaja didesa tersebut lokasi penelitian ini terletak di desa patassalang kecamatan sinjai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif, variable bebas (X) dan juga menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah terdapat pada variabel terikatnya, variabel bebas pada penelitian ini teknik *Self talk* dan variabel terikatnya peningkatan kepercayaan diri remaja sedangkan penelitian yang saya lakukan Teknik *Self talk* sebagai variabel bebas dan peningkatan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Dan waktu, tempat, sampel penelitian nya juga berbeda. (Risnawati,2022)

- d. Sebuah penelitian juga dilakukan oleh Khairina Rasna Indriana, Siti Rahmi dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Borneo Tarakan dengan judul Pengaruh Teknik Self Talk Terhadap Kepercayaan Diri Siswa Kelas IX SMP Negeri 9 Tarakan 2019 , Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan pendekatan eksperimen, Populasi penelitian berjumlah 244 siswa, dengan pengambilan sampel purposive sampling, ketentuan sampel penelitian diperoleh 20 siswa yang terbagi dalam 10 kelompok eksperimen dan 10 kelompok kontrol. Instrumen yang digunakan berupa skala kepercayaan diri siswa yang telah melalui uji validasi dari expert judgement dan dinyatakan valid.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah terdapat pada variabel terikatnya, variabel bebas pada penelitian ini teknik *Self talk* dan variabel terikatnya peningkatan kepercayaan diri siswa kelas IX SMP sedangkan penelitian yang saya lakukan Teknik *Self talk* sebagai variabel bebas dan peningkatan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Dan waktu, tempat, sampel penelitian nya juga berbeda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teknik Self talk

a. Pengertian teknik *self talk*

Menurut (kamus bahasa inggris) *Self talk* secara bahasa berasal dari bahasa inggris, *Self* adalah diri, sendiri, dirinya (sendiri), dapat mengatur sendiri. Dan *Talk* berarti percakapan, pembicaraan, perbincangan, ceramah, omongan, kabar angin, desas-desus, berbicara, hal yang dibicarakan dan teguran. *Self talk* adalah proses berbicara, bercakap, berdialog, melakukan teguran kepada diri sendiri. *Self- Talk* adalah istilah yang pertama kali diungkapkan oleh Joel Chue, penulis buku *Unlocking Your Real Potentials*. Menurutnya, diawal hari, sebelum kita memulai berbagai kegiatan kita bahkan dihari sebelumnya, kita perlu berkata pada diri kita bahwa hari ini kita akan berfikir positif, bertindak positif, berkata positif, dan meraih hal-hal yang positif. Dapat disimpulkan *Self talk* merupakan pembicaraan yang dilakukan terhadap diri sendiri yang dapat memperkuat keyakinan positif maupun negatif dan mampu mengubah perilaku tertentu.

Teknik *self talk* , atau bicara pada diri sendiri, adalah salah satu teknik dalam konseling yang bertujuan untuk mengubah pikiran dan perasaan negatif menjadi positif melalui perkataan atau kalimat sugesti yang diucapkan kepada diri sendiri.

Dalam sehari- hari sebenarnya, *Self talk* sudah dilakukan oleh semua orang, namun tidak banyak orang yang sadar bahwa mereka telah melakukan *self talk* . Berbicara dengan diri sendiri dilakukan pada semua orang dari anak kecil hingga dewasa. Kegiatan ini memang tidak begitu dipedulikan oleh orang, karena memang suatu hal yang wajar. *Self- talk* dilakukan orang dalam setiap hal, misalkan ketika seseorang akan mengambil keputusan, ataupun dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang akan melakukan komunikasi dengan dirinya sendiri terlebih dulu sebelum dia mengambil keputusan dan melakukan pekerjaannya dengan benar. Bahkan *Self talk* juga dapat terjadi pada orang yang tengah berbicara dengan orang lain.

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْخَلَقِ إِلَيْنَا وَالنَّهَارُ لَأَيْتُ لَأُولَئِكُمْ أَلْبَابٌ

Artinya: Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal. (QS. Ali Imran: 190)

Maksud dari ayat tersebut adalah semua ciptaan-Nya di alam semesta merupakan tanda-tanda kebesaran Allah bagi orang yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berakal dan senantiasa menggunakan akal sehatnya untuk beriman kepada Allah SWT. Selain itu, akal yang dimiliki manusia hendaknya dapat digunakan untuk merenungi tanda-tanda yang telah diberikan oleh Allah SWT.

Hardy & Jones menyatakan bahwa *self-talk* adalah salah satu teknik keterampilan mental dasar dalam latihan keterampilan mental (Komarudin, 2015, h. 122). Penjelasan ditambahkan Komarudin (2015, h. 123) bahwa terdapat dua aspek penting dalam *self-talk*, yaitu:

- a) *self-talk* dapat dikatakan dengan spontan sehingga terdengar oleh orang lain maupun dalam diri sendiri tidak didengar oleh orang lain;
- b) biasanya pernyataan *self-talk* ditunjukan untuk diri sendiri buka kepada orang lain.

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan bermasyarakat. Kelompok masyarakat dalam kehidupannya saling berinteraksi, untuk itu diperlukan komunikasi. Berikut ini beberapa definisi mengenai komunikasi menurut beberapa ahli. Manusia merupakan makhluk sosial yang sangat membutuhkan interaksi antar kelompok maupun individu, pada hakikatnya juga manusia berinteraksi dengan orang lain dengan melakukan hubungan kontak, hubungan ini disebut dengan komunikasi (Eksan, 2019, h. 2).

Menurut Teori CBT (Cognitive Behavioral Therapy) atau Terapi Perilaku Kognitif menekankan bahwa pikiran, perasaan, dan perilaku saling terkait. Salah satu teknik penting dalam CBT adalah *self-talk* atau bicara kepada diri sendiri. Self-talk adalah dialog internal kita—apa yang kita katakan dalam hati kepada diri sendiri. Dalam CBT, teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengubah pikiran negatif atau tidak realistik yang bisa menyebabkan emosi negatif dan perilaku yang tidak sehat (beck, 2011, hal 23).

Menurut Albert Bandura (1960), tokoh utama Teori Kognitif Sosial (Social Cognitive Theory), *self-talk* atau pembicaraan diri memiliki peran penting dalam proses pengaturan diri (*self-regulation*). Berikut penjelasan lebih rinci mengenai pandangan Bandura tentang *self-talk*. Bandura menyatakan bahwa *self-talk* merupakan salah satu bentuk dari sistem diri (*self-system*) yang melibatkan proses kognitif seperti pemantauan diri (*self-monitoring*), evaluasi diri (*self-evaluation*), dan reaksi diri (*self-reaction*). *Self-talk* membantu individu dalam mengarahkan perhatian, memotivasi diri, mengontrol emosi dan perilaku, serta meningkatkan kinerja. Melalui *self-talk*, individu dapat memberikan instruksi kepada diri sendiri, memberi dorongan atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi, mengkritik dan mengevaluasi diri, serta mengatur proses kognitif dan perilaku mereka.

Self-talk positif dapat meningkatkan efikasi diri (*self-efficacy*), membantu individu menghadapi tantangan, dan mendorong pencapaian tujuan. Sebaliknya, *self-talk* negatif dapat menurunkan efikasi diri, menghambat motivasi, dan memperlemah kemampuan individu dalam menghadapi situasi yang menantang. Oleh karena itu, Bandura menekankan pentingnya mengembangkan *self-talk* yang konstruktif dan adaptif.

b. Macam-Macam *Self-Talk*

Apabila seseorang melakukan *self-talk* secara akurat dan sesuai dengan realitas maka orang tersebut sehat secara mental, namun bila tidak rasional tidak sesuai dengan realitas maka orang tersebut dapat mengalami stress dan gangguan emosional. Seseorang yang mempunyai *self-talk* tidak akan mudah putus asa, melainkan akan terus berusaha mencapai tujuan dengan menjadikan kesalahan atau kegagalan sebagai pelajaran.

- 1) *Self-talk* Positif Suseno dalam wulandari menyebutkan bahwa perkataan yang baik akan mempengaruhi keadaan hati dan pikiran. Apapun yang kita katakan terhadap diri sendiri maka akan segera diafirmasi oleh otak yang kemudian mempengaruhi keadaan psikis.(Suseno, dan Miftahun N. (2009;45).

Self-talk yang positif akan menumbuhkan keyakinan (faith) pada diri seseorang. Oleh karenanya harus jeli dalam pemilihan kata-kata untuk *self talk* , apa yang diucapkan hendaknya yang bersifat positif dan mampu memberikan dorongan yang baik. Selain itu positif *self-talk* juga mampu memunculkan emosi yang positif dengan cara memerintahkan dirinya sendiri untuk bersikap konstruktif. Maksudnya yaitu membangun semangatnya sendiri untuk mencapai perubahan yang diinginkan. Positif *Self talk* juga dapat menumbuhkan emosi yang positif, dengan cara memerintahkan dirinya untuk bersikap konstruktif, yakni berusaha membangun semangat dirinya untuk mencapai suatu perubahan yang di inginkan.(Permatasari,2014;67) *Self talk* yang dilakukan pada konseli dalam proses konseling adalah *Self talk* yang positif yang diharapkan akan menumbuhkan kesadaran diri konseli.

- 2) *Self-talk* Negatif, Ketika seseorang berpikir negatif akan merangsang akal untuk fokus halhal yang negatif. Maka, otak akan mengeluarkan pikiran yang bersifat negatif dan secara bersamaan akan menggagalkan seluruh informasi positif lainnya. Jika seseorang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan *Self talk* negatif, maka tidak akan mengalami kemajuan pada dirinya. Contoh *Self talk* negatif “saya tidak semangat melakukan pekerjaan” Berdasarkan penyataan tersebut tentang macam-macam *Self talk* peneliti menyimpulkan bahwa kedua jenis *self-talk* tersebut dapat dipengaruhi oleh keadaan diri seseorang dalam menyikapi sesuatu. Hal ini dapat mempersepsi pikiran seseorang dalam keadaan positif maupun negatif. Maka dari itu, secepatnya harus menyadari dan mengamati bentuk *Self talk* apa yang biasanya kita lakukan. *Self talk* positif adalah alat yang kuat untuk mengubah jalur secara mental sehingga mampu menghadapi kesempatan-kesempatan belajar dengan kekuatan dan rasa percaya diri. Seseorang berhak memilih pengkondisian kejadian *Self talk* negatif dan positif. Pilihan itulah yang menentukan arah kehidupan seseorang.

a. Contoh dan Langkah-langkah *self talk*

Self talk merupakan teknik yang diusung oleh berbagai pendekatan ,Ada teknik *self-talk* yang berdasarkan pada pendekatan behavioral, Cognitive Behavioral Therapy (CBT), Rational Emotive Behavioral Therapy (REBT), dan pendekatan konseling kognitif. *Self-talk* merupakan teknik konseling yang berlandaskan pada gagasan pemrosesan kognitif yang digunakan dalam banyak pendekatan konseling. *Self talk* positif dan Metode counteracting merupakan metode utama dalam penggunaan teknik *self-talk*. Contohnya:

Contoh pelaksanaan teknik *self talk* “seorang karyawan merasa cemas dan kurang percaya diri menghadapi presentasi penting dalam tim manajemen”.*self talk* negatif yang sering terjadi misalnya “aku pasti gagal,aku tidak cukup bagus untuk presentasi ini,semua orang akan menilai buruk tentangku”

Langkah langkah teknik *self talk* positif bisa dengan mengenali pikiran negatif misalnya karyawan menyadari bahwa pikirannya dipenuhi dengan asumsi negatif yang tidak berdasar dengan cara mengulang kalimat positif secara konsisten dan sambil melakukan self talk karyawan harus mengatur pernapasan untuk mengatasi ketegangan hasilnya karyawan akan merasa lebih tenang lebih fokus dan percaya diri. Dan ada juga Langkah-langkah dalam metode counteracting akan dipaparkan sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi dan mengeksplorasi *self-talk* negatif. Pada tahap pertama ini konselor diharapkan dapat meningkatkan efektivitas konseling.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Memeriksa tujuan dan fungsi dari *self-talk* negatif konseli. Biasanya terdapat tiga atau empat tema yang muncul ketika konselor dan konseli memeriksa kembali kartu indeks yang telah dibuat.
- 3) Mengembangkan counters. Setelah konseli menyadari alasannya menggunakan *self-talk* negatif, konselor dapat membantu konseli untuk mengembangkan counters. Counters merupakan istilah yang digunakan McMullins pada tahun 1986 untuk menggambarkan proses menghasilkan pernyataan diri yang tidak kompatibel dengan pemikiran kritis.

Yusuf Hidayat memberikan beberapa tips yang harus dipertimbangkan dalam melakukan *self-talk* agar menjadi efektif kegunaannya, antara lain :

- 1) Pernyataan *self-talk* harus singkat dan sederhana agar mudah diingat dan diolah oleh otak
- 2) Hubungan pikiran dengan gerak yang dilakukan haruslah sinkron agar tujuan mudah tercapai
- 3) Keterangan waktu *self-talk* disesuaikan dengan apa yang harus dilakukan.
- 4) *Self-talk* positif lebih banyak dilakukan dari pada *self-talk* negatif.(komarudin,2010;78)

Berdasarkan beberapa tips tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam penggunaan positif *self-talk* harus dalam bentuk kalimat yang positif, yang ditujukan pada saat sekarang, secara singkat dan diulang terus menerus agar nantinya menjadi suatu kebiasaan sehingga dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang dialami karyawan dalam meningkatkan motivasi.

b. Manfaat *self talk*

Tanpa disadari setiap individu butuh bicara dengan dirinya sendiri (*self talk*) Karena mengajak bicara dengan diri sendiri (*self talk*) memberikan kesempatan untuk memperkaya diri. Tanpa disadari terkadang berjumpa dengan orang lain yang sedang berbicara dengan diri sendiri. Kadang kita merasa malu, minder, bahkan tak jarang berpikir bahwa orang lain menganggap kita gila. Tapi jangan takut, hobi ini bukan hanya milik Anda saja. *Self talk* atau monolog terjadi pada semua orang, dari anak kecil hingga dewasa. Jika terbiasa berbicara dengan diri sendiri (*self talk*) maka akan memberikan banyak manfaat, diantaranya:

- 1) Penularan emosi
- 2) Alat bantu mengambil keputusan
- 3) Mengenal dan menerima diri sendiri



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Berinteraksi dengan orang lain
- 5) Mempengaruhi orang lain dengan sehat
- 6) Mengembangkan diri (Akuwongkatro,2011)

Semakin positif kalimat yang diucapkan pada diri maka perasaan yang mengikuti kalimat tersebut juga akan semakin positif. Dan perasaan yang positif juga akan menimbulkan tindakan yang positif. Hal-hal yang dilakukan akan terasa manfaatnya dan bukan menjadi hal yang sia-sia.

Menurut Dita Iswari & Nurul Harini (2016) menjelaskan mengenai manfaat *Self talk* yaitu: semakin positif kata-kata yang diucapkan pada diri maka perasaan yang mengikuti kalimat tersebut juga semakin positif. Jadi sebaiknya meminimalisir penggunaan kalimat yang negatif agar perasaan juga tidak negatif.

Menurut Schafer (Erford,2016) mengemukakan teknik *self talk* merupakan salah satu teknik konseling yang digunakan untuk menyangkal keyakinan irasional dan membantu dalam mengembangkan pikiran yang lebih sehat atau lebih baik, yang akan membimbing pada *self talk* yang lebih positif. Tujuan pemberian teknik *self talk* adalah mengubah negative *self talk* yang ada pada individu menjadi positive *self talk*. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Teknik *self talk* adalah berbicara kepada diri sendiri secara sadar mengenai hal-hal positif dan bersifat memberikan penguatan untuk beraktivitas yang dilakukan dengan suara keras maupun secara pelan (normal), berulang-ulang, dan dalam waktu tertentu. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan penguatan, motivasi dan fokus dalam melakukan usaha mencapai sesuatu tujuan. Tujuan pemberian teknik *self talk* adalah mengubah negative *self talk* yang ada pada individu menjadi positif *self talk*.

2.2.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan.¹⁸Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.(Marliani rosleny, 2015) Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.Menurut Rivai(2010), Motivasi kerja serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan dalam pengertian umum,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu.

Pada akhir tahun 1960-an Edwin Locke mengemukakan bahwa niat-niat untuk bekerja menuju tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja (Locke, 1968). Artinya, sasaran memberi tahu karyawan apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya yang harus dilakukan (Prest, et.al.1987). Banyak bukti sangat mendukung nilai dari sasaran. Sasaran khusus meningkatkan kinerja; sasaran yang sulit bila diterima baik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada sasaran yang mudah; dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi ketimbang tidak ada umpan balik (Yukl dan Latham, 1975).

Berbeda halnya dengan Marihot, Motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Dalam pemberian motivasi kerja, tentu ada tujuan tujuan yang diharapkan dalam pemberian motivasi kerja, Berikut beberapa tujuan menurut Suwatno :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasaan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
- 7) Meningkatkan loyalitas,kreativitas dan partisipasi karyawan

Namun motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Motivasi juga merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Pengertian yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbulan motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja

Adapun jenis jenis motivasi terbagi atas dua, yaitu motivasi kerja positif yakni motivasi kerja berupa pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi sehingga meningkatkan semangat kerja nya. Selanjutnya motivasi negatif, yaitu motivasi kerja dalam bentuk pemberian hukuman, agar karyawan selalu mencapai target yang diberikan perusahaan.

Tentunya ada beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja seperti, rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan serta penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dalam perusahaan Menurut Siagian Memiliki tiga komponen utama, yaitu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Dorongan ,Menimbulkan dorongan untuk mengatasi ketidak seimbangan menggunakan usaha individu. yaitu usaha untuk memenuhi kekurangan terarah yang berorientasi pada sebuah tindakan tertentu secara sadar yang dilakukan oleh seseorang yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu tersebut.
- 2) Tujuan ,Tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang baik bersifat fisiologis dan tercapainya tujuan akan mengurangi bahkan menghilangkan dorongan tertentu untuk berbuat sesuatu.
- 3) Kebutuhan , Kebutuhan timbul dalam diri seseorang apabila orang tersebut merasa ada kekurangan di dalam dirinya. Menurut pengertian homeostatik adalah kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidak kesimbangan antara apa yang dimiliki baik dalam arti fisiologis maupun psikologis.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory* bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Pada tingkat ini individu membutuhkan makan, minum perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan tingkatan terendah atau disebut sebagai kebutuhan dasar.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman/Keamanan (*Safety Needs*)
Setelah kebutuhan dasar tercukupi, muncul teori kebutuhan rasa aman atau safety needs yang mempunyai pengertian sebagai kebutuhan seseorang akan rasa aman, perlindungan dari berbagai ancaman atau kejahatan baik yang fisik maupun emosional, bebas dari rasa takut, cemas, perlakuan yang adil, dan jaminan dihari tua. Teori ini juga menyangkut tentang kebutuhan akan jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Teori setelah teori kebutuhan rasa aman adalah teori kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan. Seseorang tidak mungkin hidup sendirian, dia memerlukan teman, sahabat, dan orang-orang yang dekat lainnya, seseorang tersebut juga membutuhkan kasih sayang dari orang-orang terdekat tersebut.
- 4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)
Teori ini menyatakan bahwa seseorang membutuhkan penghargaan. Penghargaan ini dibagi lagi menjadi dua yaitu penghargaan internal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan penghargaan eksternal. Penghargaan internal antara lain seperti harga diri, otonomi dan prestasi. Sementara faktor penghargaan eksternal seperti status, ketenaran, pengakuan dan perhatian. Kebutuhan penghargaan ini juga disebut dengan penghargaan harga diri. Seseorang yang sudah terpenuhi esteem needsnya akan membuatnya percaya diri, dan siap untuk berkembang dalam meraih kebutuhan.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Teori menyatakan bahwa kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri, dorongan atau motivasi agar mampu menjadi apa yang diinginkan dan berdampak pada pengembangan karir karyawan.(Malayu Hsibuan,2007)

Menurut Abraham Maslow setiap tingkatan pada hierarki kebutuhan diatas, secara substansial atau pada intinya harus dipenuhi dulu sebelum kebutuhan berikutnya yang berada di level yang lebih tinggi dominan. Seseorang akan bergerak dari kebutuhan fisiologis, naik ke kebutuhan keamanan, sosial begitu seterusnya sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi. Maslow dalam teori need hierarchy theory mengatakan kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada pada dalam diri . apabila seorang pegawai memiliki kebutuhan yang tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami kekecewaan sedangkan sebaliknya jika kebutuhan nya terpenuhi maka akan menunjukkan perilaku gembira sebagai manifestasi rasa puasanya.

Selain dari Abraham Maslow, ada beberapa teori mengenai motivasi kerja yaitu teori dua faktor dimana teori ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari hasil studi Abraham Maslow yang dikembangkan oleh Herzberg, yang menyebutkan bahwa terdapat dua faktor terpisah yang mempengaruhi motivasi.

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang da aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Herzberg mengatakan ada dua jenis faktor-faktor yang meninggalkan kesan pada motivasi para pekerja, Yaitu:

- 1) Faktor *hygiene*, faktor ini tidak dapat digunakan sebagai alat motivasi, tetapi merupakan alat untuk menciptakan kondisi yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memungkinkan timbulnya kepuasaan kerja. Faktor hygiene antara lain pengembangan karir, kondisi kerja dan lain lain.

- 2) Faktor motivator, faktor ini terkait langsung dengan kepuasan kerja. Faktor ini meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri

Dan ada juga dari teori Mangkunegara yang mendefinisikan mengenai motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, Mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Dan mengenai motivasi bisa dikatakan juga adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Mangkunegara juga menambahkan faktor motivasi hendaknya harus memuat atau sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki setiap karyawan yang berguna memiliki prestasi tinggi sebagai berikut :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil resiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut
- 5) Memanfaatkan umpan balik (Feed Back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi serta produktivitas kerja yang baik.

Berbeda halnya dengan Jalaluddin rahmat, faktor-faktor penyebab tingginya motivasi kerja karyawan adalah :

1. Faktor *eksternal* yaitu meliputi, gaji, pujiannya dari atasan, suasana di tempat kerja, adanya kejuaraan dalam perusahaan.
2. Faktor *internal* meliputi, ingin memenuhi kebutuhan hidup, pekerjaan sesuai dengan minat, jabatan yang tinggi, persaingan antar rekan kerja, dan memiliki target.

Situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kebijakan perusahaan, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu.
2. Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif.
3. Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat. (Minto Waluyo,2013)

c. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Teori hirarki kebutuhan adalah salah satu teori yang menjadi landasan dalam teori motivasi, Teori Motivasi ini dikemukakan oleh Abraham maslow seseorang akan berperilaku/bekerja karena adanya dorongan dalam diri individu untuk memenuhi macam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan seorang individu berjenjang artinya adalah apabila kebutuhan pertama telah terpenuhi, Maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Sehingga selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat ketiga hingga berlanjut ke tingkat selanjutnya sampai ke tingkat ke lima.

Indikator yang digunakan dalam motivasi kerja yang dikemukakan oleh Abraham mashlow sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu dalam pemenuhan kebutuhan akan sandang, papan, pangan
2. Kebutuhan Rasa Aman/Keamanan (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan terhadap ancaman, penderitaan baik ancaman dan bahaya yang bersifat fisik maupun mental.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan akan sosialisasi dengan orang lain. teori kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan. Seseorang tidak mungkin hidup sendirian, dia memerlukan teman, sahabat, dan orang-orang yang dekat lainnya, seseorang tersebut juga membutuhkan kasih sayang dari orang-orang terdekat tersebut.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merupakan kebutuhan akan memberikan penghargaan oleh pemimpin atas prestasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan. (Henny Indrayani,2013)

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Teori menyatakan bahwa kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri, dorongan atau motivasi agar mampu menjadi apa yang diinginkan dan berdampak pada pengembangan karir karyawan.

2.3 Konsep Operasional Variabel

Untuk memudahkan pengukuran variabel dalam penelitian ini juga sebagai pedoman peneliti dalam melaksanakan penelitian ini. Peneliti memaparkan konsep operasional untuk mengungkap variabel bebas yaitu Teknik *Self Talk* (X) terhadap variabel terikat yaitu Peningkatan Motivasi Kerja (Y), dengan indikator-indikator dibawah ini:

2.3.1 Variabel Teknik Self Talk (X)

Indikator yang digunakan dalam Teknik *Self Talk* ini dikembangkan oleh Albert Bandura(1960) membagi indikator dalam beberapa tahapan diantaranya: pembicaraan diri, Mengarahkan perhatian, Proses pengaturan diri, Intruksi kepada diri sendiri.

2.3.2 Variabel Peningkatan Motivasi Kerja(Y)

Indikator yang digunakan dalam Peningkatan Motivasi Kerja ini dikemukakan oleh Abraham maslow (1943) dimana terdapat beberapa indikator yaitu : kebutuhan fisikologis,kebutuhan rasa aman/keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 2. 1
Definisi Konsep Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub indikator
Teknik <i>Self talk</i> (Pembicaraan diri)(X)	Pembicaraan Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendalami isi prasaan diri sendiri yang membantumemfokuskan ,memotivasiikan dan kinerja. 2. Kemampuan untuk mengendalikan emosi dan dorongan internal.
	Mengarahkan Perhatian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memfokuskan pikiran kepada tujuan dan tugas yang sedang dihadapi. 2. Kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan waktu secara efektif.

	Proses pengaturan diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memantau dan mengevaluasikan kinerja diri sendiri. 2. Memahami kekuatan dan kelemahan diri sendiri.
	Instruksi Kepada Diri Sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan arahan spesifik tentang apa yang harus dilakukan. 2. Menetapkan tujuan yang jelas dan realistik
Peningkatan motivasi kerja (Y)	Kebutuhan fisiologis	Individu membutuhkan <ol style="list-style-type: none"> 1. makanan minum 2. perlindungan fisik dan kebugaran.
	Kebutuhan rasa aman	Kebutuhan akan perlindungan terhadap <ol style="list-style-type: none"> 1. Ancaman, penderitaan baik ancaman dan bahaya yang bersifat fisik maupun mental. 2. Tempat tinggal yang aman dan terlindung.
	Kebutuhan rasa sosial	Kebutuhan akan sosialisasi dengan orang lain, <ol style="list-style-type: none"> 1. seseorang akan kasih sayang 2. rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
	Kebutuhan penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan internal antara lain seperti harga diri, otonomi dan prestasi. Sementara faktor 2. penghargaan eksternal seperti status, ketenaran, pengakuan dan perhatian. Kebutuhan penghargaan ini juga disebut dengan penghargaan harga diri.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoritis tentang korelasi variable bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Korelasi antara variabel selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk sebuah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

paradigma penelitian.Oleh karena itu dalam penyusunan paradigm penelitian harus didasarkan kerangka pemikiran. (Sugiono,2019)

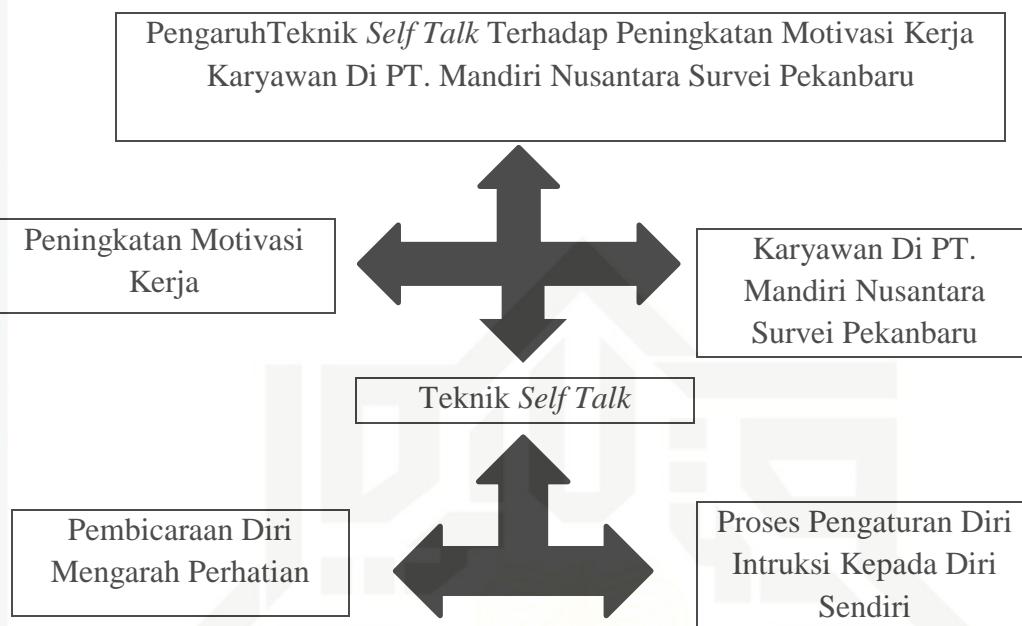
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independent dan dependent.Data didalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuisioner,yang ditunjukkan kepada Karyawan di PT. Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2. 1Bagan Kerangka Berfikir



2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis juga diartikan merupakan dugaan yang mungkin benar, atau mungkin salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya (Hadi, 1978: 74).

Ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian, yaitu :

- a. Hipotesis kerja atau biasa disebut dengan hipotesis alternatif yang disingkat H_a , hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y atau adanya pengaruh variabel X terhadap Y, dan
- b. Hipotesis nol atau biasa disingkat H_0 , hipotesis ini menyatakan tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.(Nazir,2005)

H_a : “Terdapat Pengaruh Teknik *Self talk* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT.Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru”

H_0 : “Tidak terdapat Pengaruh Teknik *Self talk* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT.Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berasaskan pada filsafat positivisme. Filsafat positivisme melihat suatu fenomena yang terjadi dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkret, teramat terukur, dan hubungan gejala bersifat kausalitas. Metode penelitian kuantitatif sering digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data penelitian menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis.(Sugiyono,2019)

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya.

Metode deskriptif kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta dan sifat populasi tertentu dengan tujuan untuk mengungkap pengaruh antar variabel dan dinyatakan dalam bentuk angka.(Muri Yusuf ,2014) Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penarikan sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data.(I Made Laut Mertha Jaya,2020)

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti berada di PT.Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru. Adapun peneliti memilih lokasi tersebut antara lain:

1. Secara Teoritis

Sebagai sumber dan informasi penelitian yang lengkap,maka peneliti ingin meneliti tentang Pengaruh Teknik *Self Talk* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Di PT.Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru.

2. Secara Praktis

Lokasi penelitian sangat strategis ,mudah di lalui oleh sarana transportasi dan lebih menghemat waktu.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

NO	Uraikan Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian 2024-2025				
		Juli	Okt	Nov	Jan	Feb
1	Penyusunan proposal					
2	Seminar proposal					
3	Pembuatan angket					
4	Penyebaran angket					
5	Pengelolaan data					
6	Hasil penelitian					

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2013) bahwa: "Populasi adalah keseluruhan subyek peneliti". Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah peneliti, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus."

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan kemudian akan ditarik sebagai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penerima manfaat yang berada di PT.Mandiri Nusantara Survei Sebanyak 30 orang penerima manfaat.

3.3.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* (*Judgmental Sampling*) yang merupakan teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel sesuai dengan pengetahuan peneliti terhadap penelitian (berdasarkan tujuan atau masalah dari penelitian). Sampel yang dipilih karena dianggap sesuai untuk penelitian tersebut dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan. Peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat mewakili dan menggambarkan keadaan populasi sebenarnya(Syofian Siregar,2011).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Arikunto (2012) bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar dari seratus, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.” Pendapat tersebut sesuai dengan Roscoe dalam Sugiyono “ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.”

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana peneliti menetapkan kriteria pada sampel yang akan digunakan yakni:

- 1) Karyawan yang sudah menerapkan disiplin
- 2) Umur 19 -30 tahun
- 3) Tidak dalam gangguan mental

Tabel 3. 2
Hasil Purposive Sampling

Kriteria	Jumlah
Jumlah PM	33 orang
Pengurangan sampel pada kriteria 1 : karyawan yang belum pernah menggunakan teknik <i>self talk</i>	1 orang
Pengurangan sampel pada kriteria 2 : usia diatas 30 tahun ,batas 30 tahun	2 orang
Jumlah	30 orang

Dari keseluruhan populasi semua berjumlah 33 orang, maka jika di sesuai dengan pendapat di atas jumlah sampel pada penentuan ini merupakan seluruh jumlah populasi pada penelitian, dan setelah dilakukan purposive sampling dengan tiga kategori diatas, maka didapatkan sampel sebanyak 30 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

agar memperoleh data yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan penelitian ,maka peneliti menggunakan tiga teknik dalam pengumpulan data ,yaitu Kuisioner,Observasi, dan Dokumentasi.

3.4.1 Angket atau Kuisioner

Kuisioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data dari responden dalam arti laporan tentang pribadi dirinya, atau hal-hal yang diketahui oleh dirinya.(Suharsimi Arikunto ,2019).Dengan kata lain, kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau dilakukan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertulis kepada responden penelitian.(Bambang Prasetyo,2016) Di dalam penelitian ini, Peneliti memilih untuk menggunakan kuisioner dengan Skala Likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena sosial.Berikut skala likert dari indicator variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3. 3
Skor Alternatif Jawaban Angket Dengan Skala Likert

NO	Alternatif Jawaban	Skor	
		Favorable	Unfavorable
1.	Sangat setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3.4.2 Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang rumit, yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dengan pengamatan dan ingatan. Teknik ini digunakan apabila penelitian berfokus dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden sedikit.(Suharsimi Arikunto,2010)

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa foto, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda dan sebagainya.(Suharsimi,2010) Metode ini digunakan untuk sebagai pelengkap kuisioner dan observasi. Tujuannya adalah untuk memperoleh sebuah dokumen yang dibutuhkan oleh peneliti baik berupa keterangan dan hal-hal yang membuktikan adanya atau berjalannya suatu kegiatan yang akan didokumentasikan.

3.5 Uji Validasi Dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid. Valid berarti instrument tersebut dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. (Sugiyono 2019) Dengan kata lain, uji validitas digunakan dalam mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas diperoleh melalui hubungan setiap skor indikator variabel dengan total indikator variabel, hasil dari hubungan setiap skor indikator variabel dengan total indikator variabel kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05, kriteria pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka instrument penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid.

Setelah instrument penelitian telah dinyatakan valid maka untuk menguji apakah instrument tersebut reliable atau tidak maka perlu dilakukan uji reliabilitas.

3.5.2 Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas maka langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas alat ukur yang digunakan peneliti. Reliabilitas mengacu kepada kepercayaan atau konsistensi hasil dari alat ukur. Ujian reabilitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*) versi 20.0 for windows dengan metode alpha cronbach. Data dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha cronbach di atas 0,5.

Suatu instrumen dikatakan mempunyai nilai reabilitas yang tinggi, apabila instrument yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur meskipun dilakukan beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah. Begitupula sebaliknya, suatu instrument dikatakan tidak reliable atau sia-sia jika dilakukan pengetesan kembali menggunakan instrument tersebut dan hasilnya berbeda (Pabandu Tika, 2006). Pengukuran yang hasilnya tidak reliable tentu tidak dapat dikatakan akurat konsistensi menjadi syarat akurasi. Untuk mengetahui reabilitas dalam sebuah instrument dapat dilakukan dengan rumus alpha cronbach:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,060$ maka angket reliabel
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,060$ maka angket tidak reliabel

Setelah instrument penelitian telah dinyatakan valid maka untuk menguji apakah instrument tersebut reliable atau tidak maka perlu dilakukan uji reliabilitas.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode yang satu ini hasil akhirnya akan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan tetapi tanpa membuat kesimpulan dalam menganalisis data. Akan tetapi, nantinya akan terlihat variabel dependen dan variabel independennya. Setiap variabel penelitian akan diberikan deskripsi jika menggunakan metode ini. Dimana nantinya setiap variabel akan memiliki nilai sendiri.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran masing-masing variabel secara mandiri. Data yang telah terkumpul, diolah dan dianalisis, sehingga peneliti dapat menentukan sifat pada responden yang bersifat ordinal.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji pra syarat dalam analisis regresi. Model regresi yang baik harus lolos dalam pengujian asumsi klasik. Dalam analisis regresi linear sederhana yang terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Pemenuhan syarat uji asumsi klasik berguna agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan B.L.U.E. (*Best Linear Unbiased Estimator*.(imam Ghozali,2016)

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu prosedur untuk menilai apakah sebaran data terdistribusi secara normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, median, dan mean berada di pusat (Vikaliana et al., 2022:19).

3.6.4 Koefisien Korelasi

Metode ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penulisan ini adalah deskriptif kuantitatif, menjelaskan permasalahan yang diteliti dalam bentuk angka-angka dengan rumusan *correlasi product moment* dan bantuan aplikasi SPSS Versi 20.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3. 4
Intervensi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkatan Pengaruh
0.800- 1.000	Pengaruh Sangat Kuat
0.600- 0799	Pengaruh Kuat
0,400-0.599	Pengaruh Cukup Kuat
0.200- 0.399	Pengaruh Kurang Kuat
0,01- 0.199	Pengaruh Tidak Kuat

3.6.5 Teknik Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan suatu alat statistik yang digunakan untuk mencari adanya pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya.(Rohmad dan SUPRIYANTO,2016) Dalam penelitian ini maka analisis regresi yang dilakukan adalah untuk mengetahui Efektivitas Teknik Self Talk Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru. Adapun rumus persamaan regresi linear yaitu sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Kriterium

a : Variabel Konstan

b : Koefisien Arah Regresi Linear

X : Variabel Prediktor

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Mandiri Nusantara Survei

PT. Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru berlokasi di jalan-kelurahan Pandau, kec. Siak Hulu, kab.kampar. Didirikan pada 03 april 2018 yang berawal dari cita cita pendirinya masa SMA, ia memiliki ketertarikan pada dunia pertanahan, khususnya dalam pengukuran tanah dan legalitas kepemilikan lahan, Ketertarikannya berawal dari pengalaman keluarganya yang pernah mengalami sengketa tanah akibat batas yang tidak jelas. Dari situlah, ia bercita-cita mendirikan perusahaan yang bergerak di bidang pengukuran tanah dan jasa notaris. Lalu dia memutuskan untuk mengambil S1 jurusan Teknik Geodesi, lalu ia melanjutkan studi S2 nya di bidang hukum sehingga berdirilah PT. Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru. Awalnya, usaha ini hanya dijalankan dari sebuah kantor kecil dengan tim yang sangat terbatas. Namun, berkat dedikasi dan kerja kerasnya, ia berhasil mendapatkan kepercayaan dari berbagai klien, mulai dari individu yang ingin mengurus sertifikat dan individu pengembang properti yang membutuhkan jasa pemetaan dan legalitas lahan, sehingga sekarang memiliki 2 cabang yang berada di siak dan Pekanbaru.

Pada umumnya, PT. Mandiri Nusantara Survei ini merupakan instansi yang berada di kabupaten Kampar. PT. Mandiri Nusantara Survei ini sendiri merupakan lembaga yang melayani Pengukuran Tanah (Surveyor Tanah), jual beli property, dan Pembuatan Akta Jual Beli Dokumen resmi dalam transaksi jual beli tanah.

4.2 Letak Geografis Mandiri Nusantara Survei

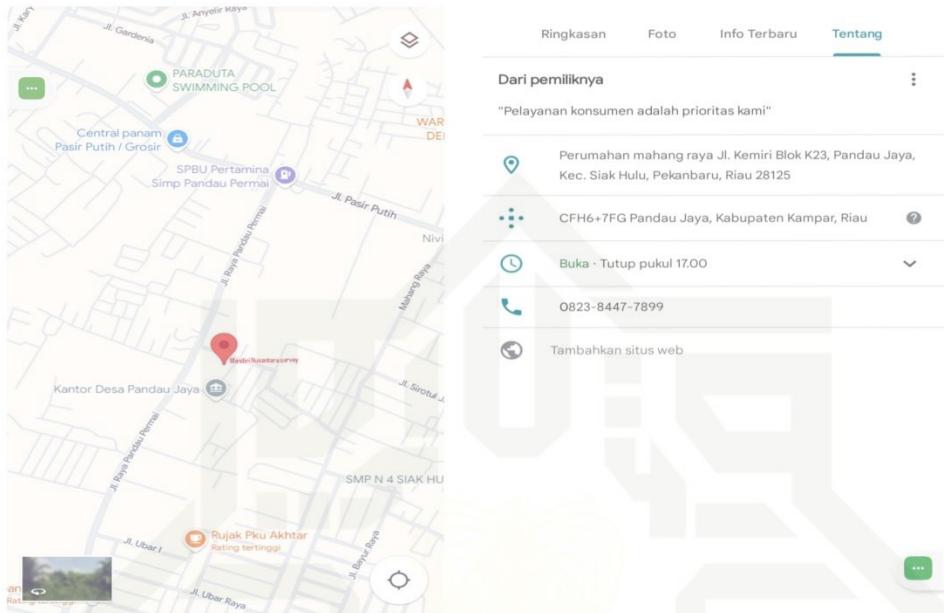
Pada tanggal 03 april tahun 2018 pukul 15:00 wib PT.Mandiri nusantara survey terletak di daerah Pandau kecamatan siak hulu,kabupaten Kampar (pekanbaru) provinsi riau dengan kode pos 28125 .

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4. 1
lokasi



4.3 Organisasi

4.3.1 Struktur Organisasi

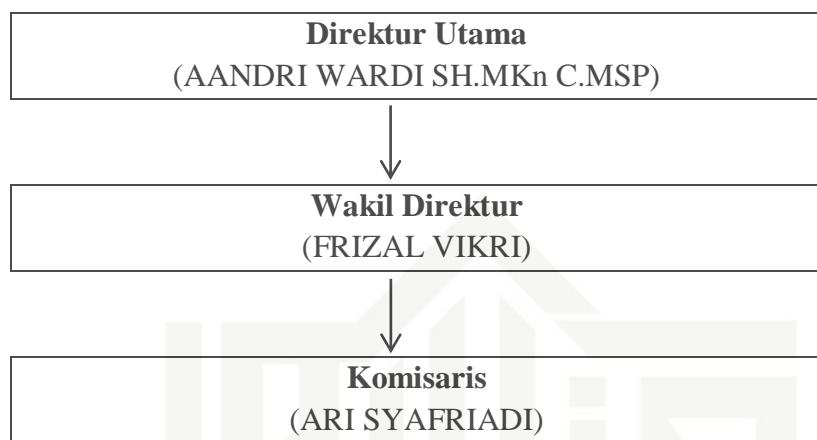
Struktur organisasi perusahaan mempunyai arti penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan oleh perusahaan. Tanpa adanya struktur organisasi yang baik, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan lancar karena tidak diketahui secara jelas siapa yang harus menjalankan suatu tugas. Oleh karena itu jelaslah bahwa struktur organisasi dapat memberikan batasan-batasan yang tegas dan sekaligus bertanggung jawab atas tugasnya tersebut.

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang terdapat pada struktur organisasi Mandiri Nusantara Survey adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4. 2
Struktur Organisasi PT.Mandiri Nusantara Survei Pekanbaru



4.3.2 Tugas struktur organisasi

1. Direktur

Direktur adalah pemimpin utama perusahaan yang bertanggung jawab atas operasional dan strategi bisnis. Tugasnya meliputi:

- a. Menentukan visi, misi, dan strategi perusahaan.
- b. Mengawasi dan mengelola operasional bisnis sehari-hari
- c. Membuat keputusan penting yang berdampak pada perusahaan.
- d. Mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pihak eksternal, seperti investor, pemerintah, dan mitra bisnis.
- e. Mengelola keuangan dan sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis.
- f. Memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan hukum.

2. Wakil Direktur

Wakil Direktur bertindak sebagai pendamping Direktur dan membantu dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan. Perannya mencakup:

- a. Mendukung dan menggantikan Direktur saat diperlukan.
- b. Mengawasi bagian tertentu dari operasional perusahaan sesuai dengan pembagian tugas.
- c. Membantu dalam pengambilan keputusan strategis.
- d. Berkoordinasi dengan manajer dan tim eksekutif untuk memastikan efektivitas operasional.
- e. Memastikan bahwa kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan oleh Direktur diterapkan dengan baik.

3. Komisaris

Komisaris adalah pihak yang mengawasi kinerja Direksi dan memberikan saran strategis kepada perusahaan. Tugas utamanya:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Mengawasi kebijakan perusahaan dan pelaksanaan operasional oleh Direksi.
- b. Memberikan nasihat kepada Direksi mengenai strategi dan keputusan bisnis.
- c. Memastikan bahwa perusahaan dijalankan sesuai dengan peraturan hukum dan prinsip tata kelola yang baik.
- d. Melindungi kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.
- e. Melakukan evaluasi kinerja Direksi dan memberikan rekomendasi jika diperlukan.
- f.

4.3.3 daftar nama Karyawan

Tabel 4. 1
Nama Pembagian karyawan Mandiri Nusantara Survei

No	Posisi	Jumlah
01	HRD	1 . Elva Susanti 2. Dewi Oktaviani
02	Administrasi)	1.Ayu Angraini 2. Zelia Kartika
03	Surveyor	29 orang

4.4 Visi Dan Misi

Adapun visi PT.mandiri Nusantara Survei yaitu:

Visi : “Menjadi penyedia layanan survei, pemetaan, dan konsultasi pertanahan yang profesional, inovatif, dan terpercaya dalam mendukung pembangunan berkelanjutan”.

Misi:

1. Menyediakan layanan survei, pemetaan, dan geodesi yang akurat dan berbasis teknologi terkini.
2. Mengelola dokumen pertanahan dengan sistem yang terorganisir dan aman.
3. Melaksanakan pemetaan darat
4. Menyelenggarakan survei sosial-ekonomi dan penelitian properti terkait pertanahan.
5. Memberikan konsultasi pertanahan, perizinan, dan hak atas tanah bagi masyarakat dan pemangku kepentingan.



4.5 Pelayanan

1. Melayani usaha bidang perencanaan survei dan pemetaan, pemisahan dan penggabungan, pengembalian atau rekonstruksi batas dan konsolidasi tanah.
2. Melayani pengorganisasian dan pelaksanaan survey dan pemetaan
3. Penyimpanan dan pengelolaan dokumen asli
4. Melayani usaha bidang geodasi untuk keperluan rekayasa/ engineering maupun penelitian tertentu, dan pembuatan peta skala sedang dan besar
5. Usaha bidang pemotretan udara, pengindaran jauh, pemetaan permukaan darat, permukaan dibawah laut, dan pengelolaan data untuk pembuatan peta tertentu
6. Melayani usaha dibidang sensus, pendataan lapangan ,survey sosial ekonomi baik yang berkaitan langsung dengan bidang tanah atau pemilik/penggarap/penyewa maupun tidak
7. Melayani bidang penelitian property, pembebasan tanah, dan penebangan lahan
8. Melayani jasa konsultasi terkait pertanahan, perizinan, dan hak atas tanah.

4.6 Sarana Dan Prasarana

PT. Mandiri Nusantara Survei sudah dilengkapi sarana dan prasarana yang menunjang kenyamanan Karyawan klien . Berbagai upaya peningkatan sarana dan prasarana terus dilakukan agar dapat memberikan pelayanan yang lebih maksimal. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki.

Tabel 4. 2
Sarana dan prasarana Mandiri Nusantara Survei

Sarana Dan Prasarana	Jumlah
Kantor /Lembaga	1
Ruang Direktur	1
Ruang Umum	1
Ruang meating	1
Toilet	2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penggalian data, analisis data dan pelaksanaan yang telah disebar kepada responden yang berjumlah 30 orang melihat analisis data yang telah dijelaskan di atas didapatkan hasil bahwa *Self talk* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja di PT.Mandiri nusantara survey Pekanbaru. Hal tersebut berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X) teknik *self talk* terhadap variabel (Y) peningkatan motivasi kerja. Dibuktikan dengan hasil perhitungan uji T sebesar 3,585 lebih besar dari t tabel 0,683 pada taraf signifikansi 5% yang disimpulkan bahwa (Ha) diterima dan (Ho) ditolak.

Berdasarkan interpretasi hasil uji korelasi bahwa antara variabel teknik *self talk* (X) dengan variabel peningkatan motivasi kerja(Y) mempunyai hubungan yang cukup dengan nilai korelasi sebesar 0,561. Selanjutnya dengan **interpretasi** nilai koefisien determinasi sebesar 5% yang berpengaruh positif, yang artinya ada pengaruh variabel indenpendet terhadap variabel *dependent* sebesar 31,5%, sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran yang peneliti sampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk PT.Mandiri nusantara survei pekanbaru
Pentingnya bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap program teknik *self talk* agar dapat mengidentifikasi apa saja yang perlu ditingkatkan dan memastikan program tersebut tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan jika perlu adanya peningkatan layanan program yang diberikan agar bisa memberikan persepektif lebih luas dan bisa lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya
Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk membahas lebih dalam serta mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan. Dikarenakan masih terdapat 68,5% faktor lain yang dapat mempengaruhi Penemuan Tujuan Hidup Narapidana. Serta disarankan untuk menggunakan kata-kata yang lebih sederhana pada pernyataan kuesioner agar responden penelitian tidak bingung dalam mengisi angket kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

Akuwongkatro. *Bicara Pada Diri Sendiri*, (Jakarta, 2011)

Teori dan Praktek Konseling dan psikoterapi (edisi ke-10). Pembelajaran Cengage. Corey, G.jakarta (2017)

Dita Iswari & Nurul Hartini, *Pengaruh Pelatihan dan Evaluasi Self Talk terhadap Penurunan Tingkat Body Dissatisfaction*, Journal Fakultas Psikologi Unair(Vol 7 No.3), Jakarta 2005.

Gan, SM, & Zillmann, D. (2015). *Instruksi Self-Talk Dan Motivasi Dalam Sistem Bimbingan Belajar Cerdas*. Dalam R. Sottilare, A. Graesser, X. Hu, & A. Olney (Eds.), Rekomendasi Desain untuk Sistem Bimbingan Belajar Cerdas: Manajemen Instruksional (hlm. 191-205). Laboratorium Penelitian Angkatan Darat.

Hardy, J. (2006). *Berbicara dengan jelas: Sebuah tinjauan kritis terhadap literatur self-talk*. Psikologi Olahraga dan Latihan, 7(1), 81-97. Poerwardaminta. Kamus Besar Bahasa Indonesia. (Jakarta, Balai Pustaka, 2001).

Hayati, D. L., & Apsari, N. C. (2019). *Pelayanan Khusus Bagi Anak dengan Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) di Sekolah Inklusif*. Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat, 6(1), 108–122. <http://journal.unpad.ac.id/prosiding/article/view/22497>

Henny Indrayani , *Manajemen SDM Terintegrasi*, (Pekanbaru: Suska Press, 2013).

Indriana, K. R., & Rahmi, S. (2019). *Pengaruh Teknik Self Talk Terhadap Kepercayaan Diri Siswa Kelas Ix Smp Negeri 9 Tarakan*. Jurnal Bimbingan Dan Konseling Borneo

Islamuddin haryu, Psikologi Pendidikan, (Yogyakarta: Pustaka Belajar 2012).

Juliansyah, Noor, Metodologi Penelitian, (Jakarta: Kencana, 2011).

Komarudin. Psikologi Olahraga, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya,2013)

Kurniawan, K.Y, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan*, (PT.Parit Padang Global, Agora, 3(2), pp).



Kurniawan, R. (2019). *Urgensi Bekerja Dalam Alquran. Transformatif*, 3(1), 42–67. <https://doi.org/10.23971/tf.v3i1.1240>

M.Furqon Hidayat dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Perkembangan Karir Karyawan Di PT. BPRS Berkah Dana Fadhillah Airtiri*” (Pekanbaru:UIN Suska Riau, 2022)

Malayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: Bumi Aksara,2007).

Marliani rosleny, Psikologi Industri & Organisasi, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2015).

Minto Waluyo. Psikologi Industri. (Jakarta : Akademia Permata, 2013).

Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”
Volume 23 No 2 (September 2016).

Nazir, Metode Penelitian, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005).

Nurul Husna, Skripsi : ”*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu*”, (Pekanbaru:UIN Suska Riau, 2021)

Permatasari, “Efektivitas Pelatihan Self Talk Untuk Meningkatkan Efikasi Diri dan Penampilan Atlet Kumite Karate UNS: studi di Surakarta” (Skripsi, Universitas Sebelas Maret, 2014),

Restu Adi Nugroho, Sri Hartono dan Sudarwati “*Pengaruh Komitmen Organisasi*, Jakarta;2021)

Suseno, dan Miftahun N. (2009). *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri sebagai Pelatih pada Mahasiswa. Phronesis Jurnal Intervensi Psikologi*, Vol. 1, No. 1.

Suseno, dan Miftahun N. (2009). Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri sebagai Pelatih pada Mahasiswa. *Phronesis Jurnal Intervensi Psikologi*, Vol. 1, No. 1.

Vicy yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di PT. Prioritas Pekanbaru*” (Pekanbaru:UIN Suska Riau, 2022)



Wahyuni, N. (2021). Penerapan Teknik Self Talk Untuk Meningkatkan Kepercayaan Diri Siswa Di Smp Negeri 18 Makassar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 9, 1–13. http://eprints.unm.ac.id/19079/1/JURNAL_NUR_WAHYUNI-1644041019.pdf

Wiwik Widiyanti, Dewi Fitriani. “Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok”. *Cakrawala*, Vol. XVII, No. 2, September 2017.

Hasmi, Nurmaida, Hasanah Zulfihani, and M Zuhdi Zainul Majdi. “Positif Self Talk” 2 (2024): 117–27.

Indriana, Khairina Rasna, and Siti Rahmi. “Pengaruh Teknik Self Talk Terhadap Kepercayaan Diri Siswa Kelas Ix Smp Negeri 9 Tarakan.” *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Borneo* 1, no. 1 (2019): 34–36. <https://doi.org/10.35334/jbkb.v1i1.758>.

Kurniawan, Rahmad. “Urgensi Bekerja Dalam Alquran.” *Transformatif* 3, no. 1 (2019): 42–67. <https://doi.org/10.23971/tf.v3i1.1240>.

Wahyuni, Nur. “Penerapan Teknik Self Talk Untuk Meningkatkan Kepercayaan Diri Siswa Di Smp Negeri 18 Makassar.” *Journal of Chemical Information and Modeling*, no. 9 (2021): 1–13. http://eprints.unm.ac.id/19079/1/JURNAL_NUR_WAHYUNI-1644041019.pdf.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH TEKNIK *SELF TALK* TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT.MANDIRI NUSANTARA SURVEI PEKANBARU

A. Identitas Responden

Nama (inisial) :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Lama Bekerja Di PT :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas diatas dengan benar!
2. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih, dengan option:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Kurang Setuju (KS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja dan tidak ada jawaban yang dianggap benar maupun dianggap salah
4. Jawaban anda berikan akan saya rahasianakan. Terimakasih atas kesediaan anda yang telah memberikan informasi yang benar. Semoga semuanya bernalih ibadah di sisi-Nya, Aamiin

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Instrumen Teknik Self Talk (X)</i>					
1.	Saya mendalami perasaan diri sendiri untuk membantu memotivasi diri.					
2.	Saya menggunakan pembicaraan diri untuk memfokuskan diri pada pekerjaan					
3.	Saya dapat mengendalikan emosi melalui pembicaraan diri.					
4.	Saya mampu mengontrol dorongan internal melalui pembicaraan positif dengan diri sendiri.					
5.	Saya dapat memfokuskan pikiran kepada					

6. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	tujuan dan pekerjaan yang sedang dihadapi.					
7. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber	Saya mampu mengelola dan memanfaatkan waktu secara efektif melalui <i>self-talk</i> .					
8. Undang-Undang	Saya memantau dan mengevaluasi kinerja diri sendiri					
9. Undang-Undang	Saya memahami kekuatan dan kelemahan diri melalui refleksi diri.					
10. Seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber	Saya memberikan arahan spesifik tentang apa yang harus dilakukan					
11. Seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber	Saya menetapkan tujuan yang jelas dan realistik.					
12. Seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber	Saya berbicara pada diri sendiri untuk mengatasi rasa ragu.					
13. Seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber	<i>Self-talk</i> membantu saya meningkatkan konsentrasi pada pekerjaan.					
14. Seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber	Saya menggunakan pembicaraan diri untuk memotivasi langkah kecil menuju tujuan besar.					
15. Seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber	Pembicaraan diri membantu saya merasa lebih percaya diri dalam pengambilan keputusan.					
	Saya sering menggunakan kata-kata positif untuk menghadapi tantangan baru.					
B <i>Instrumen Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan(Y)</i>						
1.	Saya merasa pekerjaan ini mampu memenuhi kebutuhan diri saya.					
2.	Pekerjaan ini memberikan perlindungan fisik yang mendukung kebugaran saya.					
3.	Pekerjaan ini memberikan perlindungan terhadap ancaman fisik atau mental.					
4.	Saya merasa memiliki tempat kerja yang aman dan terlindung.					
5.	Saya merasa diterima dalam lingkungan kerja saya.					
6.	Hubungan saya dengan rekan kerja memberikan rasa memiliki dan					

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak 7. Dilakukan Cipta Diliung 8. mengutip 9. Undang-Ung 10. seluruh 11. atau seluruh 12. kaya 13. tulis ini tanpa 14. mencantumkan 15. hak	persahabatan.					
7. Cipta Diliung 8. mengutip 9. Undang-Ung 10. seluruh 11. atau seluruh 12. kaya 13. tulis ini tanpa 14. mencantumkan 15. hak	Saya merasa dihargai atas prestasi yang saya capai di tempat kerja.					
7. Cipta Diliung 8. mengutip 9. Undang-Ung 10. seluruh 11. atau seluruh 12. kaya 13. tulis ini tanpa 14. mencantumkan 15. hak	Pengakuan dari atasan membuat saya merasa memiliki harga diri yang lebih baik.					
7. Cipta Diliung 8. mengutip 9. Undang-Ung 10. seluruh 11. atau seluruh 12. kaya 13. tulis ini tanpa 14. mencantumkan 15. hak	Status dan perhatian yang saya terima di tempat kerja meningkatkan motivasi saya.					
7. Cipta Diliung 8. mengutip 9. Undang-Ung 10. seluruh 11. atau seluruh 12. kaya 13. tulis ini tanpa 14. mencantumkan 15. hak	Pekerjaan ini memungkinkan saya merasa penting di organisasi.					
7. Cipta Diliung 8. mengutip 9. Undang-Ung 10. seluruh 11. atau seluruh 12. kaya 13. tulis ini tanpa 14. mencantumkan 15. hak	Saya merasa aman dengan stabilitas pekerjaan saya.					
7. Cipta Diliung 8. mengutip 9. Undang-Ung 10. seluruh 11. atau seluruh 12. kaya 13. tulis ini tanpa 14. mencantumkan 15. hak	Hubungan persahabatan dengan kolega meningkatkan semangat kerja saya.					
7. Cipta Diliung 8. mengutip 9. Undang-Ung 10. seluruh 11. atau seluruh 12. kaya 13. tulis ini tanpa 14. mencantumkan 15. hak	Saya merasa mendapatkan perhatian yang cukup dari pimpinan di tempat kerja.					
7. Cipta Diliung 8. mengutip 9. Undang-Ung 10. seluruh 11. atau seluruh 12. kaya 13. tulis ini tanpa 14. mencantumkan 15. hak	Pencapaian hasil kerja saya dihargai oleh atasan dan kolega.					
7. Cipta Diliung 8. mengutip 9. Undang-Ung 10. seluruh 11. atau seluruh 12. kaya 13. tulis ini tanpa 14. mencantumkan 15. hak	Saya merasa pekerjaan ini memberikan peluang pengembangan diri yang signifikan.					

Lampiran 2Tabulasi Data Uji Coba Variable X

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	total
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	65
5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	68
4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	67
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	67
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	67
4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64
4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	59
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	68
4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	63
4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	50
4	1	4	4	3	2	5	3	4	4	3	2	4	4	2	49
4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	2	55
4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	65
4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	56
4	3	3	4	2	4	5	3	5	4	4	4	2	4	1	52
4	5	4	3	2	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	61
3	5	3	4	4	4	5	4	4	2	5	5	2	3	4	57
5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	61
3	2	3	5	3	2	2	2	4	3	3	4	5	5	4	50
3	1	5	4	3	4	4	5	5	2	5	4	3	2	4	54
4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	62
3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	5	52
4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	5	3	4	4	4	53
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60

lang	3	3	4	5	4	5	3	4	4	1	2	3	5	2	4	52
1	1	2	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	50
1	1	4	5	5	4	3	1	4	3	4	4	5	4	2	2	51
3	3	3	4	5	3	3	3	1	2	3	4	5	3	5	4	51
		3	5	5	3	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	65

Lampiran 3Tabulasi Data Peneltian X

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	total
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	67
5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	68
4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	67
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	67
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	67
4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64
4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	59
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	68
4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	63
4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	50
4	1	4	4	3	2	5	3	4	4	3	2	4	4	2	49
4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	2	55
4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	65
4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	56
4	3	3	4	2	4	5	3	5	4	4	4	2	4	1	52
4	5	4	3	2	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	61
1	3	4	4	4	5	4	5	4	4	2	5	2	2	3	50
5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	61
2	3	5	3	2	2	2	2	4	3	3	4	5	5	4	50
3	1	5	4	3	4	4	5	5	2	5	4	3	2	4	54
4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	62

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	55	52
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	60	53
3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	1	2	3	5	2	3	4	5	52	51
1	2	4	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	5	53	53
1	4	5	5	4	3	1	4	3	4	4	5	4	4	2	2	2	2	51	65
3	3	4	5	3	5	2	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	52	55

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	63
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	72
5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	63
5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	62
5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	63
5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	61
3	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	60
5	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	60
5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	67
5	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	50
4	5	4	5	3	4	4	3	4	2	4	3	5	4	3	57
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	51
4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	5	61
4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	63
3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	48
4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	3	4	3	3	59
3	5	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	5	62
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	64
3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	38
5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	2	4	60
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	64

3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	62
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	55	
4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	54	
4	3	3	4	5	2	5	3	4	2	4	2	4	1	1	1	47	
4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	60	
2	1	3	4	5	3	4	2	4	3	4	2	3	3	5	5	48	
5	2	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	59	
3	4	2	3	4	5	4	1	2	3	4	3	2	4	3	4	47	

Lampiran 5Tabulasi Data Penelitian Variable Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total	
5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	63	63
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	72	72
5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	63	63
5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	62	62
5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60	60
4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	63	63
5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	61	61
3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	60	60
5	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	60	60
5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	67	67
5	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	50	50
4	5	4	5	3	4	4	3	4	2	4	3	5	4	3	57	57
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	51	51

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

lang atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: **State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau**.
pentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah, memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	61
4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	63
3	2	4	3	2	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	2	48
4	5	4	3	4	4	4	5	3	5	5	3	4	3	4	3	3	3	59
3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	62
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	64
3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	38
5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	2	4	4	60	
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	4	64	
3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	62	
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	2	4	55	
4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	54	
3	3	3	4	4	5	2	5	3	4	2	4	2	4	1	1	1	47	
4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	60	
2	1	3	4	5	3	4	2	4	3	5	4	2	3	3	5	5	48	
5	2	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	59	
3	4	2	3	4	5	4	1	2	3	4	3	2	4	3	4	3	47	

Lampiran 6 Uji Coba Validitas Variabel X

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	PTOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	.229	.009	-.470**	.212	.311	.465**	.281	.249	.278	.228	-.004	.208	.451*	.094	
	Sig. (2-tailed)		.223	.963	.009	.260	.095	.010	.132	.184	.137	.225	.982	.270	.012	.620	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.002	
P2	Pearson Correlation	.229	1	.258	-.411*	.121	.265	.067	.322	.106	.125	.203	.372*	.195	.267	.225	
	Sig. (2-tailed)	.223		.168	.024	.523	.158	.726	.083	.578	.511	.282	.043	.301	.154	.232	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.003	
P3	Pearson Correlation	.009	.258	1	-.212	.228	.177	.099	.478**	.265	.320	.426*	.179	.387*	-.025	.295	
	Sig. (2-tailed)	.963	.168		.260	.226	.351	.602	.008	.158	.084	.019	.343	.035	.896	.113	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.001	
P4	Pearson Correlation	-.470**	-.411*	-.212	1	.032	-.124	-.272	-.437*	-.265	-.302	-.420*	-.155	-.268	-.297	-.402*	
	Sig. (2-tailed)	.009	.024	.260		.869	.512	.146	.016	.157	.105	.021	.415	.153	.111	.028	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.006	
P5	Pearson Correlation	.212	.121	.228	.032	1	.089	.261	.309	.020	.199	.215	.212	.268	-.052	.224	
	Sig. (2-tailed)	.260	.523	.226	.869		.640	.164	.096	.917	.291	.255	.261	.785	.233	.478*	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.008	
P6	Pearson Correlation	.311	.265	.177	-.124	.089	1	.233	.389*	.419*	-.154	.181	.163	.091	.073	.233	
	Sig. (2-tailed)	.095	.158	.351	.512	.640		.216	.033	.021	.416	.337	.388	.634	.701	.216	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.006	
P7	Pearson Correlation	.465**	.067	.099	-.272	.261	.233	1	.289	.453*	.235	.245	.091	.037	.197	.163	
	Sig. (2-tailed)	.010	.726	.602	.146	.164	.216		.121	.012	.211	.193	.632	.847	.296	.388	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.002	
P8	Pearson Correlation	.281	.322	.478**	-.437*	.309	.389	.289	1	.388*	.270	.467**	.196	.366*	.009	.200	
	Sig. (2-tailed)	.132	.083	.008	.016	.096	.033	.121		.034	.149	.009	.298	.046	.960	.289	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.000	
P9	Pearson Correlation	.249	.106	.265	-.265	-.020	.419	.453*	.388*	1	.106	.110	.114	.151	.143	.125	
	Sig. (2-tailed)	.184	.578	.158	.157	.917	.021	.012	.034		.576	.564	.547	.425	.450	.509	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.008	
P10	Pearson Correlation	.278	.125	.320	-.302	.199	-.154	.235	.270	.106	1	.396*	.200	.211	.496**	-.073	
	Sig. (2-tailed)	.137	.511	.084	.105	.291	.416	.211	.149	.576		.030	.288	.262	.005	.701	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.007	
P11	Pearson Correlation	.228	.203	.426*	-.420*	.215	.181	.245	.467**	.110	.396*	1	.410	.039	.123	.086	
	Sig. (2-tailed)	.225	.282	.019	.021	.255	.337	.193	.009	.564	.030		.024	.838	.516	.650	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.001	
P12	Pearson Correlation	-.004	.372*	.179	-.155	.212	.163	.091	.196	.114	.200	.410	1	.094	.118	.243	
	Sig. (2-tailed)	.982	.043	.343	.415	.261	.388	.632	.298	.547	.288	.024		.622	.535	.195	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.008	
P13	Pearson Correlation	.208	.195	.387*	-.268	.268	.091	.037	.366*	.151	.211	.039	.094	1	.264	.442*	
	Sig. (2-tailed)	.270	.301	.035	.153	.152	.634	.847	.046	.425	.262	.838	.622		.159	.014	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.004	
P14	Pearson Correlation	.451*	.267	-.025	-.297	-.052	.073	.197	.009	.143	.496**	.123	.118	.264	1	.233	
	Sig. (2-tailed)	.012	.154	.896	.111	.785	.701	.296	.960	.450	.005	.516	.535	.159		.215	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.013	
P15	Pearson Correlation	.094	.225	.295	-.402*	.224	.233	.163	.200	.125	-.073	.086	.243	.442*	.233	1	
	Sig. (2-tailed)	.620	.232	.113	.028	.233	.216	.388	.289	.509	.701	.650	.195	.014	.215		.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.003	
PTOTAL	Pearson Correlation	.537**	.529**	.562**	-.489**	.478**	.487**	.535**	.682**	.477**	.486**	.560**	.474**	.507**	.447*	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.001	.006	.008	.006	.002	.000	.008	.007	.001	.008	.004	.013	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.009	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

lang
tai seluruh karya tulis ini tanpa memerlukan dan menyebutkan sumber
pentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
n kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran 7 Uji Validitas Penelitian Variabel X

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	XTOTAL	
X1	Pearson Correlation	1	.297	.009	-.470**	.212	.311	.465**	.268	.249	.278	.134	.134	.208	.423*	.055	.538
	Sig. (2-tailed)		.111	.963	.009	.260	.095	.010	.153	.184	.137	.480	.479	.270	.020	.775	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.297	1	.395*	-.401*	.091	.231	-.050	.313	.137	.288	.040	.439*	.433*	.437*	.155	.588*
	Sig. (2-tailed)	.111	.031	.028	.632	.219	.792	.092	.469	.123	.832	.015	.017	.016	.413	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.009	.395*	1	-.212	.228	.177	.099	.533**	.265	.320	.427*	.277	.387*	.009	.340	.614*
	Sig. (2-tailed)	.963	.031	.260	.226	.351	.602	.002	.158	.084	.019	.138	.035	.962	.066	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	-.470**	-.401*	-.212	1	.032	-.124	-.272	-.394*	-.265	-.302	-.376*	-.311	-.268	-.434*	-.209	-.478*
	Sig. (2-tailed)	.009	.028	.260	.30	.869	.512	.146	.031	.157	.105	.040	.095	.153	.017	.267	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.212	.091	.228	.032	1	.089	.261	.288	-.020	.199	.187	.052	.268	-.034	.303	.454*
	Sig. (2-tailed)	.260	.632	.226	.869		.640	.164	.123	.917	.291	.323	.783	.152	.860	.103	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.311	.231	.177	-.124	.089	1	.233	.375*	.419	-.154	.191	.140	.091	-.043	.309	.468*
	Sig. (2-tailed)	.095	.219	.351	.512	.640		.216	.041	.021	.416	.313	.459	.634	.823	.097	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.465**	-.050	.099	-.272	.261	.233	1	.271	.453*	.235	.221	-.212	.037	.167	.167	.456
	Sig. (2-tailed)	.010	.792	.602	.146	.164	.216		.147	.012	.211	.242	.262	.847	.379	.378	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.268	.313	.533**	-.394*	.288	.375*	.271	1	.232	.272	.510**	.246	.334	.118	.258	.679*
	Sig. (2-tailed)	.153	.092	.002	.031	.123	.041	.147		.217	.146	.004	.191	.071	.534	.169	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.249	.137	.265	-.265	-.020	.419*	.453*	.232	1	.106	.144	.036	.151	.067	.244	.457
	Sig. (2-tailed)	.184	.469	.158	.157	.917	.021	.012	.217		.576	.449	.849	.425	.727	.194	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.278	.288	.320	-.302	.199	-.154	.235	.272	.106	1	.385*	.394*	.211	.525**	-.148	.528*
	Sig. (2-tailed)	.137	.123	.084	.105	.291	.416	.211	.146		.035	.031	.262	.003	.436	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.134	.040	.427*	-.376*	.187	.191	.221	.510**	.144	.385*	1	.000	.194	-.001	.485*	
	Sig. (2-tailed)	.480	.832	.019	.040	.323	.313	.242	.004	.449	.035		.145	1.000	.304	.996	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.134	.439*	.277	-.311	.052	.140	-.212	.246	.036	.394*	.273	1	.311	.285	.138	.472*
	Sig. (2-tailed)	.479	.015	.138	.095	.783	.459	.262	.191	.849	.031	.145		.094	.127	.466	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.208	.433*	.387*	-.268	.268	.091	.037	.334	.151	.211	.000	.311	1	.300	.421*	.570*
	Sig. (2-tailed)	.270	.017	.035	.153	.152	.634	.847	.071	.425	.262	1.000	.094		.108	.021	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.423*	.437*	.009	-.434*	-.034	-.043	.167	.118	.067	.525**	.194	.285	.300	1	.139	.486*
	Sig. (2-tailed)	.020	.016	.962	.017	.860	.823	.379	.534	.727	.003	.304	.127	.108	.465	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.055	.155	.340	-.209	.303	.309	.167	.258	.244	-.148	-.001	.138	.421*	.139	.475*	
	Sig. (2-tailed)	.775	.413	.066	.267	.103	.097	.378	.169	.194	.436	.996	.466	.021	.465		.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
XTOTAL	Pearson Correlation	.538**	.588**	.614**	-.478**	.454*	.468**	.456*	.679**	.457*	.528**	.485**	.472**	.570**	.486**	.475**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.008	.012	.009	.011	.000	.011	.003	.007	.008	.001	.006	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8 Uji Coba Validitas Variabel Y

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	PTOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	.189	.294	.319	.105	.294	.052	.492**	.346	.349	.085	.296	.278	.087	.161	.555**
	Sig. (2-tailed)		.318	.115	.085	.579	.115	.783	.006	.061	.059	.656	.112	.138	.646	.394	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P2	Pearson Correlation	.189	1	.306	.115	.096	.165	.143	.264	.180	.133	.090	.112	.373	.237	.124	.456
	Sig. (2-tailed)	.318		.100	.546	.614	.383	.450	.159	.341	.484	.638	.556	.042	.208	.515	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P3	Pearson Correlation	.294	.306	1	.243	.243	.219	-.051	.625**	.000	.282	.145	.263	.217	.015	.052	.510**
	Sig. (2-tailed)	.115	.100		.195	.196	.245	.790	.000	1.000	.131	.446	.160	.249	.936	.785	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P4	Pearson Correlation	.319	.115	.243	1	.347	.360	.461*	.437*	.272	.125	.302	.097	.407*	.114	.194	.592**
	Sig. (2-tailed)	.085	.546	.195		.060	.051	.010	.016	.146	.511	.105	.611	.026	.550	.304	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P5	Pearson Correlation	.105	.096	.243	.347	1	.035	.483**	.428*	.182	.104	.327	-.214	.259	.022	.163	.456
	Sig. (2-tailed)	.579	.614	.196	.060		.852	.007	.018	.335	.583	.077	.257	.166	.908	.391	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P6	Pearson Correlation	.294	.165	.219	.360	.035	1	.287	.288	-.054	.390*	.249	.520**	-.101	.258	.249	.525**
	Sig. (2-tailed)	.115	.383	.245	.051	.852		.124	.123	.776	.033	.184	.003	.595	.169	.184	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P7	Pearson Correlation	.052	.143	-.051	.461*	.483**	.287	1	.241	.236	.048	.385*	.143	.367*	-.047	.046	.456
	Sig. (2-tailed)	.783	.450	.790	.010	.007	.124		.200	.210	.800	.036	.451	.046	.804	.810	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P8	Pearson Correlation	.492**	.264	.625**	.437*	.428*	.288	.241	1	.341	.366*	.179	.374*	.519**	.201	.253	.783**
	Sig. (2-tailed)	.006	.159	.000	.016	.018	.123	.200		.066	.047	.343	.042	.003	.288	.178	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P9	Pearson Correlation	.346	.180	.000	.272	.182	-.054	.236	.341	1	.228	.182	-.045	.544**	.134	.302	.478**
	Sig. (2-tailed)	.061	.341	1.000	.146	.335	.776	.210	.066		.226	.337	.813	.002	.480	.105	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P10	Pearson Correlation	.349	.133	.282	.125	.104	.390*	.048	.366*	.228	1	.104	.265	.016	.388*	.233	.526**
	Sig. (2-tailed)	.059	.484	.131	.511	.583	.033	.800	.047	.226		.584	.156	.932	.034	.215	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P11	Pearson Correlation	.085	.090	.145	.302	.327	.249	.385*	.179	.182	.104	1	.130	.198	.119	.150	.460
	Sig. (2-tailed)	.656	.638	.446	.105	.077	.184	.036	.343	.337	.584		.494	.294	.531	.428	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P12	Pearson Correlation	.296	.112	.263	.097	-.214	.520**	.143	.374*	-.045	.265	.130	1	.064	.243	.235	.455*
	Sig. (2-tailed)	.112	.556	.160	.611	.257	.003	.451	.042	.813	.156	.494		.737	.195	.211	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P13	Pearson Correlation	.278	.373*	.217	.407*	.259	-.101	.367*	.519**	.544**	.016	.198	.064	1	.151	.184	.566**
	Sig. (2-tailed)	.138	.042	.249	.026	.166	.595	.046	.003	.002	.932	.294	.737	.425	.329	.001	.30
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P14	Pearson Correlation	.087	.237	.015	.114	.022	.258	-.047	.201	.134	.388*	.119	.243	.151	1	.585**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.646	.208	.936	.550	.908	.169	.804	.288	.480	.034	.531	.195	.425	.001	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P15	Pearson Correlation	.161	.124	.052	.194	.163	.249	.046	.253	.302	.233	.150	.235	.184	.585**	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.394	.515	.785	.304	.391	.184	.810	.178	.105	.215	.428	.211	.329	.001	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
PTOTAL	Pearson Correlation	.555**	.456*	.510**	.592**	.456*	.525**	.456*	.783**	.478**	.526**	.460*	.455*	.566**	.467**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.004	.001	.011	.003	.011	.000	.008	.003	.011	.011	.001	.009	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9Uji Validitas Penelitian Variabel Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	YTOTAL	
Y1	Pearson Correlation	1	.189	.294	.319	.105	.294	.052	.397	.346	.349	.085	.256	.141	.121	.161	.533**	
	Sig. (2-tailed)		.318	.115	.085	.579	.115	.783	.030	.061	.059	.656	.172	.458	.525	.394	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y2	Pearson Correlation	.189	1	.306	.115	.096	.165	.143	.342	.180	.133	.090	.159	.427*	.205	.124	.485**	
	Sig. (2-tailed)	.318		.100	.546	.614	.383	.450	.064	.341	.484	.638	.401	.018	.278	.515	.007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y3	Pearson Correlation	.294	.306	1	.243	.243	.219	-.051	.617**	.000	.282	.145	.239	.000	-.011	.052	.490**	
	Sig. (2-tailed)	.115	.100		.195	.196	.245	.790		1.000	.131	.446	.202	1.000	.953	.785	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30		
Y4	Pearson Correlation	.319	.115	.243	1	.347	.360	.461*	.388*	.272	.125	.302	.107	.309	.120	.194	.585**	
	Sig. (2-tailed)	.085	.546	.195		.060	.051	.010	.034	.146	.511	.105	.573	.096	.528	.304	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y5	Pearson Correlation	.105	.096	.243	.347	1	.035	.483**	.439*	.182	.104	.327	-.209	.302	.029	.163	.475**	
	Sig. (2-tailed)	.579	.614	.196	.060		.852	.007	.015	.335	.583	.077	.267	.104	.880	.391	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y6	Pearson Correlation	.294	.165	.219	.360	.035	1	.287	.194	-.054	.390*	.249	.529**	.051	.297	.249	.544**	
	Sig. (2-tailed)	.115	.383	.245	.051	.852		.124	.303	.776	.033	.184	.003	.788	.111	.184	.002	
	N	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y7	Pearson Correlation	.052	.143	-.051	.461*	.483**	.287	1	.221	.236	.048	.385*	.194	.391*	-.046	.046	.468**	
	Sig. (2-tailed)	.783	.450	.790		.010	.007	.124		.239	.210	.800	.036	.306	.032	.807	.810	.009
	N	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y8	Pearson Correlation	.397	.342	.617**	.388*	.439*	.194	.221	1	.313	.268	.087	.320	.297	.157	.229	.713**	
	Sig. (2-tailed)	.030	.064	.000	.034	.015	.303	.239		.092	.152	.647	.085	.111	.406	.224	.000	
	N	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y9	Pearson Correlation	.346	.180	.000	.272	.182	-.054	.236	.313	1	.228	.182	.000	.264	.175	.302	.459*	
	Sig. (2-tailed)	.061	.341	1.000		.146	.335	.776	.210	.092		.226	.337	1.000	.159	.355	.105	.011
	N	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y10	Pearson Correlation	.349	.133	.282	.125	.104	.390*	.048	.268	.228	1	.104	.277	-.086	.388*	.233	.510**	
	Sig. (2-tailed)	.059	.484	.131	.511	.583	.033	.800	.152	.226		.584	.139	.650	.034	.215	.004	
	N	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y11	Pearson Correlation	.085	.090	.145	.302	.327	.249	.385*	.087	.182	.104	1	.145	.258	.094	.150	.456*	
	Sig. (2-tailed)	.656	.638	.446	.105	.077	.184		.036	.647	.337	.584		.443	.168	.620	.428	.011
	N	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y12	Pearson Correlation	.256	.159	.239	.107	-.209	.529**	.194	.320	.000	.277	.145	1	.000	.284	.276	.474**	
	Sig. (2-tailed)	.172	.401	.202	.573	.267	.003	.306	.085	1.000	.139	.443		1.000	.128	.140	.008	
	N	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y13	Pearson Correlation	.141	.427*	.000	.309	.302	.051	.391*	.297	.264	-.086	.258	.000	1	.208	.082	.459*	
	Sig. (2-tailed)	.458	.018	1.000	.096	.104	.788	.032	.111	.159	.650	.168	1.000		.271	.667	.011	
	N	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y14	Pearson Correlation	.121	.205	-.011	.120	.029	.297	-.046	.157	.175	.388*	.094	.284	.208	1	.610*	.488**	
	Sig. (2-tailed)	.525	.278	.953	.528	.880	.111	.807	.406	.355	.034	.620	.128	.271		.000	.006	
	N	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y15	Pearson Correlation	.161	.124	.052	.194	.163	.249	.046	.229	.302	.233	.150	.276	.082	.610*	1	.519**	
	Sig. (2-tailed)	.394	.515	.785	.304	.391	.184	.810	.224	.105	.215	.428	.140	.667		.000	.003	
	N	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30	30		
YTOTAL	Pearson Correlation	.533**	.485**	.490**	.585*	.475**	.544**	.468*	.713**	.459	.510**	.456	.474	.459*	.488**	.519**	1	
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.006	.001	.008	.002	.009	.000	.011	.004	.011	.008	.011	.006	.003		
	N	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30	30	30		

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



Lampiran 10 Uji Reliability

Uji Reliability Variabel X

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	16

Uji Reliability Variabel Y

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merupakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	Z	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.91546780
	Absolute	.089
Most Extreme Differences	Positive	.049
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	839.617	16	52.476	1.064	.461
peningkatkan	Linearity	465.910	1	465.910	9.448	.009
motivasi	Between Groups					
kerja *	Deviation from Linearity	373.707	15	24.914	.505	.897
Teknik						
self talk						
	Within Groups	641.083	13	49.314		
	Total	1480.700	29			

Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	17.259	5.550		3.110	.004
ts	-.215	.094	-.397	-2.289	.030

a. Dependent Variable: abs.res

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 12 Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.463	10.000		2.246	.033
Teknik Self Talk	.607	.169	.561	3.585	.001

a. Dependent Variable: Peningkatan Motivasi Kerja

Hasil Uji Koefisien

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.561 ^a	.315	.290	6.020	2.352

a. Predictors: (Constant), TEKNIK SELF TALK

b. Dependent Variable: PENINGKATAN MOTIVASI KERJA

Hasil Uji Nilai Signifikansi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	465.910	1	465.910	12.855	.001 ^b
Residual	1014.790	28	36.243		
Total	1480.700	29			

a. Dependent Variable: PENINGKATAN MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), TEKNIK SELF TALK



Hasil Koefisien Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.463	10.000		2.246	.033
Teknik Self Talk	.607	.169	.561	3.585	.001

a. Dependent Variable: Peningkatan Motivasi Kerja

Hasil Korelasi Antar Variabel

		Correlations	
		TEKNIK SELF TALK	PENINGKATA N MOTIVASI KERJA
TEKNIK SELF TALK	Pearson Correlation	1	.561 **
TEKNIK SELF TALK	Sig. (2-tailed)		.001
TEKNIK SELF TALK	N	30	30
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.561 **	1
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA	Sig. (2-tailed)	.001	
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA	N	30	30

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 13 Dokumentasi



Gambar.1

Jumat 13.desember 2024

Peneliti dan pemilik PT.Mandiri nusantara survey berdiskusi terkait penelitian dan meminta izin meneliti.



Gambar .2

Jumat 20 desember 2024

Proses observasi,berdiskusi bersama karyawan Pt.Mandiri nusantara survey terkait penyebaran angket kuesioner

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar .3

Jumat 7 januari 2025

*Evaluasi bulanan di Pt.mandiri nusantara survey segaligus peneliti
menyebarluaskan angket kuisioner*



Gambar .4

Jumat 7 januari 2025

Proses karyawan mengisi angket yang diberikan oleh peneliti

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merupakan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



BIODATA PENULIS

Rapisah, Lahir pada tanggal 15 Januari 2003, di Batang Tumu Kabupaten Indragiri hilir Kecamatan Mandah. Penulis merupakan Anak kedua dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Firdaus dan Ibu Masniah.

Penulis pertama kali masuk pendidikan Formal di SDN 016 Batang Tumu dan tamat pada tahun 2015.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke MTS Tarbiyah Islamiyah Batang Tumu dan tamat pada tahun

2018. Setelah tamat di MTS, penulis melanjutkan ke SMAN 1 TEMBILAHAN dan tamat pada tahun 2021. Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam melalui Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru Jalur UM-PTKIN. Dan penulis berhasil menyelesaikan Pendidikan S1 nya pada 17 Maret 2025.