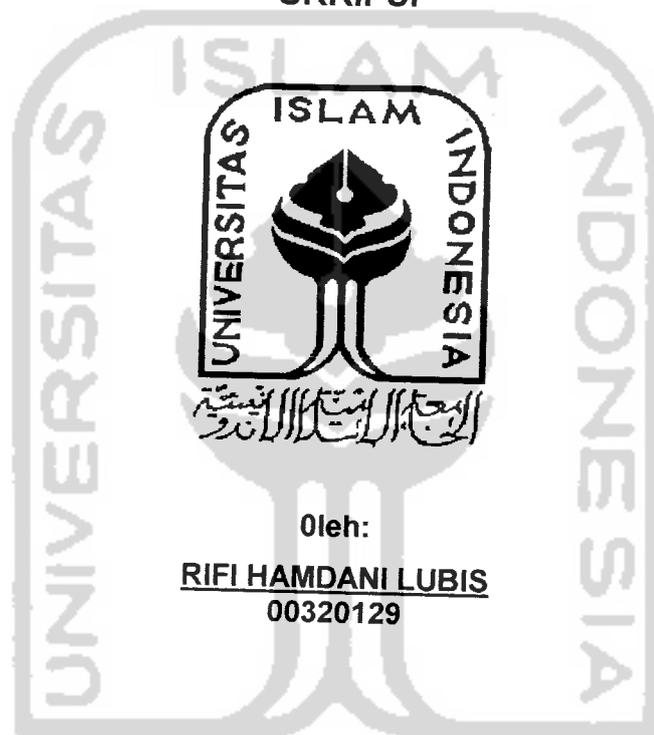


**PENGARUH TANGGUNG JAWAB PRIBADI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIF BERPRESTASI**

PEGAWAI

SKRIPSI



Oleh:

RIFI HAMDANI LUBIS
00320129

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2006

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB PRIBADI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIF BERPRESTASI
PEGAWAI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial
Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-
syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

RIFI HAMDANI LUBIS
00320129

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2006

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjan S-1 Psikologi

Pada Tanggal

29 JUN 2006

Mengesahkan,

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia



Dewan Penguji

Tanda tangan,

1. Irwan Nuryana K, S.Psi.,M.Si

2. Muh. Bachtiar, Drs. H., MM

3. Arief Fahmie, S.Psi.,Psi

HALAMAN PERNYATAAN

Besama ini saya menyatakan bahwa selama melakukan penelitian dan dalam membuat laporan penelitian, tidak melanggar etika akademik seperti penjiplakan, pemalsuan data, dan manipulasi data. Apabila di kemudian hari saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya sanggup menerima konsekwensi berupa pencabutan gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh.



Yang menyatakan,

Rifi Hamdani Lubis

HALAMAN PERSEMBAHAN

Al Hamdulillahi Rabbil 'Alamien, puji syukurku kepada-Mu Ya **Allah SWT** atas salah satu nikmat Mu, dengan terselesaikannya karya sederhana ini shalawat serta keselamatan selalu terlimpah kepada **Rasulullah Muhammad SAW** sebagai suri tauladan yang berakhlak mulia

Terima Kasih untuk segala doa, cinta, dukungan dan perhatian dari orang-orang terdekat di hati:

Ibunda Herawati Manuturie dan Ayahanda Saiful Akhyar Lubis

Atas do'a yang selalu menyertai penulis, kasih sayang dan pengorbanannya yang tidak mungkin bisa dibalas oleh penulis

Adinda Fauzi Arif Lubis dan Fatma Hartini Lubis

Atas segala do'a, perhatian, dukungan moral maupun material, dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis

MOTTO

“ Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati semuanya itu akan dimintai pertanggungjawabannya. Dan janganlah kamu berjalan di muka bumi ini dengan sombong, karena sesungguhnya kamu sekali-kali tidak dapat menembus bumi dan sekali-kali kamu tidak akan setinggi gunung.” (Al-Israa’ 17: 36-37)

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (Alam Nasyrah 94: 6-8)

“ Apapun urusan yang kamu hadapi, apapun yang kamu baca dari Al-Qur’an dan apapun yang kamu lakukan, semuanya Kami menjadi saksi ketika kamu melaksanakannya. Tak ada sesuatu yang luput dari penyaksian Tuhanmu walaupun sebesar atom baik yang ada di bumi maupun yang ada di langit. Begitu pula yang lebih kecil ataupun yang lebih besar dari benda itu, seluruhnya terekam dalam Kitab yang jelas.” (Yuunus 10: 61)

PRAKATA

Alhamdulillah Rabbil 'Alamien, puji syukur kehadiran-Engkau Ya Allah atas segala karunia yang senantiasa kami rasakan, salah satu karunia yang Engkau berikan adalah terselesaikannya penulisan skripsi ini. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari kasih sayang-Mu Ya Rabb yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat dan salam selalu tercurah kepada suri tauladan umat manusia Rasulullah Muhammad SAW, Beliau lah yang telah membuktikan sebagai manusia yang mulia, mulia disisi Allah SWT dan mulia disisi makhluk Allah. Rasulullah adalah contoh pribadi yang berakhlak mulia.

Penulis menyadari bahwa telah banyak pihak yang memberikan bantuan berupa dorongan, arahan dan data yang diperlukan mulai dari persiapan, tempat dan pelaksanaan penelitian hingga tersusunnya skripsi ini. Untuk itu rasa penghargaan dan terima kasih penulis ucapkan kepada yang terhormat:

1. Bapak Fuad Nashori, S.Psi.,M.Si.,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Qurotul Uyun, S.Psi.,M.Si.Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Irwan Nuryana K, S.Psi.,M.Si. selaku dosen Pembimbing Utama yang telah besungguh-sungguh dalam membimbing penulis, memberikan pengarahan, semangat dan memberi dorongan. Tetapi yang terpenting adalah penulis banyak belajar tentang sikap untuk dapat menyadari kelemahan serta kekurangan dan belajar untuk menghargai orang lain.
4. Bapak Sonny Andrianto, S.Psi.,M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah mendampingi penulis dalam menimba ilmu pengetahuan di Fakultas Psikologi UII.

5. Ibu Sukarti, Dr., selaku dosen, pimpinan dan orang tua yang telah banyak memberikan dorongan, masukan dan tentunya perijinan-perijinan dimasa kepemimpinan beliau.
6. Seluruh dosen tetap dan staf pengajar Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan perhatian, keramahan, kesabaran dan bimbingan kepada penulis dan seluruh mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Psikologi UII.
7. Pak Imron, Mas Ferry, Pak Fatur, Pak Rani, Pak Mino, Mas Wid, Mas Tri, Mas Komaidi, Mbak Mus, Mbak Tiwi, Ibu Rokhimah, Pak Tukiyo, Mas Mustamit, Ali, Mas-mas Security dan seluruh karyawan di lingkungan Fakultas Psikologi UII atas bantuan, semangat dan dorongannya dalam berbagi suka dan duka selama berada di kampus tercinta.
8. Bapak Irwan Nasution Drs., M.Sc. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian terhadap pegawai-pegawai di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN.
9. Bapak Saiful Akhyar Lubis Dr., MA. selaku Pembantu Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam pengambilan data penelitian sehingga pengambilan data tersebut dapat terlaksana dan berjalan dengan lancar.
10. Pegawai Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara selaku subjek dalam penelitian ini, terima kasih atas bantuan dan kerja samanya sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
11. Ibunda, Ayahanda dan adik-adikku tercinta yang selalu mendoakan dan atas cinta, kasih sayang, semangat dan semua pengorbanan yang telah diberikan yang tak mungkin bisa terungkap dan terbalaskan hanya dengan tulisan ini.

12. Desy Wiraswasti, terima kasih atas kesabaran, doa dan keikhlasan dalam berbagi suka dan duka.
13. Papa, Mama dan Filia terima kasih atas doa, semangat dan dukungannya selama ini.
14. Pak Dhe Sunarto, Bu Dhe Sunarto, Paman Hadi, Mbak Ipuk, Salsa, Kia, Mas Dhimas, Mbak Nunuk, Naufal, Zaki, si-Jabang Bayi, Mas Adek, Mbak Mamah, Irfan atas bantuan, dorongan, semangat, doa dan keceriannya selama ini yang telah banyak sekali membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Nenek Haji, Bang Adi, Kak Anting, Mas Rommy, Mas Bogie, Mas Ipal dan semua keluarga di Gembira Loka atas nasehat dan doanya.
16. Mas Antok, Mas Irul, Mas Joko, Iwa, Hendrik, dan teman-teman jalan Legi yang dengan ikhlas memberikan bantuannya selama ini dan persaudaraan serta persahabatan yang sangat berarti sekali bagi penulis.
17. Pak Maslah, Bunda, adik-adikku Tara, Anda, Tari, Lita, Andi, Fadlan, Ami, Ibu Miar, Pak Atan, Biah dan semua keluarga yang ada di Medan atas semua doa dan cintanya.
18. Ibu Rika, Aulia dan Hasan yang memberikan semangat, dorongan dan keceriaan serta telah bersedia untuk direpoti selama penulisan skripsi ini.
19. Mas Adi, Mbak Rayan dan Tanaya dalam memberikan semangat, doa dan kesempatan untuk bisa berbuat lebih baik serta ketulusan dalam bersahabat.
20. Teman-teman Fungsionaris LEM dan DPM baik di Tingkat Fakultas maupun Tingkat Universitas periode 2003-2004, atas semangat, doa dan kerjasama selama ini, semoga perjuangan yang selama ini kita lakukan bisa bermanfaat dan memberikan pelajaran yang tak ternilai harganya.

21. Pak Eko, Delon, Mas Anto, JT, JS, JN, Mbak Nur, Pak Samsu, Sekar, Mbak Martha, Sapto-Balauka atas persahabatan, ketulusan, bantuan baik materiil maupun moril: dorongan, semangat dan doa yang diberikan membuat penulis memiliki semangat dan kerja keras.
22. Teman-teman pemuda RT. 01, Muda-mudi Risma Masjid Al-Qomar dan semua keluargaku di Padusunan Gowok yang banyak memberikan bantuan, dorongan dan doa kepada penulis.
23. Wahyu, Leo, Ahmad, Danang, Tino, Fadli, Ridho, Mas Teguh, Adi, Uul, Baskoro, Arwan, Tito, Afif, Gathot, Wijang, Ucil, Ando, Sigit, Rajah, Memed, Sakharop, Ferdi, Marsel, Ita, Hesti, Cika, Rakhma, Rahma, Berliana, Endang, Ningrum, Linda, Upik, Adek, Dian-Xepo, Dian-Teplok, Niken, Elma, Ulis, Nia, Rini dan semuanya (maaf bagi yang belum disebutkan namanya) teman dan sahabat-sahabat di Fakultas Psikologi Ull angkatan 2000 atas bantuan, doa dan keakraban selama ini.
24. Teman-teman santri Pondok Pesantren Budi Mulia, Wahyu, Adib, Mas Sigit, Ilham, Denni, Bakhtiar, Andang, Muntaha, Ust. Umar, Mas Yono, Helmi, Triyono, Ipung, Khozin, Nur Hadi, Iman, Epri, Rini, Yuni dan semuanya atas persahabatan yang memberikan banyak sekali manfaat dan pelajaran hidup yang penulis rasakan.
25. Teman-teman KKN angkatan ke-27 dan seluruh masyarakat desa Tinjon dan Polengan Prambanan Sleman, yang banyak memberikan pelajaran hidup.
26. Wiwin, Wiwin, Sigit, Yayak, Endi, Boim, Betet, Guruh, Fara, Siho, Unyil dan keluarga, Ayi dan keluarga, Kak Butet, Bambang, Pak Tono, Ibu, Cahyo, Wawan, Arfin atas bantuan, dorongan semangat dan doa yang diberikan kepada penulis.

27. Mas Arif, Mas Doni, Mas Panji, Agus Dukun, Susilo, Al-Husna, Amin, Ike, Haris, Fendi, Mardiyono, Sinta, Wiwik, Andro, Siti, Yopi, Fajar, Tiyono, Erik, Hawa, Rona, Desi, Mas Rusdi, Mas Ali dan seluruh keluarga besar Fakultas Psikologi UII atas semangat, dorongan, doa dan persahabatan selama ini.
28. Wak Sarumpaet, Wak Ros, Putra, Kiki, Pak Turnip dan keluarga, Wak Ina, Mbak Mira dan Karyawan karyawan PT. Jasa Raharja Yogyakarta, Bang Yaser dan semua keluarga Wisma Bukit Barisan, Om Rahman, Om Udin atas doa, semangat dan kerja sama selama ini.
29. Uci, Mamak Eng dan keluarga, Mamak Ery dan keluarga, Etek Mena dan keluarga, serta Mamak Anan dan keluarga atas dorongan, semangat dan bantuannya selama ini terutama doa yang senantiasa diberikan membuat semangat baru bagi penulis.
30. Semua pihak yang telah membantu dengan penuh keikhlasan yang (maaf) belum penulis sebutkan satu persatu.

Hanya Allah SWT yang mampu untuk membalas dengan adil kebaikan yang telah diberikan. Semoga Allah SWT menilainya untuk bekal di Akhirat.

Akhir kata, apa yang telah ditulis ini tidak lepas dari kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik dari berbagai pihak akan sangat membantu untuk perbaikan skripsi ini. Harapan penulis semoga penelitian dalam skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Amien.

Yogyakarta, Juni 2006

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
INTISARI	xvii
BAB I PENGANTAR	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	12
C. Manfaat Penelitian	12
D. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Motif Berprestasi	18
1. Pengertian Motif Berprestasi	18
2. Ciri-ciri Motif Berprestasi	20
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motif Berprestasi	25

	B. Tanggung Jawab Pribadi.....	30
	1. Pengertian Tanggung Jawab Pribadi.....	30
	2. Ciri-ciri Tanggung Jawab Pribadi.....	32
	C. Kepuasan Kerja.....	35
	1. Pengertian Kepuasan Kerja	35
	2. Ciri-ciri Kepuasan Kerja	38
	D. Pengaruh Tanggung Jawab Pribadi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motif Berprestasi Pegawai.....	42
	E. Hipotesis.....	47
BAB III	METODE PENELITIAN.....	48
	A. Identifikasi Variabel Penelitian	48
	B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	48
	1. Motif Berprestasi.....	48
	2. Tanggung Jawab Pribadi.....	48
	3. Kepuasan Kerja.....	49
	C. Subjek Penelitian.....	49
	D. Metode Pengumpulan Data.....	50
	E. Teknik Analisis Data	56
BAB IV	PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	57
	A. Orientasi Kacah dan Persiapan.....	57
	1. Orientasi Kacah.....	57
	2. Persiapan.....	63
	B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	68
	1. Pelaksanaan Alat Ukur.....	68
	C. Hasil Penelitian.....	69

1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	70
2. Deskripsi Data Penelitian.....	70
3. Uji Asumsi.....	72
4. Uji Hipotesis.....	73
D. Pembahasan.....	74
BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	94



DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL	
Tabel 1. Rancangan Skala Motif Berprestasi Sebelum Uji Coba.....	52
Tabel 2. Rancangan Skala Tanggung Jawab Pribadi Sebelum Uji Coba	52
Tabel 3. Rancangan Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	54
Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	66
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Tanggung Jawab Pribadi Setelah Uji Coba...	67
Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Motif Berprestasi Setelah Uji Coba.....	68
Tabel 7. Deskripsi Subjek Penelitian	70
Tabel 8. Deskripsi Data Penelitian	70
Tabel 9. Kriteria Kategorisasi Skala Motif Berprestasi	71
Tabel 10. Kriteria Kategorisasi Skala Tanggung Jawab Pribadi.....	71
Tabel 11. Kriteria Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja.....	72

DAFTAR BAGAN

Halaman

1. Bagan Pengaruh Tanggung Jawab Pribadi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motif Berprestasi Pegawai..... 46
2. Struktur Organisasi Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara..... 62



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Skala Penelitian	95
Tabulasi Aitem Data Try Out	96
Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas.....	108
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian.....	119
Hasil Analisis Data Penelitian	129
Lampiran 3. Perijinan	134



PENGARUH TANGGUNG JAWAB PRIBADI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIF BERPRESTASI PEGAWAI

Rifi Hamdani Lubis

Irwan Nuryana K.

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik apakah ada hubungan antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai, hubungan kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai dan pengaruh tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai. Dugaan awal yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) ada hubungan positif antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai, semakin tinggi tanggung jawab pribadi semakin tinggi motif berprestasi pegawai, (2) ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai, semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi motif berprestasi pegawai dan (3) ada pengaruh positif antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai, semakin tinggi tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi motif berprestasi pegawai.

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara, berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang bertugas sebagai pegawai administrasi dan tenaga pengajar (dosen), laki-laki dan perempuan yang berusia antara 25 sampai 65 tahun. Teknik pengambilan subjek yang digunakan adalah dengan *random sampling*. Adapun skala yang digunakan adalah hasil adaptasi dan modifikasi Skala Motif Berprestasi dari Fatmawati (2001). Skala Kepuasan Kerja yang digunakan merupakan penjabaran dari konsep-konsep yang dikemukakan oleh Herzberg (Handoko, 2003) dan Skala Tanggung Jawab Pribadi yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dan dimodifikasi dari skala yang disusun oleh Olson (2003).

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan fasilitas program SPSS versi 11.5 untuk menguji hipotesis pertama apakah ada hubungan tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai. Uji hipotesis hubungan antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai menggunakan analisis *Product Moment Karl Pearson* yang menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,389 dengan $p=0,000$ ($p < 0,05$), yang artinya adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai, sehingga hipotesis diterima. Uji hipotesis kedua dilakukan untuk menguji hubungan kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai yang menggunakan analisis *Non Parametric Spearman* menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,061 dengan $p=0,272$ ($p > 0,05$), yang artinya tidak adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai, sehingga hipotesis tidak dapat diterima. Uji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai menggunakan teknik analisis regresi ganda tidak dapat dilakukan pada penelitian ini, karena salah satu variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung yaitu motif berprestasi. Adapun syarat dalam melakukan analisis tersebut antara variabel-variabel bebas (x_1 dan x_2) dengan variabel tergantung (y) harus menunjukkan hubungan yang linier. Sebagai hasilnya, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai tidak dapat dibuktikan.

Kata kunci : Tanggung Jawab Pribadi, Kepuasan Kerja, dan Motif Berprestasi.

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Suatu strategi yang dilakukan oleh organisasi dalam upaya memperoleh kesuksesan organisasi salah satunya adalah bagaimana melakukan usaha peningkatan dan pengelolaan pada faktor sumber daya manusia. Salah satu faktor yang dapat dikembangkan dari sumber daya manusia adalah motif berprestasi yang dimiliki. Kusuma (2004) mengatakan bahwa motif berprestasi secara operasional dapat dikatakan sebagai dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan yang didasarkan pada acuan keberhasilan yang dapat digambarkan melalui indikator internal dan eksternal. Seseorang yang dalam melakukan pekerjaannya dilandasi adanya dorongan untuk melakukan suatu tugas dengan sebaik-baiknya, diharapkan bisa membantu organisasi tersebut mencapai kesuksesan.

Motif berprestasi merupakan salah satu kriteria yang penting dalam hal pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pada suatu organisasi. Motif berprestasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dapat dijadikan suatu kriteria penilaian atau gambaran secara umum yang secara langsung dapat terlihat dalam pencapaian tujuan organisasi. Tingginya motif berprestasi yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu modal besar yang diperlukan organisasi dalam mewujudkan tujuan-tujuannya. Pegawai yang memiliki motif berprestasi yang tinggi biasanya akan menunjukkan kinerja yang baik, lebih bersemangat dan berusaha lebih keras dalam bekerja, tidak mudah putus asa,

memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan lebih kepada penilaian dari indikator internal. Adanya sikap yang lebih realistis, tidak suka mengeluh, tidak mau mengambil resiko yang tidak sesuai dengan kemampuannya dan terdorong untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik sesuai dengan standar dalam organisasi sebagai indikator eksternal, sehingga pada akhirnya akan menghasilkan kesuksesan dalam organisasi tersebut (Kusuma, 2004).

Suatu organisasi dapat dikatakan sukses apabila organisasi tersebut memiliki pegawai dengan kualitas sumber daya manusia yang memiliki motif berprestasi tinggi. Untuk menjaga agar motif berprestasi yang dimiliki oleh pegawai tetap tinggi suatu organisasi perlu melakukan usaha-usaha dalam hal pemeliharaan terhadap suasana bekerja agar tetap kondusif, menciptakan iklim kerja yang sehat, menjaga keharmonisan hubungan antar pegawai dan adanya perhatian pimpinan kepada bawahannya. Pegawai yang merasa diperhatikan atau "diwongke" (istilah Pak Madi panggilan akrab Bapak Soemadi M. Wonohito yang merupakan Dirut PT. BP. Kedaulatan Rakyat) akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja sekaligus akan meningkatkan motivasi dalam mencapai prestasi yang terbaik dalam bekerja (Kedaulatan Rakyat, 20 Januari 2006). Pendapat yang disampaikan tersebut menurut penulis lahir dari salah seorang praktisi yang memiliki pengalaman di bidang industri dan organisasi. Apabila kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi mendapat perhatian dan terpelihara dengan baik, kemungkinan besar produktivitas yang dihasilkan akan maksimal. Hal ini sangat sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djuwita (2004) yang mengambil subjek para dosen. Penelitian tersebut mendapatkan hasil yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara motif berprestasi terhadap produktivitas kerja dosen

kopertis wilayah IV Jawa Barat. Dosen kopertis wilayah IV Jawa Barat yang memiliki produktivitas yang tinggi tersebut merupakan gambaran nyata suatu situasi kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki motif berprestasi tinggi dalam menjalankan tugas serta kewajibannya.

Dewasa ini pengembangan organisasi dalam hal peningkatan SDM mulai mendapatkan perhatian yang serius di setiap organisasi. Pelaksanaannya pun bermacam-macam dan berbeda disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi organisasi pada saat itu. Hal ini merupakan bukti nyata dari suatu usaha organisasi untuk mencapai kesuksesan. Pentingnya peningkatan dan perubahan organisasi kearah yang lebih maju dalam pelaksanaannya secara nyata sebaiknya juga perlu dikontrol dan diawasi dengan sebaik-baiknya agar didapatkan suatu hasil yang maksimal sehingga dapat bersaing ditengah kompetisi yang semakin ketat. Pegawai dengan motif berprestasi yang tinggi tentunya akan sangat berguna dan dapat membantu sebuah organisasi mencapai kesuksesan dan keunggulan, yang pada akhirnya dapat dirasakan dan dinikmati manfaatnya secara bersama-sama.

Tingginya motif berprestasi yang dimiliki oleh setiap pegawai akan sangat berdampak positif terhadap pengembangan dan kemajuan organisasi. Hal itu dapat dilihat dari produktivitas pegawai yang meningkat, lebih disiplin, komunikatif, pekerjaan dan tugas-tugas dapat dilakukan sesuai dengan target yang ditentukan dan pegawai merasakan suatu penghargaan atas prestasi yang diberikannya dengan pemberian suatu penghargaan yang sesuai atas apa yang telah diberikannya kepada organisasi yang menandakan suatu organisasi tersebut sudah berjalan dengan ideal.

Yuniarti (1993) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan usaha seseorang untuk memperoleh jati dirinya, maka sikap yang ideal atas segala fasilitas yang mendukung tercapainya jati diri dapat diperoleh dalam masyarakat dan lingkungan sosial tersebut. Suatu usaha seseorang dalam memperoleh jati dirinya dapat dilakukan dengan bekerja. Masa seseorang dalam bekerja sedikit banyak mempengaruhi kehidupan, baik itu secara sosial maupun psikologisnya. Menurut Hurlock (1994), sesuai dengan tahapan perkembangannya, manusia di usia dewasa pertengahan mulai menikmati masa keamanan dimana kehidupan keluarga, karier atau pekerjaan dan hubungan dengan orang lain atau relasi menempati fase yang stabil. Orang yang melakukan suatu pekerjaan dengan landasan motif berprestasi yang tinggi yang didukung adanya stabilitas emosi yang baik diharapkan akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Nurazizah (2002) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pada peserta pelatihan kerja, kebutuhan untuk berprestasi sebagai salah satu faktor internal dari manusia ternyata memberikan sumbangan positif yang signifikan terhadap prestasi belajar peserta. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan tingginya motif berprestasi seseorang akan bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik bagi dirinya, selain dapat memberikan sumbangan yang efektif terhadap peningkatan prestasi belajar juga akan berdampak pada pencapaian hasil dan tujuan yang tentunya juga akan memuaskan dan dapat memberikan pengaruh yang positif bagi individu yang bersangkutan.

Kenyataan yang dapat kita lihat sehari-hari bahkan dialami sendiri yang menggambarkan bahwa masih adanya organisasi/lembaga-lembaga/institusi baik pemerintah atau pun swasta yang belum memberikan perhatian terhadap faktor

sumber daya manusia (SDM). Pegawai dianggap sebagai sesuatu yang tidak berarti, dapat sewaktu-waktu digantikan dengan mudah dan adanya suatu anggapan ditengah masyarakat kita bahwa, antara pegawai biasa dengan pimpinan memiliki kesenjangan jarak yang tidak mungkin dapat dicapai oleh pegawai yang berada pada tingkatan yang lebih rendah dengan alasan apapun. Hal ini tentu saja akan menghilangkan motif berprestasi yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan yang akan berimbas kepada buruknya hubungan dan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

Akhir-akhir ini terjadi hal-hal yang menyebabkan pegawai, tidak terkecuali pegawai negeri mendapatkan sorotan dari berbagai kalangan, terutama dalam hal motif berprestasi yang dimiliki pegawai. Rendahnya motif berprestasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja terlihat dari beberapa kasus dan kejadian yang diberitakan oleh beberapa media massa. Harian Kompas (2 Desember 2003) memberitakan bahwa puluhan PNS Pemkab Bogor mangkir masuk kerja di hari pertama setelah mendapatkan libur panjang selama Hari Raya Idul Fitri 1424 H. Tindakan yang seperti ini menandakan adanya suatu motif berprestasi yang rendah dari para pegawai terkait dengan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan. Pegawai yang masuk pada hari itu ternyata juga hanya untuk memenuhi kewajiban saja agar tidak dinilai absen dan setelah istirahat siang mereka pulang meninggalkan kantor masing-masing. Tempo (13 Mei 2005) memberitakan tentang 1000 pekerja PT Katexindo Citra Mandiri yang tergabung dalam Front Nasional Pekerja Buruh Indonesia (FNBI) menggelar aksi mogok kerja menyusul kebijakan perusahaan tentang penetapan target produksi yang terlalu tinggi. Mereka menilai bahwa perusahaan dalam menaikkan target diluar

kemampuan pekerja pada akhirnya akan melemahkan semangat kerja yang mereka miliki akibat dari kenaikan beban kerja dari 60 pasang per jam menjadi 85 pasang per jam. Hal ini juga menimbulkan pendapat dari karyawan bahwa mereka akan mengalami kesulitan walaupun hanya ke toilet. Sekitar 5-6 ribu karyawan PT KAI mengancam akan melakukan *long march* dari Stasiun Gambir menuju Departemen Perhubungan kalau tuntutan mereka tidak dipenuhi (Tempo, 20 Juli 2005). Sikap karyawan PT KAI yang seperti ini menyebabkan para pengguna jasa KAI menjadi terlantar dan hal ini merupakan suatu bukti bahwa mereka kurang memiliki tanggung jawab pribadi yang baik dalam bekerja.

Fakta lain yang menunjukkan bahwa masih rendahnya motif berprestasi yang dimiliki oleh pegawai adalah sikap PNS yang hanya ahli untuk memuaskan atasan dengan istilah Asal Bapak Senang (ABS). Adanya sikap berprestasi dimiliki tetapi dengan mengorbankan orang lain seperti bawahan dan sesama rekan, merupakan contoh dari tindakan yang tidak profesional. Hal itu diungkapkan oleh Bupati H. Toyo Santoso Dipo pada penyerahan SK Kenaikan Pangkat PNS di lingkungan Pemkab Kulonprogo (Kedaulatan Rakyat, 6 April 2006). Lima karyawan Unit Produksi Pelumas Cilacap (UPPC), seorang sopir dan kemet perusahaan pengangkutan PT Inti Karisma Abadi (IKA) ditahan Kepolisian Wilayah Banyumas karena melakukan penggelapan bahan pelumas milik UPPC (Tempo, 27 Oktober 2004). Palsunya bahwa dari kejadian tersebut Pertamina dirugikan dan dari sisi tanggung jawab kerja seharusnya itu menjadi tugas utama mereka, malah tidak dilakukan sesuai dengan aturan. Sikap seperti ini bisa digolongkan pada tindak korupsi yang mengindikasikan masih lemahnya motif berprestasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja karena usaha yang dilakukannya tidak mencerminkan suatu prestasi yang baik dan telah

menyimpang dari tanggung jawab yang ada. Alasan klasik yang masih mendominasi para CPNS yang mengikuti seleksi karena jadi PNS masa depannya cerah dan masuk atau tidak masuk kerja, uang tetap masuk (Tempo, 24 November 2004). Pernyataan yang diungkapkan CPNS tersebut mengindikasikan bahwa lemahnya suatu sikap berprestasi yang dimiliki untuk bekerja dari seorang CPNS dan yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana kalau “mereka-mereka ini” sudah menjadi PNS? Kasus lain dari Kota Bogor bahwa Walikota Bogor membatalkan pelantikan 30 pejabat pemerintah Kota Bogor yang akan menjadi lurah definitif karena mereka datang terlambat akibat dari sikap ketidaksiplinan pegawai (Tempo, 27 Agustus 2005).

Masih rendahnya motif berprestasi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja akan berdampak kepada sulitnya suatu organisasi bersaing menjadi yang terbaik di tengah persaingan global saat ini. Oleh sebab itu, suatu organisasi diharapkan memiliki peranan dan perhatian yang besar dalam membina pegawai yang dimiliki agar dapat menjadi pegawai-pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi. Upaya pembinaan karyawan dengan motif berprestasi yang tinggi tersebut perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi dan berperan dalam pembentukannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh David C. McClelland (Mangkunegara, 2002), dalam teori motivasinya, mengemukakan bahwa orang yang memiliki motif berprestasi tinggi salah satunya akan memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi pula. Karakteristik pegawai yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi ini dapat diketahui apakah seorang pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaan akan dapat menghasilkan produktivitas sesuai dengan standar yang diinginkan oleh suatu organisasi atau tidak.

Pendapat ini sejalan dengan Olson (2003) yang mengatakan bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi akan secara aktif berusaha mencapai tujuan, memperlihatkan komitmen, aktivitas-aktivitas, perilaku-perilaku, dan gaya hidup untuk memaksimalkan prestasi serta aktualisasi diri sepenuhnya menurut cara keinginan mereka sendiri yang artinya mereka melakukan sesuatu bukan karena orang lain melainkan karena adanya dorongan yang berasal dari diri mereka sendiri yang mereka yakini.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Olson tersebut, maka dapat dikatakan bahwa adanya fenomena-fenomena kejadian yang dilakukan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dan adanya penyimpangan-penyimpangan wewenang merupakan salah satu wujud dari rendahnya tanggung jawab pribadi yang dimiliki oleh pegawai. Perilaku atau tingkah laku yang ditunjukkan tidak sesuai tersebut kemungkinan besar karena lemahnya tanggung jawab pribadi. Pengaruh emosi dan pengambilan keputusan yang diambil bukan berdasarkan logika dan rasional juga merupakan salah satu faktor penyebab dari rendahnya tanggung jawab yang dimiliki.

Karakteristik dari pegawai yang dapat menimbulkan tanggung jawab pribadi antara lain apabila seseorang dapat menjaga kestabilan emosi yang dimiliki, memelihara tindakan, menjaga perilaku dalam melaksanakan tugasnya, adanya kesempatan yang diberikan dan lingkungan kondusif dalam bekerja. Menurut Papu (2000) secara umum setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggung jawab. Tanggung jawab pribadi yang diberikan akan menunjukkan adanya suatu otoritas dalam melakukan perubahan dalam mengambil keputusan. Pegawai yang diberi tanggung jawab serta wewenang

secara proporsional cenderung akan menghasilkan seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Selain tanggung jawab pribadi, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk memiliki motif berprestasi. Adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap motif berprestasi secara implisit dapat dijelaskan dengan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan yang akan mempengaruhi terbentuknya motif berprestasi. Pendapat ini didukung oleh Rivai (2000) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa motif berprestasi yang dimiliki oleh seseorang dapat diperoleh dengan cara menyelesaikan suatu tugas yang sifatnya sulit dan menantang dengan harapan agar dalam usahanya tersebut ia akan mendapatkan suatu kepuasan. Kepuasan yang dirasakan oleh seseorang akan menjadikan ia lebih termotivasi untuk mendapatkan sesuatu prestasi yang lebih baik lagi.

Anoraga (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja yang pada akhirnya dapat menghantarkan orang tersebut kepada suatu taraf kepuasan kerja dapat dikategorikan sebagai suatu gambaran kondisi psikologis. Motif berprestasi merupakan salah satu kondisi psikologis yang dimiliki oleh setiap manusia dalam usaha mencapai suatu hasil yang maksimal. Seseorang akan memiliki hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya. Orang yang dalam bekerja merasakan suatu kepuasan cenderung memiliki

dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari pada yang dilakukan sebelumnya sehingga hal tersebut diperkirakan dapat meningkatkan motif beprestasi ke arah yang lebih tinggi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat pribadi (As'ad, 1998). Kondisi ini dapat terjadi pada semua orang. Orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang akan dirasakannya. Tingginya kepuasan seseorang dalam bekerja dapat diasumsikan bahwa hal ini juga akan berpengaruh terhadap timbulnya motif berprestasi pegawai tersebut dalam bekerja. Kondisi itu dapat dicontohkan pada pegawai yang bekerja untuk perusahaan IBM dan Microsoft. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh para pegawainya berdampak pada perusahaan dengan mendapatkan keuntungan yang lebih besar secara finansial. Keuntungan tersebut diperoleh sebagai hasil dari kinerja yang optimal dari para pegawai sebagai wujud dari tingginya motif berprestasi yang dimiliki oleh pegawai. Lebih lanjut, dapat di katakan bahwa kepuasan kerja yang optimal dari para pegawai dalam bekerja secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap motif berprestasi seseorang.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sering dihadapi para pegawai. Rendahnya kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai dalam bekerja kemungkinan dapat terjadi pada lembaga, instansi atau organisasi-organisasi, hal ini dapat dibuktikan dari Kompas (24 Desember 2003) yang ditunjukkan dengan aksi unjuk rasa dengan berorasi dan melakukan pencegatan kepada sekitar 60 persen rekan karyawan yang dipanggil bekerja lagi dilakukan oleh karyawan dari

PT Di sendiri yang tidak dipanggil dan merasa kurang puas terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak manajemen. Meskipun mereka telah mencapai status memadai dalam jabatan, tetapi ada di antaranya pegawai-pegawai yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakoninya. Hal ini akan berpengaruh dan dapat menimbulkan masalah yang serius pada saat mereka melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan tersebut menjadi faktor penting yang dapat mendatangkan kepuasan (uang, jabatan, harga diri) maka pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja tidak dapat menikmati pekerjaan yang dilaksanakannya dan secara faktual ia tidak memiliki inisiatif dan kreativitas yang pada dasarnya menjadi tuntutan pekerjaan itu sendiri. Gambaran sikap seseorang yang seperti itu, tentu saja akan mengurangi motif berprestasi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diasumsikan bahwa pegawai akan memiliki motif berprestasi yang tinggi pada suatu organisasi apabila setiap pegawai tersebut juga memiliki suatu tanggung jawab pribadi yang tinggi ditambah adanya suatu kepuasan dalam bekerja. Pegawai potensial yang ada di berbagai lembaga dan instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta akan menghasilkan prestasi kerja yang menguntungkan jika pada organisasi tersebut memperhatikan pengembangan tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja pegawainya dalam bekerja.

Atas dasar itu, dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan dapat memiliki motif berprestasi yang tinggi. Motif berprestasi tinggi yang dimiliki oleh seseorang akan dapat menghantarkan mereka mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Pegawai dalam hal ini merupakan aset dari suatu organisasi atau perusahaan

harus memiliki tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja pegawai yang tinggi yang diharapkan akan dapat menghasilkan suatu motif berprestasi yang tinggi dalam bekerja sekaligus dapat meningkatkan keuntungan secara finansial yang besar di tempatnya bekerja. Namun, para pegawai juga menginginkan adanya penghargaan dari pekerjaan yang dilakukannya dari instansi dimaksud atas prestasi kerja yang dicapainya terutama dalam kemajuan kerja dan peningkatan karier, sehingga terciptanya suatu kondisi *take and give* yang baik dan pegawai akan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh instansi, lembaga atau organisasi tempat ia bekerja sekaligus dapat merasakan suatu kepuasan dalam bekerja.

Hal-hal tersebut diatas menyebabkan masalah tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja dalam pengaruhnya terhadap motif berprestasi pegawai memerlukan kajian yang lebih khusus melalui sebuah penelitian. Sehingga pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini berupa: "Apakah benar adanya pengaruh tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai?"

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik apakah ada hubungan antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai, hubungan antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai dan ada tidaknya pengaruh dari tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. a. Secara teoritis untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan, terutama Psikologi Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSDM), berkaitan dengan adanya pengaruh tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai.
b. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan tanggung jawab pribadi, kepuasan kerja dan motif berprestasi.
2. a. Secara praktis, jika penelitian ini teruji, diharapkan akan dapat membantu memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan di suatu bidang organisasi serta lembaga-lembaga yang berkepentingan lainnya dalam memaparkan suatu kondisi yang terjadi sehingga dapat menentukan kebijakan-kebijakan efektif bagi organisasinya.
b. Lembaga atau manajemen dapat memperoleh informasi tentang seberapa besar tanggung jawab pribadi yang dimiliki pegawai terhadap instansi atau lembaga yang bersangkutan dan bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan selama bekerja dan tentu saja kaitannya dengan motif berprestasi yang dimiliki pegawai selama ini.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dengan masalah yang sejenis pada penelitian ini adalah tentang adanya motif berprestasi pegawai yang dilakukan oleh Fatmawati (2001) dengan judul *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Motif Berprestasi pada Karyawan Perusahaan Swasta*. Yuniarti (1993) dengan penelitiannya yang berjudul *Studi Eksplorasi tentang*

Motivasi Berprestasi pada Staf Akademik UGM. Suatu Analisis Kultural. Hal yang sama juga dilakukan oleh Sulistianto (1999) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan antara Fleksibilitas Gaya Kepemimpinan Atasan dengan Motif Berprestasi Pada Bawahan serta penelitian dengan judul Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Penjelasan Pimpinan dan Motivasi Berprestasi Karyawan yang dilakukan Nugroho (2005). Fatmawati menggunakan motif berprestasi sebagai variabel bebas dalam penelitiannya, sedangkan pada penelitian Yuniarti, Sulistianto dan Nugroho menempatkan motif berprestasi sebagai variabel tergantung.

Penggunaan teori pada penelitian ini dalam mengungkap motif berprestasi pegawai mengambil aspek-aspek yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fatmawati (2001). Pendekatan teori yang dilakukan oleh penulis sama dengan teori-teori yang digunakan oleh Fatmawati pada penelitian sebelumnya dan penulis melakukan sedikit penambahan dari berbagai sumber untuk memperkuat landasan teori. Motif berprestasi pada peneliti menggunakan konsep yang dikemukakan oleh McClelland dan Rivai (2000). Peneliti-peneliti lain juga menggunakan teori yang dikemukakan oleh McClelland dalam mengungkap motif berprestasi subjeknya, tetapi yang membedakan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel bebas tanggung jawab pribadi yang belum pernah dilakukan dan diteliti di Indonesia dan dengan menggunakan variabel kepuasan kerja juga sebagai variabel bebas yang tidak sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan tentang tanggung jawab pribadi adalah penelitian Olson (2003) yang berjudul *Development of A Questionnaire Measuring Personal Responsibility*. Bedanya penelitian yang penulis lakukan

dengan penelitian Olson tersebut adalah lokasi penelitian yang secara langsung berpengaruh terhadap konteks budaya. Perbedaan konteks budaya penting untuk dikaji karena budaya, menurut Berry, dkk (1999) akan dapat mempengaruhi nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan perilaku-perilaku yang harus dimiliki, dikembangkan, dan ditransmisikan oleh anggota pemilik budaya tersebut. Penulis memasukkan aspek tanggung jawab pribadi sebagai salah satu alat ukur dalam penelitian ini juga dapat digunakan untuk melihat kepribadian yang dimiliki seorang pegawai yang sepengetahuan penulis belum pernah dilakukan sebelumnya di Indonesia. Menurut Olson (2003) dalam mendefinisikan tanggung jawab pribadi dapat memunculkan hubungan antara lain: harga diri (*self-esteem*) yaitu suatu kepercayaan bawaan yang ada di dalam dirinya, ditandai oleh sikap yang tenang, santai, penuh arti, pikiran positif, optimis, percaya diri, memiliki pengembangan diri, memiliki ketegasan, dan bisa menempatkan diri. Efikasi diri (*self-efficacy*) yaitu kepercayaan yang dimilikinya bahwa dia mampu mengerjakan sesuatu tugas tertentu secara tepat serta terkendali, dan kemampuan internal yang berupa kepercayaan akan kemampuan pribadi dan usaha sendiri sebagai faktor penentu dari hasil yang diterima (*locus of control*). Motivasi (*motivation*) dalam konteks tanggung jawab pribadi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan tekanan yang diperlukan dalam melakukan tindakan. Pengambilan keputusan (*decision making*) yang diambil individu berdasarkan pada pemikiran yang masuk akal, proses berpikir hati-hati, sebagai lawan pengambilan keputusan berdasar pada emosi (sembrono dan teledor). Keputusan yang dipilih didasarkan atas manfaat, berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan berbagai macam pilihan. Sementara sifat atau identitas (*attribution*) adalah usaha seseorang untuk berpikir terhadap latar belakang yang

menjadi identitas sesuatu yang ada di sekitarnya., dan menghadapi masalah dengan tenang dan *Coping* merupakan upaya seseorang secara aktif untuk memperkecil atau mengurangi tekanan yang mengganggu. Penggunaan variabel kepuasan kerja pegawai pada penelitian ini sebisa mungkin akan didekati dengan konsep yang dikemukakan oleh Herzberg (Handoko, 2003).

Penelitian ini mengadaptasi dan memodifikasi alat ukur yang disampaikan oleh Fatmawati (2001) pada penelitian sebelumnya untuk mengungkap motif berprestasi yang dimiliki oleh para karyawan yang menunjukkan koefisien alpha sebesar 0,9770. Menurut penulis layak untuk digunakan kembali sebagai alat ukur dalam mengungkap motif berprestasi pegawai. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap tanggung jawab pribadi diadaptasi dan dimodifikasi dari aitem-aitem *Personal Responsibility* Olson (2003) yang menurut hemat penulis didasarkan pada hasil dari penelitian yang menunjukkan koefisien alpha yang cukup tinggi pada dua cara pengukuran, pada *forms* pendek maupun pada *forms* panjang. Penelitian tersebut menunjukkan hasil koefisien alpha sebesar 0,85 untuk *forms* pendek dan 0,80 untuk *forms* panjang. Oleh sebab itu penulis mengasumsikan dengan perolehan hasil dari penelitian tersebut yang tergolong bagus sehingga penulis berani menggunakan aitem-aitem *Personal Responsibility* tersebut di dalam pengukuran ini. Alat ukur untuk mengungkap kepuasan kerja diupayakan disusun oleh penulis merupakan hasil pejabaran dari konsep-konsep dan pendapat yang dikemukakan oleh Herzberg (Handoko, 2003) dalam mengungkap kepuasan kerja seseorang.

Fatmawati (2001) menggunakan karyawan swasta di kota Tegal, Jawa Tengah sebagai subjek dalam penelitiannya. Sulistianto (1999), Yuniarti (1993) dan Nugroho (2005) melakukan penelitian di Kota Jogja baik di instansi swasta

maupun pemerintah. Olson (2003) menggunakan atlit-atlit renang dari negara-negara: Kanada, Amerika Serikat, Perancis, Cyprus, Yunani, dan Chad sebagai subjek penelitiannya yang diupayakan untuk mengetahui perkembangan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh atlit-atlit tersebut. Penulis pada penelitian ini berencana menggunakan pegawai yang bekerja pada suatu instansi pemerintah atau lembaga pendidikan yang berlokasi di Kota Medan Sumatera Utara. Peneliti ingin melakukan penelitian di Kota Medan karena penelitian yang sejenis menurut hemat penulis belum pernah dilakukan sebelumnya di tempat yang sama, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukannya.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Motif Berprestasi

1. Pengertian Motif Berprestasi

Pengertian mengenai motif berprestasi dikemukakan oleh beberapa ahli yang disampaikan pada penelitian ini. McClelland (Robbins, 2003) menyebutkan bahwa dari beberapa penelitian yang telah dilakukannya, kebutuhan akan prestasi seseorang dapat diartikan sebagai dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses. Lebih lanjut Murray (Hall, dkk, 2005) menggolongkan motif berprestasi sebagai salah satu kebutuhan psikogenik. Menurut Murray kebutuhan-kebutuhan tersebut berasal dari kebutuhan-kebutuhan primer yang ditandai oleh tidak adanya hubungan focal dengan proses-proses organis atau kepuasan fisik khusus.

Berkaitan dengan sikap seseorang Atkinson (Martaniah, 1982) menganggap motif berprestasi sebagai disposisi dari suatu usaha untuk meraih sukses. Seseorang yang memiliki motif berprestasi yang tinggi akan memperlihatkan perilaku yang cenderung mengejar atau mendekati kesuksesan dan sebaliknya orang dengan motif berprestasi rendah akan memperlihatkan usaha untuk menghindari kegagalan atau takut untuk gagal.

Motif berprestasi menurut Bruno (1989) adalah motif yang ada dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan berhasil baik, mencapai tujuannya atau mencapai standar keunggulan (prestasi) tertentu. Stoner dan Wankel (1986) mendefinisikan motif berprestasi sebagai keinginan untuk mengungguli atau berhasil dalam situasi persaingan. Mangkunegara (2002) mengartikan motif berprestasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

McClelland dan Heckhausen (Martaniah, 1982) menyatakan bahwa motif berprestasi adalah motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Ukuran keunggulan ini adalah prestasi sendiri yang diperoleh sebelumnya, dapat pula prestasi orang lain, kalau kompetisinya dengan diri sendiri maka motif berprestasi ini memang tidak dapat dimasukkan ke dalam motif sosial kalau ditinjau dari tujuannya, tetapi tujuan motif berprestasi juga dapat mempunyai interaksi dengan orang lain, jadi motif berprestasi juga dapat dimasukkan ke dalam motif sosial.

Goleman (1999) yang merupakan salah satu murid dari David McClelland mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kecenderungan emosi yang dimiliki seseorang untuk mengantarkan atau memudahkannya meraih sasaran. Motif berprestasi sendiri menurutnya adalah suatu dorongan untuk meningkatkan kualitas diri atau dalam memenuhi standar keunggulan. Sementara itu Rivai (2000) menyebutkan bahwa motif berprestasi merupakan harapan seseorang untuk mendapatkan kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang sulit dan menantang.

Motif berprestasi menjadi menarik untuk diteliti karena tidak ada titik tolak yang pasti dalam mengukurnya. Sumber dari motif itu berbeda-beda pada setiap orang. Hal ini menjadi menarik karena adanya perbedaan tempat, budaya yang dapat mempengaruhi munculnya motif tersebut. Kekuatan motif itu sendiri terletak pada individu yang menjadi pelaku dalam mewujudkannya dan pendekatan yang lebih dominan dilakukan adalah dengan pendekatan secara psikologis dengan menggunakan istilah-istilah psikologis pula. Tingkat masyarakat yang berbeda akan menunjukkan berbagai variasi motif berprestasi di kalangan anggota-anggotanya. Motif berprestasi merupakan istilah yang sudah umum dalam dunia industri dan organisasi. Istilah motivasi berprestasi (*achievement motivation*) pada sebagian pendapat dibedakan dari kebutuhan

berprestasi (*need of achievement*). Akan tetapi dalam penelitian ini pengertian dan pemakaian istilah tersebut dianggap sama (Yuniarti, 1993).

Penulis berusaha menyimpulkan dari beberapa pendapat para ahli di atas tentang motif berprestasi yang merupakan dorongan atas kebutuhan yang terjadi dan bersumber pada diri manusia yang dapat dibedakan dengan jelas dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Motif berprestasi merupakan dorongan atau keinginan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam upaya peningkatan kualitas diri, sukses dan unggul ditengah situasi persaingan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

2. Ciri-ciri Motif Berprestasi

Berbagai ahli memiliki pendapat yang sangat beragam tentang ciri-ciri individu yang memiliki motif berprestasi tingkat tinggi. Heckhausen, dkk (Monks, 1989) dalam penelitiannya mengatakan dengan jelas bahwa adanya komponen-komponen tertentu dalam timbulnya motif berprestasi. Misalnya tampak pada anak-anak yang ingin dapat berdiri sendiri, ingin makan sendiri, ingin membuka baju sendiri ingin naik kursi sendiri yang dorongan-dorongan untuk melakukan hal-hal sendiri ini harus dipandang sebagai pelopor timbulnya motif berprestasi yang sesungguhnya. Penaksiran oleh anak-anak yang berusia 3,5 tahun terhadap prestasi orang lain menyebabkan anak melakukan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini merupakan ciri-ciri dari motif berprestasi. Penelitian McClelland (Stoner dan Wankel, 1986) menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat akan prestasi berkaitan dengan seberapa jauh individu itu dimotivasi untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dilakukannya.

Goleman (1999) dari beberapa hasil penelitiannya mengatakan bahwa motif berprestasi merupakan salah satu keterampilan yang dimiliki oleh setiap manusia. Orang dengan kecakapan ini memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Berorientasi kepada hasil, dengan semangat juang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar,
2. Menetapkan sasaran yang menantang dan berani mengambil resiko yang telah diperhitungkan,
3. Mencari informasi sebanyak-banyaknya guna mengurangi ketidakpastian dan mencari cara yang lebih baik, dan
4. Terus belajar untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Murray (Hall, dkk, 2005) kebutuhan berprestasi berasal dari kebutuhan-kebutuhan primer yang ditandai oleh tidak adanya hubungan focal dengan proses-proses organis atau kepuasan fisik khusus. Contohnya adalah: menyelesaikan sesuatu yang sulit, menguasai, memanipulasi atau mengatur benda-benda fisik, manusia, atau ide-ide. Beberapa contoh sikap itu menurut Murray menunjukkan bahwa seseorang harus melakukan sesuatu dengan secepat-cepatnya dan semandiri mungkin, mengatasi rintangan-rintangan dan mencapai standar yang tinggi, mengunggulkan diri, menyaingi dan mengungguli orang lain, dan meningkatkan harga diri dengan menyalurkan bakat secara berhasil.

Pegawai yang memiliki kinerja baik, menurut Waseso (1996) adalah pegawai yang memiliki motif berprestasi yang tinggi. Sebab seseorang yang memiliki motif berprestasi yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih baik, cepat mengerjakan tugas, belajar lebih cepat dan melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya. McClelland (Wexley dan Yukl, 2003) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki motif berprestasi yang tinggi akan memiliki ciri-ciri dari pekerjaan yang: (1) pelaksanaan kerjanya banyak ditentukan oleh usaha serta kemampuan yang dimiliki dirinya daripada faktor-faktor kebetulan di luar pengendalian dirinya atau atas kerjasama, (2) pekerjaan atau tugas-tugas cukup sulit daripada yang mudah atau tidak mungkin, (3) terdapat umpan balik yang nyata yang sering tentang seberapa baik ia melaksanakannya.

Stoner dan Wankel (1986) mengungkapkan bahwa mereka yang mempunyai kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung sangat dimotivasi oleh situasi kerja yang bersaing dan penuh tantangan. Perbedaannya adalah pada orang yang mempunyai kebutuhan prestasi yang rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang kompetitif dan penuh tantangan. Lebih jauh dikatakan juga bahwa pegawai yang mempunyai kebutuhan prestasi tingkat tinggi memiliki keinginan melakukan pekerjaan yang menantang, memuaskan, merangsang dan rumit. Mereka juga menyambut baik otonomi, variasi dan umpan balik yang sering dari atasan mereka. Pegawai yang mempunyai prestasi rendah lebih menyukai situasi kerja yang stabil, aman dan dapat diramalkan.

Lebih lanjut Huffman, dkk (Rivai, 2000) menyebutkan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki motif berprestasi tinggi cenderung menyukai tugas dengan tantangan, lebih tertarik pada karir dan tugas-tugas yang penuh kompetisi dengan peluang untuk tampil meyakinkan, bersedia menerima umpan balik atas prestasinya, bersedia bertanggung jawab, siap mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan bekerja untuk mencapai sesuatu yang lebih dari orang lain. Hersey dan Blanchard (1990) mengatakan ciri lain dari orang-orang yang memiliki motif berprestasi yang tampak adalah bahwa mereka lebih menyukai prestise pribadi dari pada ganjaran keberhasilan. Bukan berarti mereka menolak ganjaran, tetapi ganjaran itu diartikan tidak sepenting pencapaian hasil itu sendiri.

Penelitian dari McClelland (Stoner dan Wankel, 1986) juga menyatakan bahwa sampai pada tingkat tertentu, manajer dapat menaikkan tingkat kebutuhan prestasi bawahan dengan menciptakan lingkungan kerja yang tepat, memberikan bawahan kebebasan tertentu, meningkatkan tanggung jawab dan otonomi, secara bertahap membuat tugas lebih menantang dan memuji serta memberi imbalan untuk prestasi yang tinggi. Belbin dan Hartson pada tahun 1976 (Tyson dan Jackson, 2001) menggunakan bentuk kepribadian tertentu

yang benar-benar menyatakan kebutuhan untuk berprestasi. Mereka membaginya menjadi empat unsur, yaitu: kompetitif, pencapaian, determinasi dan konsistensi. Alasannya adalah, meskipun dimungkinkan untuk menentukan tujuan dan sasaran seseorang (kebutuhan untuk pencapaian) tanpa perlu determinasi untuk melihatnya lebih jauh, kebutuhan tersebut tidak mungkin memberikan hasil yang efektif. Beberapa kebutuhan manusia untuk berprestasi dapat disederhanakan menjadi kebutuhan untuk kompetitif. Implikasinya adalah mereka mempunyai kebutuhan yang tinggi untuk dapat melakukan dengan lebih baik dari pada orang lain. Satu-satunya cara untuk menentukan apakah itu dapat efektif atau tidak adalah dengan melihat arah kompetitif itu ditujukan. Jika arahnya dalam kelompok individu itu sendiri, maka jelas kemungkinan besar menjadi aspek perilaku yang disfungsi.

Penelitian yang lain mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland (Robbins, 2003) mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang-orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat memiliki tanggung jawab pribadi untuk memecahkan problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka, sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan dengan tantangan yang sedang. Peraih prestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak menyukai berhasil karena kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan suatu problem dan menerima baik tanggung jawab pribadi untuk sukses atau kegagalan bukannya mengandalkan hasil itu pada kebetulan atau peluang atau tindakan orang-orang lain. Mereka menghindari apa yang mereka persepsikan tugas-tugas yang terlalu mudah atau terlalu sukar. Mereka menginginkan mengatasi rintangan, tetapi mereka ingin merasakan sukses (atau kegagalan) itu disebabkan oleh tindakan mereka sendiri. Ini berarti mereka menyukai tugas-tugas dengan kesulitan menengah.

McClelland (Handoko, 2003) melalui riset empiriknya, menemukan bahwa para usahawan, ilmuwan dan profesional mempunyai tingkat motivasi berprestasi di atas rata-rata. Motivasi seorang pengusaha tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kekuatan utama mencapai tujuan ada pada diri pribadi sebagai pelakunya.

Rivai (2000) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motif berprestasi pada seseorang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) keinginan meraih sukses, (2) keinginan untuk berprakarsa, (3) keinginan mendapatkan umpan balik, (4) keinginan bekerja keras, (5) kesediaan menyisihkan waktu, (6) kesediaan menghadapi tantangan, (7) kesediaan bertanggung jawab, dan (8) kesediaan berkorban. Alasan inilah yang dimiliki oleh individu untuk berusaha keras dalam mencapai sesuatu yang telah mereka tentukan sebagai target pribadi.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli tersebut, ditemukan bahwa orang-orang yang mempunyai kebutuhan prestasi secara besar dapat disimpulkan akan mempunyai beberapa karakteristik, antara lain:

- a. Antusias dan energik dalam melakukan tugas-tugas yang kompleks dalam situasi yang menuntut prestasi,
- b. Meraih hasil yang lebih cepat dan lebih baik dibanding orang lain,
- c. Lebih suka menghindari tujuan prestasi yang terlalu mudah dan terlalu sukar dan lebih menyukai tujuan yang sesuai dengan kemampuan mereka,
- d. Menyukai tanggung jawab pemecahan masalah,
- e. Menyukai *feed back* (umpan balik) yang cepat dan efisien mengenai prestasi mereka,
- f. Menyukai pengambilan resiko yang layak (sedang) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang telah dicapai,

- g. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi,
- h. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan sebagai kepuasan tersendiri dengan tidak begitu mengharapkan imbalan jasa berupa uang,
- i. Mempunyai kecenderungan untuk asyik sekali dengan tugas sampai dicapai secara sukses, dan
- j. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motif Berprestasi

Beberapa penelitian yang telah dilakukan terhadap masalah motif berprestasi pegawai di berbagai tempat dan situasi, menunjukkan bahwa selayaknya setiap pegawai yang bekerja memiliki kepastian dan paham dengan tugas-tugas yang dikerjakannya. Kepastian itu akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motif berprestasi setiap pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh David C. McClelland (Mangkunegara, 2002) dalam teori motivasinya, mengemukakan bahwa ada beberapa karakteristik orang yang memiliki motif berprestasi tinggi. Pertama adalah bahwa setiap pegawai yang memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja akan memiliki semangat untuk dapat menghasilkan prestasi yang terbaik. Hal ini akan menyebabkan produktivitasnya menjadi meningkat dan hasil yang diterima oleh organisasi juga akan meningkat.

Kedua adalah berani mengambil dan memikul resiko. Berbagai pendapat menyatakan bahwa orang yang memiliki motif berprestasi tinggi lebih cenderung untuk mengambil jalan tengah. Kadar resiko yang moderat membuat seseorang merasa bahwa upaya dan kemampuan yang mereka lakukan kemungkinan besar akan mempengaruhi hasil yang akan diperolehnya.

Ketiga mengenai pegawai yang memiliki tujuan yang realistis. Suatu studi yang ada menunjukkan bahwa orang yang termotivasi untuk berprestasi

cenderung menyukai pencapaian yang realistis sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

Karakteristik yang keempat adalah seseorang yang memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan. Kelima adalah bagaimana seseorang dapat memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, dan yang keenam adalah mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Pendapat ini didukung oleh Rivai (2000) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa motif berprestasi yang dimiliki oleh seseorang dapat diperoleh dengan cara menyelesaikan suatu tugas yang sifatnya sulit dan menantang dengan harapan agar dalam usahanya tersebut ia akan mendapatkan suatu kepuasan. Kepuasan itu akan membuat seseorang lebih termotivasi untuk mencapai suatu prestasi yang lebih baik lagi.

Motif berprestasi sangat penting adanya dalam pengembangan setiap organisasi. Motif berprestasi dapat digunakan dan bisa dipengaruhi oleh berbagai macam hal, baik yang bersifat internal maupun eksternal disengaja maupun datangnya secara tiba-tiba. Motif berprestasi menurut McClelland (Reksohadiprodo, 1994) memiliki karakteristik yang tercermin pada keinginan dia mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya, ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya dan berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif. Lebih lanjut McClelland, dkk (Bruno, 1989) menemukan dalam penyelidikannya tentang motif berprestasi bahwa pada masyarakat yang berbeda menunjukkan berbagai tingkat motif berprestasi di kalangan para anggotanya. McClelland mencontohkan kalau orang golongan menengah di Amerika biasanya menunjukkan tingkat motif berprestasi yang tinggi, karena mereka mengagumi orang yang aktif, ulet bekerja dan penuh ambisi. Sebaliknya orang dengan golongan ekonomi lemah di sebagian besar negara-

negara berkembang menunjukkan apa yang kita namakan berbagai tingkat motif berprestasi yang rendah. Mereka yang melihat adanya kesenjangan besar antara statusnya sekarang ini dan tujuan idealnya, mungkin akan menyerah sebelum mulai berusaha. Pendapat ini menunjukkan adanya pengaruh dari faktor individu yang memiliki motif berprestasi yang dilatarbelakangi oleh faktor budaya dan nilai-nilai yang biasanya dianut oleh masyarakat.

Lebih lanjut menurut Mangkunegara (2003), ada hal-hal yang perlu diperhatikan dalam motif berprestasi. Beliau berpendapat ada dua faktor yang sangat berpengaruh dalam pencapaian motif berprestasi, yaitu: tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang motif berprestasinya tinggi apabila dia memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini dikarenakan IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan motif berprestasi, antara lain menurut Papu (2000) diidentifikasi sebagai berikut, antara lain: tujuan perusahaan, tantangan kerja, keakraban diantara sesama rekan kerja atau tim kerja, tanggung jawab atas pekerjaan, kesempatan untuk maju dan kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2001) pada salah satu perusahaan swasta terkenal di Kota Tegal, menyebutkan bahwa motif berprestasi yang tinggi itu ternyata erat kaitannya dengan budaya kerja yang berlangsung pada tempat tersebut. Faktor-faktor yang berpengaruh pada lingkungan pekerjaan tersebut yang dapat meningkatkan motif berprestasi anatara lain: pemberian pendidikan untuk peningkatan kemampuan atau keahlian karyawan, kebijakan promosi yang jelas untuk pengembangan karier, prestasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi. Beberapa hal itu dilatar belakangi oleh adanya komitmen yang baik dari perusahaan dengan menempatkan pegawai sebagai aset perusahaan yang sangat berarti sehingga

harus dipelihara dan diperhatikan. Perusahaan membutuhkan karyawan dan karyawan membutuhkan pekerjaan, sehingga tercipta suatu kondisi kesalingtergantungan di antara kedua belah pihak. Pemberian pendidikan dan pembinaan yang baik terhadap pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan menurut perusahaan akan menghasilkan pegawai berkualitas yang diharapkan akan memiliki peningkatan keterampilan dan kemampuan. Akhirnya, pegawai merasakan kemudahan dalam menjalankan tugas mereka, berani mengambil atau menyelesaikan pekerjaan yang mempunyai taraf kesukaran yang menantang. Penguasaan dari penyelesaian pekerjaan secara memuaskan itulah yang pada akhirnya akan melahirkan suatu prestasi kerja yang tinggi. Hal yang sama juga di pengaruhi oleh faktor promosi yang dapat mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh karyawan. Kebijakan perusahaan tentang promosi dengan mengambil karyawannya sendiri untuk menduduki jabatan (promosi) dinilai positif oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan motif berprestasi mereka dalam bekerja.

Davidoff (1991) mengatakan bahwa ratusan penelitian yang dilakukan oleh McClelland, Atkinson dan psikolog lain telah dapat mengkhususkan faktor-faktor penting terhadap munculnya motif berprestasi, antara lain: kognisi yang bermacam-macam dan emosi. Kerajinan, ketekunan, kecerdasan, keterampilan, motivasi dan kecemasan juga ternyata dapat menentukan motif berprestasi seseorang. Kesuksesan seseorang ternyata akan tergantung pada derajat energi yang dimilikinya. Motivasi yang terlalu tinggi ternyata pada akhirnya dapat menimbulkan persoalan dikemudian hari dan diharapkan seseorang memiliki kecemasan yang rendah dalam bekerja.

Secara tradisi menurut William James (Davidoff, 1991) dalam penelitiannya, orang Amerika sangat menghargai seseorang yang berprestasi tinggi. Menurutnya, ada faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi seseorang dalam memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu adanya persaingan dalam mewujudkan kemampuan-kemampuan yang dimiliki, uang, kekuasaan dan

jabatan yang tinggi. Hal ini mengakibatkan pola hidup mereka dari kecil sudah terdorong dan terkondisikan untuk mencapai suatu motif-motif prestasi yang tinggi. Bisa dikatakan pengaruh dan peranan lingkungan sosial sangat berpengaruh dalam pembentukan motif berprestasi seseorang. Lebih lanjut, Davidoff (1991) mengatakan bahwa peranan keluarga sangat mempengaruhi motif berprestasi seseorang dalam kariernya. Orang tua yang memiliki keterlibatan dan perhatian kepada anak mereka dalam pencapaian prestasi, biasanya memiliki ikatan emosional yang erat. Anak merasa diperhatikan dan orang tua merasa dihargai dan dibutuhkan oleh anaknya. Adanya hubungan tersebut diharapkan terjadi suatu kondisi yang positif sehingga dapat meningkatkan motif berprestasi seseorang.

Motif berprestasi ternyata lebih dipengaruhi oleh faktor lingkungan dari pada faktor keturunan. Pendapat ini senada dengan McClelland (Sulistianto, 1999) yang dalam penelitiannya menghasikan pengaruh dalam pembentukan motif berprestasi tinggi, antara lain:

- a. Kemampuan intelektual, kemampuan ini merupakan faktor yang penting (untuk menganalisis permasalahan),
- b. Pengalaman masa lalu, terutama yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan. Keberhasilan akan menimbulkan efek positif sedangkan kegagalan akan menimbulkan efek negatif bagi seseorang,
- c) Lingkungan yang memberi kesempatan untuk mengembangkan diri dengan (pelatihan, pendidikan dan dukungan keluarga),
- d. Situasi-situasi yang dimodifikasi (contohnya: pelatihan, menyesuaikan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan), dan
- e. Situasi kerja sebagai hasil dari suatu interaksi sosial atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja, seperti penolakan, persaingan, pemberian kesempatan dan pengawasan.

B. Tanggung Jawab Pribadi

1. Pengertian Tanggung Jawab Pribadi

Secara etimologis, tanggung jawab pribadi tersusun atas dua kata yaitu tanggung jawab dan pribadi. Tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Balai Pustaka, 2000) diartikan sebagai keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya). Sementara itu, pribadi adalah manusia sebagai perseorangan, diri manusia atau diri sendiri. Pribadi juga diartikan sebagai keadaan dimana manusia sebagai perseorangan atau keseluruhan sifat-sifat yang merupakan watak seseorang. Berdasarkan asal-usul kata, tanggung jawab pribadi didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang sebagai individu berkewajiban menanggung semua konsekuensi atas segala sesuatu yang melekat pada dirinya. Jadi, sebagai contoh, tanggung jawab pribadi pegawai adalah keadaan dimana ia aktif bekerja di suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta, memiliki kewajiban untuk menerima semua konsekuensi yang melekat terkait dengan perannya dalam pekerjaan dimaksud.

Definisi lain tentang tanggung jawab pribadi dikemukakan oleh Stephen R. Covey dalam buku *The Seven Habits of Highly Effective People*. Covey (1994) mengemukakan bahwa tanggung jawab (*responsibility*) berasal dari dua kata "*response*" dan "*ability*" yang memiliki pengertian yaitu: kemampuan seseorang untuk memilih respons. Tanggung jawab pribadi merupakan kemampuan seseorang untuk memilih respon dan menerima konsekuensi atas keputusan yang diambil. Orang yang bertanggung jawab secara pribadi tidak akan menyalahkan keadaan, kondisi, atau pengkondisian dari perilaku yang dialami, karena hasil yang dicapai merupakan pilihan secara sadar berdasarkan nilai yang dimilikinya. Tanggung jawab pribadi menurut Rockefeller Jr (2005) merupakan kekuatan sosial yang mengikat seseorang untuk memiliki kewajiban

dan menuntut setiap tindakan yang telah dilakukan. Tanggung jawab pribadi adalah mengetahui pilihan yang terdapat dalam kehidupan, bertanggung jawab atas pikiran atau perasaan yang dimiliki, menerima pilihan yang telah ditentukan, dan tidak menyalahkan pilihan tersebut. Stein dan Book (2004) mengatakan bahwa tanggung jawab pribadi adalah bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap kehidupan pribadinya, menjadi diri sendiri, dan menentukan arah hidupnya sendiri sebagai wujud dari sikap mandiri. Tanggung jawab terkait dengan kemandirian yang harus dimiliki seseorang menyangkut pilihan hidup yang sudah tentu melibatkan sejumlah resiko, dan kadang-kadang seseorang dapat melakukan kesalahan atau salah ucap.

Menurut Stubbs (Cottrell, 2004), tanggung jawab pribadi mengacu pada kualitas atau keadaan bertanggung jawab, sesuatu yang atasnya seseorang bertanggung jawab. Misalnya secara moral, legal, atau mental dapat dimintai pertanggungjawaban. Menggunakan literatur perilaku lingkungan, Cottrell (2004) mengartikan tanggung jawab pribadi sebagai perasaan-perasaan memiliki tugas atau kewajiban seseorang terhadap lingkungan. Contohnya seseorang merasa bertanggung jawab untuk mengurangi polusi udara. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Cummings dan Anton (1990); Dose dan Klimoski (1995). DePasquale (1999) menyebutkan bahwa tanggung jawab pribadi adalah suatu status perasaan adanya kewajiban yang ada pada diri seseorang terhadap suatu situasi atau peristiwa.

Nelson, dkk (2004) menyebutkan bahwa tanggung jawab pribadi merupakan level komitmen seseorang untuk menyelesaikan tujuan-tujuan pribadi yang telah ditetapkan meskipun menghadapi berbagai macam hambatan dan tantangan. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pribadi yang dimaksud tersebut diperoleh melalui serangkaian proses yang harus dijalani. Nelson, dkk (2004) menyebutkan bahwa salah satu faktor dalam mengembangkan materi-materi tanggung jawab pribadi seseorang didalamnya terdapat suatu materi *Achievement Drive* atau dorongan untuk berprestasi yang

dapat diartikan sebagai suatu motivasi atau keinginan seseorang untuk mencapai tujuan pribadi yang berarti. Stone dan Dillehunt (Goleman, 2003) mendefinisikan tanggung jawab pribadi sebagai suatu perasaan rela memikul tanggung jawab, mengenali akibat-akibat dari keputusan dan tindakan yang dilakukan, menerima perasaan dan suasana hati, dan menindaklanjuti komitmen yang sudah dibuat, misalnya berniat untuk bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa tanggung jawab pribadi adalah suatu perasaan individu yang rela memikul konsekuensi dari keputusannya memilih untuk terlibat dalam suatu pekerjaan. Tanggung jawab pribadi memperlihatkan seberapa besar komitmennya dalam memenuhi kewajiban yang melekat terkait dengan perannya dalam pekerjaan tersebut. Hal ini berkaitan dengan dapat dipercaya dan diandalkannya seseorang dalam bekerja. Tanggung jawab pada seseorang berarti bahwa kita dapat mempertanggungjawabkan tindakan kita yang juga akan menentukan apakah orang lain akan bisa (terus) mempercayai dan mengandalkan kita.

2. Ciri-ciri Tanggung Jawab Pribadi

Menurut Olson (2003) seorang individu dikatakan memiliki tanggung jawab pribadi ketika tindakan-tindakan, emosi-emosi, dan perilaku-perilakunya dapat dimintai pertanggungjawaban. Pengambilan keputusan dilakukan dengan logika dan rasional yang tinggi, tidak impulsif. Individu-individu dengan tanggung jawab pribadi yang tinggi terstimulasi untuk mencapai potensi maksimum pada tugas-tugas yang diberikan, kesuksesan maupun kegagalan cenderung diatribusikan pada penyebab internal, bukan faktor-faktor eksternal. Mereka menunjukkan tingkat kepercayaan diri, determinasi diri, dan keyakinan yang tinggi bahwa mereka sendiri yang mengendalikan kehidupannya. Mereka secara aktif mengejar tujuan yang ditetapkan, menggunakan strategi-strategi *coping* tertentu dan menerima tanggung jawab atas hasil-hasil yang ada dalam kendali mereka. Mereka mempertunjukkan stabilitas emosional pada berbagai

macam situasi. Hal ini berkaitan dengan *locus of control* pada seseorang sebagai suatu kemampuan internal yang berupa kepercayaan akan kemampuan pribadi dan usaha sendiri sebagai faktor penentu dari hasil yang diterima.

Lebih lanjut Olson (2003) mengatakan bahwa seorang yang memiliki tanggung jawab pribadi tingkat tinggi akan secara aktif berusaha mencapai tujuan, memperlihatkan komitmen, aktivitas-aktivitas, perilaku-perilaku, dan gaya hidup untuk memaksimalkan prestasi serta aktualisasi diri sepenuhnya menurut cara keinginan mereka sendiri. Seseorang yang memiliki tanggung jawab pribadi tingkat tinggi akan melakukan sesuatu bukan karena diminta untuk melakukannya, bukan karena mereka diperintahkan orang lain untuk melakukan sesuatu, tetapi karena dorongan yang muncul untuk memuaskan diri yang diyakininya bahwa tanggung jawab kehidupan, masa depan, dan nasibnya berada di pundaknya sendiri.

Hines, dkk (1987), dengan menggunakan konteks lingkungan, menyatakan orang-orang yang merasa memiliki tanggung jawab pribadi terhadap lingkungan kemungkinan besar akan sibuk dalam perilaku-perilaku yang pantas dari pada orang-orang yang tidak memiliki perasaan semacam itu. Sebagai contoh, jika seseorang memahami bahwa mengambil sejumlah batu karang dari terumbu karang dapat berakibat kerusakan lebih lanjut pada biota laut yang bisa dilihat, maka kemungkinan dia akan memiliki minat atau tanggung jawab pribadi untuk tidak ambil bagian dalam perilaku-perilaku semacam itu.

Watson dan Tharp (1993), mengatakan performansi-performansi perilaku yang disebabkan tanggung jawab pribadi dilakukan untuk alasan-alasan internal dan perilaku semacam ini disebut sebagai *self-directed* dalam literatur-literatur manajemen perilaku. Sebagai contoh perilaku karyawan A dan karyawan B, kedua karyawan tersebut memiliki kehadiran yang sempurna di masing masing organisasinya. Meskipun demikian, alasan-alasan mereka atas

kehadiran yang sempurna tersebut ternyata berbeda. Karyawan A melaporkan bekerja setiap hari karena dia mengetahui keadaan yang sempurna akan diberi penghargaan di setiap akhir tahun berupa bonus uang yang besar. Sebaliknya ketika penghargaan semacam itu tidak terdapat di organisasi B, karyawan B merasa kehadiran kerja yang konsisten adalah sesuatu yang baik untuk dilakukan. Skenario yang baru saja digambarkan oleh karyawan A dipengaruhi oleh faktor eksternal yang ditetapkan oleh manajemen, sedangkan pada karyawan B kehadirannya yang teratur disebabkan oleh perasaan-perasaan tanggung jawab pribadi.

Goleman (1999) dalam konteksnya perusahaan dan industri dalam dunia kerja menggolongkan tanggung jawab pribadi sebagai suatu hal yang implisit kedalam pengaturan diri yang termasuk dalam kerangka kerja dari kecakapan emosi. Tanggung jawab pribadi merupakan salah satu aspek dari pengaturan diri yaitu kewaspadaan yang artinya bertanggung jawab atas kinerja pribadi. Menurut Goleman yang paling mendasar dalam tanggung jawab perseorangan di lingkungan kerja adalah mengendalikan suasana hati kita sendiri. Suasana hati bisa sangat berkuasa atas pikiran, ingatan dan wawasan. Menolak suasana hati yang jahat merupakan sikap yang penting sekali untuk dilakukan agar kita dapat bekerja dengan produktif. Ditambahkan oleh Olson (2003) yang mengemukakan bahwa tujuan utama dari keinginan setiap orang untuk memiliki tanggung jawab atau untuk memudahkan seseorang dalam mengira tanggung jawab yang dimiliki dalam hidupnya adalah diperlukannya sesuatu yang dinamakan proses atau perilaku internalisasi dalam diri. Internalisasi sangat diperlukan oleh individu, dimana perilaku tersebut datang dari dalam diri yang akan memperlihatkan kemauannya sendiri dan ia memiliki suatu kebebasan atas keinginannya sendiri.

Tanggung jawab pribadi dalam pencapaian sebuah prestasi sangat erat kaitannya dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Hal ini juga merupakan suatu tolak ukur dalam mencapai keberhasilan dalam sebuah

pekerjaan, disamping komitmen yang kuat dari dalam diri, kecerdasan yang dimiliki, tenggang rasa, kekompakan dan motivasi memerlukan manajemen yang baik dalam menjalankannya. Manajemen dalam kaitannya dengan penelitian ini adalah bagaimana kemampuan seorang pegawai yang bersangkutan dalam membangun sebuah keseimbangan dalam aktivitasnya. Sebagai seorang pegawai dalam aktivitas kehidupannya sehari-hari, menuntut adanya peranan tanggung jawab pribadi yang sama besar dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya dalam kehidupan.

Berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, peneliti mencoba untuk menyimpulkan bahwa tanggung jawab pribadi adalah suatu perasaan individu yang rela memikul konsekuensi dari keputusannya memilih untuk terlibat dalam suatu pekerjaan. Tanggung jawab pribadi yang dimiliki akan memperlihatkan seberapa besar komitmen seseorang dalam memenuhi kewajiban yang melekat terkait dengan peranan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Fraser (1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja itu bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa kepuasan kerja yang terjadi pada setiap orang bersifat relatif.

Kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2003) adalah cara dimana seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut As'ad (1998) merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Anoraga (2001) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Handoko (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Robbins (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yang menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan yang serupa.

Seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang atau telah dilakukannya adalah jika ia merasa pekerjaan tersebut telah memenuhi harapannya. Sehubungan dengan ini Hoppecl (Anoraga, 2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Namun, menurut Miller dan Form (Anoraga, 2001) bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomi semata-mata, karena seseorang akan tetap bekerja meskipun ia tidak lagi membutuhkan hal-hal yang bersifat material. Hal itu dilakukannya karena ia memperoleh imbalan sosial berupa respek dan rasa

kagum dari rekan-rekan sekerjanya. Bagi sementara orang kerja sebagai sarana untuk menuju arah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan cara memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Pokoknya, kerja itu berupa aktivitas yang memungkinkan terwujudnya kehidupan sosial dan persahabatan. Pendapat Blum (As'ad, 1998) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Selanjutnya, Hadi (Anoraga, 2001) menambahkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security Feeling* (rasa aman) dan mempunyai segi-segi : (a) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial), (b) Segi sosial psikologi (kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya).

Bray dan Howard (Davidoff, 1991) dalam penelitian yang dilakukannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan keseluruhan kepuasan hidup seseorang. Anoraga dan Widiyanti (1990) memberi pengertian kepuasan kerja sebagai rasa kebahagiaan apabila kebutuhan fisik (material) terpenuhi, rasa bangga karena telah dapat melaksanakan tugas pekerjaannya sampai tuntas dan suatu prestasi yang telah dicapai, sehingga akan memberi status sosial bagi seseorang yang semua itu diperoleh dari lingkungan kerjanya.

Berbagai macam uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan oleh penulis bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap internal seseorang terhadap pekerjaan, situasi dan kondisi kerja di lingkungan pekerjaannya yang merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hal ini diikuti dengan adanya perasaan bangga dan bahagia atas kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya sampai tuntas dengan prestasi yang dicapai.

Tidak dapat dipungkiri bahwa seseorang yang giat dalam melakukan pekerjaan bukan hanya untuk mencari dan mendapatkan upah semata (faktor ekonomi), melainkan dengan bekerja seseorang mengharapkan akan memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja baginya merupakan suatu keharusan. Jelas pula bahwa kepuasan kerja bersifat individual, yang pada setiap individu memiliki perasaan dan tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dianut dan yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang akan dirasakannya.

2. Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas ciri-ciri dalam pekerjaan yang bermacam-macam. Wexley dan Yukl (2003) membagi ciri-ciri kepuasan kerja, antara lain:

- a. Gaji atau upah; adalah jumlah yang diterima, juga termasuk bonus dan jaminan sosial,
- b. Kondisi kerja; adalah rasa aman dalam lingkungan kerja termasuk kesehatan dan iklim kerja,
- c. Teman sekerja; adalah kekompakan kerja, perlakuan dan penghargaan yang diberikan oleh teman sekerja,
- d. Isi pekerjaan; adalah kejelasan kerja dan tugas-tugas yang diberikan, dan
- e. Kesempatan promosi.

Davidoff (1991) mengatakan bahwa ada beberapa ciri-ciri orang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, contohnya: pertama adanya pengaruh pekerjaan, ada dua alasan mengapa seseorang memilih pekerjaan yang sifatnya profesional, yaitu: 1). dapat memberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan kreativitas, variasi dan keberhasilan sehingga

pekerjaan tersebut menjadi menarik, 2). dapat memberikan pangkat, gaji yang besar dan keuntungan lainnya. Kedua adalah pengaruh individu, antara lain: penyesuaian diri yang cukup baik, percaya diri, memiliki kestabilan emosi yang baik, tidak mau menang sendiri dan berpandangan positif terhadap hidup.

Robbins (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja antara lain:

a. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Suatu kondisi pada tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Gajaran yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Kunci yang mempertautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula, pegawai berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang

lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisis kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperlihatkan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, debu dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Di samping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

d. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan pegawai ditingkatkan bila penyedia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapatnya dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

e. Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Teori mengenai kesesuaian kepribadian pekerjaan dikemukakan oleh Holland (Robbins, 2003). Holland menarik kesimpulan bahwa kecocokan yang tinggi antara seorang pegawai dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Logikanya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan

kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut dan karena sukses ini, mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Pendapat Ling (Fraser, 1992) berdasarkan hasil observasi dan pengalaman yang telah dilakukannya, mengemukakan bahwa ada 6 ciri dalam kepuasan kerja, antara lain: uang, wibawa dan kedudukan, keamanan, pengakuan, rasa memiliki dan kreativitas. Herzberg (Fraser, 1992) dalam karyanya telah menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karier dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut yang dinamakan "pemuas" apabila dioptimumkan, akan dapat membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen dan membuahkan kesehatan mental.

Lebih lanjut, diterangkan Herzberg (Handoko, 2003) bahwa kepuasan kerja pegawai pada penelitiannya dengan cara wawancara, menemukan *teori dua faktor* yang menyatakan bahwa faktor-faktor penyebab kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempunyai pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, dan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) akan mempunyai pengaruh negatif. Dikatakannya bahwa, hadirnya faktor-faktor *job satisfaction* ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Perbaikan terhadap faktor-faktor *job dissatisfaction* akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja. Faktor *job satisfaction* tersebut terdiri dari aspek-aspek, yaitu (a) prestasi, (b) penghargaan, (c) pekerjaan kreatif dan menantang, (d) tanggung jawab dan, (e) kemajuan serta peningkatan. Sedangkan faktor *job dissatisfaction* terdiri dari aspek-aspek, yaitu: (a) kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, (b) kondisi

kerja, (c) hubungan kerja, (d) status pekerjaan, (e) keamanan kerja, (f) kehidupan pribadi, (g) penggajian dan (h) teknik pengawasan.

Rasa puas dalam bekerja tidak merupakan keadaan yang menetap, sebab ia dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan tertentu, baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Mengacu dari pendapat yang dikemukakan oleh Herzberg, digunakan sebagai dasar berfikir untuk melakukan pengukuran yang pada dasarnya berhubungan dengan faktor-faktor penting kepuasan kerja yang berkenaan dengan: (1) gaji, (2) kenaikan tingkat atau jabatan, (3) hubungan dengan atasan, (4) keuntungan yang diterima dalam melakukan pekerjaan, (5) pengakuan atas prestasi kerja, (6) aturan dan prosedur, (7) hubungan kerja dengan bagian lain, (8) prestasi dalam bekerja, dan (9) komunikasi.

D. Pengaruh Tanggung Jawab Pribadi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motif Berprestasi Pegawai

Motif berprestasi banyak ditentukan oleh faktor motivasi pada diri seorang pegawai. Penelitian McClelland (Robbins, 2003) mengatakan bahwa ternyata peraih prestasi tinggi dapat membedakan diri mereka dari orang-orang lain yang memiliki hasrat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Motif berprestasi disini merupakan faktor penting dalam rangka pengembangan dan peningkatan produktivitas kerja seorang pegawai yang merupakan bagian dari tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Djuwita (2004) menemukan suatu pengaruh positif yang signifikan antara motif berprestasi dengan produktivitas pegawai. Tidak adanya motif berprestasi yang dimiliki oleh para pegawai akan dapat secara langsung berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pegawai, menurunnya produktivitas pegawai dalam bekerja, suasana bekerja yang tidak kondusif dan rendahnya tanggung jawab pribadi yang ditunjukkan oleh pegawai dalam bekerja.

Berkaitan dengan penelitian di atas, dapat diasumsikan bahwa tanggung jawab pribadi yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu faktor pokok dalam bekerja yang secara langsung dapat menumbuhkan suatu motif berprestasi pegawai. Semakin tinggi tanggung jawab pribadi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula motif berprestasi bekerja yang dimunculkannya untuk mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, apabila tanggung jawab pribadi yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja itu rendah maka dimungkinkan motif berprestasi yang dimilikinya juga rendah.

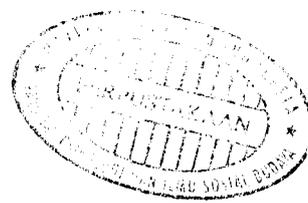
Olson (2003) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab pribadi tingkat tinggi akan secara aktif berusaha mencapai tujuan, memperlihatkan komitmen, aktivitas-aktivitas, perilaku-perilaku, dan gaya hidup untuk memaksimalkan prestasi dalam bekerja serta aktualisasi diri sepenuhnya menurut cara keinginan mereka sendiri. Seorang yang memiliki tanggung jawab pribadi tingkat tinggi melakukan sesuatu bukan karena diminta melakukan sesuatu, bukan karena mereka diperintahkan orang lain untuk melakukan sesuatu, tetapi karena dorongan yang muncul untuk memuaskan diri yang diyakininya bahwa tanggung jawab kehidupan, masa depan, dan nasibnya berada di pundaknya sendiri.

Motivasi berperan sebagai faktor penggerak yang melatarbelakangi perilaku seorang pegawai untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam bekerja. Motivasi yang dimiliki akan dapat melipatgandakan usaha yang dilakukannya yang akan tercermin kepada keinginan untuk mencurahkan segala upaya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi tidak akan kelihatan tanpa ada keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut sebagai rangsangan atau dorongan timbulnya motivasi untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam pekerjaannya. Sulistianto (1999) dalam penelitiannya mengatakan bahwa individu dengan kebutuhan prestasi akan menentukan suatu standar tertentu bagi tujuan perilakunya. Ia akan merasa

senang jika dengan usahanya berhasil mencapai standar yang sudah ia tentukan. Hal ini lebih berarti bagi individu tersebut dari pada uang atau pujian yang bersifat umum. Individu tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja jika mampu melakukan hal-hal yang sulit dan orang yang memiliki motif berprestasi tinggi tidak akan mendasarkan perasaan senang atau tidak senang dalam memilih teman kerja. Hal ini membuat mereka sering memilih teman kerja yang mempunyai keahlian di bidangnya dan bukan pilihan yang didasarkan pada senang atau tidak senang. Disisi lain mereka lebih memperhatikan usaha untuk mengatasi rintangan dari pada memikirkan apakah orang lain memandang mereka itu menyenangkan atau tidak. Istilah lain mereka menempatkan kebutuhan akan prestasi diatas kebutuhan affiliasinya. Hal ini menggambarkan bahawa seseorang dalam memenuhi kebutuhan akan berprestasi bertanggung jawab secara pribadi atas tugas yang diberikan kepadanya dan memiliki tujuan untuk menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya tanpa terganggu hal-hal yang berpengaruh diluar tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Pegawai mencari situasi dimana mereka dapat memiliki tanggung jawab pribadi untuk memecahkan problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka, sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak. Seseorang lebih menyukai tantangan menyelesaikan suatu problem dan menerima baik tanggung jawab pribadi untuk sukses atau gagal. Seseorang menginginkan untuk mengatasi rintangan, tetapi mereka ingin merasakan kesuksesan (atau kegagalan) itu yang disebabkan oleh tindakan mereka sendiri. Ini berarti mereka menyukai tugas-tugas yang dibebankan dan merasakan kepuasan atas hasil yang dicapai.

Menurut Blum (1956) dalam penelitiannya kesempatan untuk maju dan penghargaan terhadap kemampuan, kecakapan, keterampilan seorang pegawai menyebabkan terjadinya pertumbuhan dalam aspek-aspek motif berprestasi,



yaitu kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seorang pegawai dan dengan itu ia mampu menciptakan kontribusi yang kreatif serta produktif. Pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan tingginya kepuasan yang dimiliki oleh pegawai pada saat bekerja akan mempengaruhi tingginya motif berprestasi dan sebaliknya apabila kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai itu rendah tentu akan berdampak pada rendahnya motif berprestasi yang ditunjukkan.

Fatmawati (2001) dalam penelitiannya mengatakan dengan adanya suatu kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat meningkatkan motif berprestasi. Hal ini disebabkan karena penciptaan suatu kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan kepuasan kerja bagi pegawai akan mendukung dan memberikan kesempatan bagi pegawai dalam peningkatan motif berprestasi yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

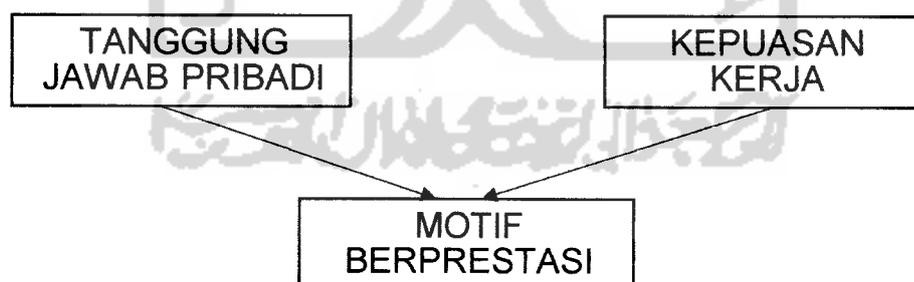
Berdasarkan pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dan staff. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikis. Pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan memiliki kebanggaan pada diri sendiri (untuk berprestasi dan memiliki kreativitas), memiliki kepercayaan diri yang kuat, konsep diri yang positif (karena diterima oleh kolega dan lingkungannya), betah dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kondisi psikis yang stabil apalagi jika didukung oleh kondisi keuangan yang cukup memadai. Adanya suatu kondisi dan situasi kerja yang kondusif menurut para pegawai merek dapat menyesuaikan diri dengan baik tanpa dihindangi rasa cemas dalam menjalani kehidupannya.

Berkaitan dengan ini, motif berprestasi menjadi karakteristik kepribadian pegawai dan menjadi pedoman untuk mengungguli, berprestasi dalam upaya

menggapai kesuksesan. Para pegawai berkompetisi untuk meningkatkan prestasi pribadinya, bukan hanya untuk mendapatkan ganjaran sukses semata. Mereka berhasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik, efektif atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya.

Atas dasar itu, dapat dikatakan bahwa ternyata tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja para pegawai akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi sekaligus dan dapat meningkatkan keuntungan yang besar bagi lembaga atau instansi tempatnya bekerja. Namun, para pegawai juga menginginkan adanya suatu penghargaan dari instansi yang dimaksud atas prestasi kerja yang dilakukan dan dicapainya terutama dalam kemajuan kerja dan peningkatan karier, hasil organisasi menjadi lebih optimal dan produktivitas meningkat sehingga adanya pegawai merasa dihargai dan dibutuhkan oleh lembaga atau instansi tempatnya bekerja dan sekaligus memiliki motif berprestasi yang tinggi. Berikut digambarkan dinamika pengaruh antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai melalui bagan yang diharapkan dapat memperjelas situasi tersebut.

**Bagan Pengaruh Tanggung Jawab Pribadi dan Kepuasan Kerja terhadap
Motif Berprestasi Pegawai**



Penjelasan-penjelasan yang dikemukakan tersebut, baik pendapat serta penelitian yang dilakukan oleh para ahli di atas mengenai tanggung jawab pribadi, kepuasan kerja dan motif berprestasi dapat memberikan gambaran secara jelas bagaimana sebenarnya hubungan antara ketiga variabel tersebut. Adanya hubungan tersebut dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan berpengaruh terhadap tingginya motif berprestasi yang dimiliki para pegawai dalam bekerja.

E. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dari pendapat, teori dan hasil penelitian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai. Semakin tinggi tanggung jawab pribadi semakin tinggi motif berprestasi pegawai.
2. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi motif berprestasi pegawai.
3. Ada pengaruh positif antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai. Semakin tinggi tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi motif berprestasi pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel tergantung : Motif Berprestasi
2. Variabel bebas : a. Tanggung Jawab Pribadi
b. Kepuasan Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motif berprestasi

Motif berprestasi diartikan sejauh mana seorang pegawai memperlihatkan dorongan atau keinginan guna melaksanakan berikut menghasilkan sesuatu atas dasar standar kualitas prima demi keberhasilan, kesuksesan, keunggulan dalam situasi dan kondisi kompetisi yang sehat. Tinggi rendahnya motif berprestasi akan diungkap dengan skala motif berprestasi yang merupakan adaptasi dan modifikasi dari skala yang disusun oleh Fatmawati (2001). Semakin tinggi skor skala yang diperoleh maka berarti semakin tinggi motif berprestasi pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah skor skala yang diperoleh maka berarti semakin rendah motif berprestasi pegawai.

2. Tanggung jawab pribadi

Tanggung jawab pribadi adalah sejauh mana seorang pegawai memperlihatkan kesediaan menanggung semua konsekuensi atas keputusan yang diambil terkait dengan pekerjaan dan kewajiban-keajiban yang melekat dengan perannya dalam pekerjaan tersebut. Variabel ini akan diungkap dengan skala tanggung jawab pribadi sebagai hasil adaptasi dan modifikasi dari skala tanggung jawab pribadi yang disusun oleh Olson (2003). Semakin tinggi skor skala yang diperoleh maka berarti semakin tinggi tanggung jawab pribadi

pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah skor skala yang diperoleh maka berarti semakin rendah tanggung jawab pribadi pegawai.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai sejauh mana seseorang pegawai menunjukkan kepuasan kerja terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, situasi dan kondisi di lingkungan pekerjaan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang pegawai akan diungkap dengan skala kepuasan kerja pegawai yang berusaha penulis susun yang berlandaskan pada pendapat dari faktor-faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (Handoko, 2003). Semakin tinggi skor skala yang diperoleh maka berarti semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah skor skala yang diperoleh maka berarti semakin rendah kepuasan kerja pegawai.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan calon pegawai negeri sipil (CPNS).
2. Bertugas sebagai pegawai administrasi dan sebagai tenaga pengajar (dosen).
3. Laki-laki dan perempuan.
4. Berusia antara 25 sampai dengan 55 tahun.

Teknik yang digunakan untuk mengambil sample dalam penelitian ini adalah dengan random sampling. Semua individu yang tergabung dalam populasi, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih dan diikutsertakan menjadi anggota dan bagian dari kelompok sample (Hadi, 2000).

D. Metode Pengumpulan Data

Data yang akan dikumpulkan melalui penelitian ini yang berkenaan dengan motif berprestasi, tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja adalah dengan menggunakan skala yang berupa kuesioner. Data tersebut diperoleh melalui pendekatan kuantitatif dengan penggunaan skala sebagai instrumennya. Skala dimaksud berupa daftar pertanyaan yang harus dijawab atau diisi oleh subjek penelitian, dan dengan jawaban itu peneliti menyimpulkan keadaan subjek yang diteliti. Penggunaan metode pengukuran dengan skala didasarkan pada asumsi bahwa subjek yang diteliti adalah orang yang paling mengetahui tentang keadaan dirinya, sehingga jawaban atau pernyataan mereka dipandang benar dan dapat dipercaya serta di dalamnya terdapat kesamaan interpretasi antara subjek yang diteliti dengan peneliti (Hadi, 2002). Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga skala, yakni: skala motif berprestasi, skala tanggung jawab pribadi dan skala kepuasan kerja.

Skala-skala dalam penelitian ini menggunakan metode Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang berada ditengah, disimbolkan dengan: R, yang berarti tidak dapat menentukan jawaban atau diistilahkan dengan: ragu-ragu.

Modifikasi skala Likert, menurut Hadi (2002) dapat dilakukan atas dasar tiga pertimbangan. Pertama, kategori jawaban yang berada di tengah dapat pula dimaknai dengan jawaban netral (tidak tergolong pada setuju dan tidak pula tergolong pada tidak setuju), atau dimaknai sebagai jawaban ganda. Kategori jawaban bermakna ganda tentu saja tidak diinginkan dalam suatu instrument. Kedua, tersedianya pilihan jawaban yang berada di tengah menyebabkan kecenderungan untuk memilih pertengahan, terutama responden yang ragu-ragu atas arah pilihannya, apakah ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Ketiga, tersedianya pilihan jawaban yang berada di tengah akan menghilangkan sejumlah data penelitian, sehingga mengurangi jumlah informasi yang diharapkan dapat dihimpun dari para responden.

Meskipun demikian, metode skala tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan seperti yang diungkapkan oleh Hadi (2002), bahwa kemungkinan ada unsur-unsur yang tidak disadari tidak dapat diungkap, jawaban-jawaban yang diberikan dapat dipengaruhi oleh keinginan peneliti, kesukaran dalam merumuskan keadaan diri sendiri kedalam bahasa dan adanya hal-hal yang dianggap tidak perlu untuk tidak diungkapkan. Akan tetapi kelemahan-kelemahan tersebut dapat diatasi dengan cara mencari nilai validitas dan reliabilitas dari skala yang telah disusun. Aitem-aitem yang tidak valid tidak diikutsertakan di dalam perhitungan hasil penelitian ini.

Skala motif berprestasi, subjek penelitian dapat memilih empat kategori pilihan, yakni : selalu (SL), sering (SR), jarang (JR), tidak pernah (TP). Kriteria pemberian nilai untuk skala ini adalah : selalu (SL) bernilai 4, sering (SR) bernilai 3, jarang (JR) bernilai 2, tidak pernah (TP) bernilai 1.

Skala tanggung jawab pribadi, subjek penelitian dapat memilih empat kategori pilihan, yakni : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Kriteria pemberian nilai untuk skala ini adalah : jawaban sangat setuju (SS) bernilai 4, setuju (S) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2, sangat tidak setuju (STS) bernilai 1.

Skala kepuasan kerja, subjek penelitian dapat memilih empat kategori pilihan, yakni : sangat memuaskan (SM), memuaskan (M), kurang memuaskan (KM), tidak memuaskan (TM). Kriteria pemberian nilai untuk skala ini adalah : jawaban sangat memuaskan (SM) bernilai 4, memuaskan (M) bernilai 3, kurang memuaskan (KM) bernilai 2, tidak memuaskan (TM) bernilai 1.

Skala motif berprestasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala adaptasi dan modifikasi dari skala yang disusun oleh Fatmawati (2001). Aspek-aspek yang diukur mencakup sembilan aspek, yakni : energik, lebih cepat meraih prestasi, berprestasi, sukses karena usaha, butuh umpan balik, bertanggung jawab, menentukan tujuan/target/prestasi, suka tantangan,

mengukur kemampuan. Secara terperinci aspek-aspek tersebut dijabarkan dalam berbagai aitem sebagai mana tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Rancangan Skala Motif Berprestasi sebelum Uji Coba

Aspek	Butir <i>Favourable</i>	
	Nomor Aitem	Jumlah
Energik	1, 2, 3	3
Lebih cepat meraih prestasi	4, 5, 6	3
Berprestasi	7, 8, 9	3
Sukses karena usaha	10, 11, 12	3
Butuh umpan balik	13, 14, 15	3
Bertanggung jawab	16, 17, 18	3
Menentukan tujuan/target/prestasi,	19, 20, 21	3
Suka tantangan	22, 23, 24	3
Mengukur kemampuan	25, 26, 27	3
	27	27

Kriteria pemberian nilai pada skala ini tidak tergantung dari *favourable* atau *unfavourable* suatu pertanyaan. Jawaban selalu (SL) diberi nilai 4, sering (SR) diberi nilai 3, jarang (JR) diberi nilai 2, tidak pernah (TP) diberi nilai 1. Semakin tinggi skor motif berprestasi yang diperoleh subyek penelitian berarti semakin tinggi tingkat motif berprestasi yang dimilikinya.

Skala tanggung jawab pribadi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala adaptasi dan modifikasi dari skala yang disusun oleh Olson (2003). Aspek-aspek yang diukur mencakup tiga aspek, yakni : perilaku, emosi, dan tindakan. Secara terperinci aspek-aspek tersebut dijabarkan dalam berbagai aitem sebagai mana tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 2
Rancangan Skala Tanggung Jawab Pribadi sebelum Uji Coba

Personal Responsibility Items	Aitem Tanggung Jawab Pribadi
I take responsibility in all areas of my life*	Saya bertanggung jawab dalam semua bidang kehidupan saya(1)
I am personally responsible*	Secara pribadi saya bertanggung jawab
I believe that hard work pays off	Saya yakin kerja keras akan menghasilkan(2)
I prefer others to makes decisions	Saya lebih suka orang lain yang membuat keputusan(3)
If it's going to be, it's up to me*	Apa yang saya dapatkan tergantung dengan apa yang saya lakukan(4)
I feel frustrated when things are beyond my control	Saya merasa frustrasi apabila sesuatu yang terjadi diuar kendali saya(5)
I think that if I don't succeed I must not have worked hard enough	Saya berpikir jika saya tidak berhasil, saya pasti belum bekerja cukup keras(6)
I can perform well on any occasion	Saya dapat mengerjakan tugas dengan baik di setiap kesempatan(7)
I dwell on mistakes I've made	
Others stop me from achieving my	

maximum potential*	Saya terus menerus memikirkan kekeliruan yang saya buat(8)
I overanalyze things	Orang lain menghambat saya dalam mencapai potensi maksimal(9)
I am responsible for my emotions*	Saya sangat hati-hati menganalisis segala ha(10)
People who don't try hard annoy me	Saya bertanggung jawab atas perasaan-perasaan yang saya alami/ emosi-emosi yang saya rasakan(11)
I am responsible for my behaviour*	Saya bertanggung jawab atas perilaku yang saya lakukan(12)
If it weren't for _____ I would be performing better	Saya bertanggung jawab untuk keputusan yang saya ambil(13)
I am responsible for making decisions*	Saya bertanggung jawab untuk tindakan yang saya lakukan(14)
I am responsible for my actions*	Saya dapat dipercaya
I am reliable*	Saya memiliki kecenderungan untuk bereaksi yang berlebihan(15)
I have a tendency to over-react	Saya tidak bisa memaafkan kegagalan yang saya lakukan(16)
I don't make excuses when I fail	Ada banyak alasan mengapa sesuatu tidak sesuai rencana saya(17)
There are reasons why things don't work out for me	Saya mengeluh untuk memutuskan sesuatu(18)
I complain about sets*	Saya bisa menerima sesuatu yang ada diluar kendali saya(19)
I accept that things are beyond my control	Saya belajar dari kesalahan-kesalahan yang saya lakukan(20)
I learn from my mistakes	Saya dapat memaafkan kesalahan yang saya lakukan(21)
I apologize when it's my fault*	Saya memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi sampai menit-menit terakhir pada suatu tugas(22)
I put things off to the last minute	Saya banyak bercanda selama mengerjakan tugas(23)
I talk a lot during workouts	Konsentrasi saya tidak mudah terganggu(24)
It takes a lot to disturb my concentration	Saya secara emosional sangat stabil dan kuat
I am emotionally very strong and stable*	Saya yakin saya bisa mencapai tujuan-tujuan saya(25)
I believe I can achieve my goals*	(...) Nomor-nomor aitem yang digunakan dalam skala, untuk pengambilan data penelitian
*indicates questions in the personal responsibility subscale-PR short	

Item Selection. Once all concepts relating to personal responsibility were defined questions were generated which were thought to capture the essence of the construct, that could be answered by a 5-point Likert scale from strongly agree to strong disagree (Olson, 2003).

Penggunaan aitem-aitem *Personal Responsibility* dari Olson (2003) yang diadaptasi dan dimodifikasi, menurut hemat penulis didasarkan pada hasil dari penelitian yang menunjukkan koefisien alpha yang cukup tinggi pada dua cara pengukuran baik dalam *forms* pendek maupun pada *forms* panjang dari aspek-aspek tanggung jawab pribadi tersebut. Penelitian menunjukkan hasil koefisien alpha sebesar 0,85 untuk forms pendek dan 0,80 untuk forms panjang. Oleh

sebab itu penulis mengasumsikan dengan perolehan hasil dari penelitian tersebut yang tergolong bagus, penulis berani menggunakan aitem-aitem *Personal Responsibility* tersebut di dalam pengukuran yang kemudian dirumuskan kedalam skala tanggung jawab pribadi pada penelitian ini.

Kriteria pemberian nilai pada skala ini yang bersifat *favourable* yaitu jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 4, setuju (S) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2, sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1. Sebaliknya, penilaian untuk pernyataan yang bersifat *Unfavourable*, jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 1, setuju (S) diberi nilai 2, tidak setuju (TS) diberi nilai 3, sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 4. Semakin tinggi skor tanggung jawab pribadi yang diperoleh subjek penelitian berarti semakin tinggi tingkat tanggung jawab pribadi yang dimilikinya.

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja pegawai yang berusaha disusun penulis berdasarkan beberapa pendapat tentang kepuasan kerja dari Herzberg (Handoko, 2003). Aspek-aspek yang diukur dalam skala ini mencakup sembilan aspek, yakni : gaji, kenaikan pangkat/jabatan, hubungan dengan atasan, keuntungan yang diterima, pengakuan atas prestasi kerja, aturan/prosedur, bekerja dengan bagian lain, perasaan dalam bekerja, komunikasi. Secara terperinci aspek-aspek tersebut dijabarkan dalam berbagai item sebagai mana tertera dalam table berikut ini:

Tabel 3
Rancangan Skala Kepuasan Kerja sebelum Uji Coba

Aspek	Butir <i>Favourable</i>	Jumlah
	Nomor Aitem	
Gaji	1, 10, 19	3
Kenaikan tingkat/jabatan	2, 11, 20	3
Hubungan dengan atasan	3, 12, 21	3
Keuntungan yang diterima	4, 13, 22	3
Pengakuan atas prestasi kerja	5, 14, 23	3
Aturan/prosedur	6, 15, 34	3
Bekerja dengan bagian lain	7, 16, 25	3
Perasaan dalam bekerja	8, 17, 26	3
Komunikasi	9, 18, 27	3
	27	27

Kriteria pemberian nilai pada skala ini untuk jawaban sangat memuaskan (SM) diberi nilai 4, memuaskan (M) diberi nilai 3, kurang memuaskan (KM) diberi nilai 2, tidak memuaskan (TM) diberi nilai 1. Semakin tinggi skor kepuasan kerja yang diperoleh subjek penelitian berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya.

Azwar (2003) menyatakan bahwa setiap usaha pengukuran senantiasa diarahkan untuk mencapai tingkat objektifitas hasil yang tinggi. Penggunaan alat ukur yang tepat merupakan hal penting untuk mendapat perhatian guna memperoleh data yang akurat dalam suatu penelitian ilmiah. Agar diperoleh data yang akurat dimaksud maka alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan realibilitasnya.

Validitas alat ukur berkenaan dengan seberapa jauh ketepatan dan kecermatan alat ukur tersebut ketika melakukan fungsi pengukurannya. Ketepatan atau relevansi alat ukur merupakan salah satu masalah validitas selain akurasi dan ketelitian. Relevansi alat ukur diartikan dengan seberapa jauh alat ukur tersebut dapat mengungkap dengan tepat atau secara jitu setiap gejala yang akan diukur (Hadi, 2002). Suatu alat ukur terdiri dari butir-butir item yang berkenaan dengan seluruh aspek yang hendak diukur. Dikatakan memiliki validitas yang tinggi, jika alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran dimaksud (Azwar, 2003). Asumsi yang dibangun didasari atas keyakinan bahwa korelasi yang tinggi mencerminkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi keseluruhan alat ukur. Teknik korelasi yang digunakan dalam menghitung besarnya korelasi tersebut adalah teknik regresi ganda. Sesuai pendapat Azwar (2002) yang menyatakan bahwa status validitas item ditentukan menurut r_{xy} lebih besar atau sama dengan 0,30. Hal ini berarti item-item yang memiliki koefisien lebih besar atau sama dengan 0,30 dipandang memenuhi syarat dalam pengambilan data.

Reliabilitas sebuah alat ukur berkenaan dengan seberapa jauh hasil suatu pengukuran dapat diyakini kebenarannya. Suatu hasil pengukuran dapat

diyakini kebenarannya jika dalam beberapa kali dilaksanakan pengukuran terhadap subyek penelitian yang sama, hasil yang diperoleh relatif sama, sedangkan aspek yang diukur dalam diri subyek tersebut mengalami perubahan (Azwar, 2002). Pengujian validitas dan reliabilitas pada semua alat ukur tersebut menggunakan bantuan program komputer *SPSS For Windows 11,5*.

E. Teknik Analisis Data

Analisis terhadap data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode statistik berupa teknik korelasi *product moment* dan analisis regresi ganda (dua prediktor). Teknik tersebut dimaksudkan untuk menguji hubungan antara masing-masing prediktor dengan kriterium dan kontribusi efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Analisis data dimaksud diupayakan dengan menggunakan fasilitas komputer program *SPSS For Windows 11,5 (Statistical Program for Social Science for Windows 11,5)*.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

a. Sejarah dan Perkembangan Organisasi

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara Medan. Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara merupakan salah satu fakultas yang menjadi bagian dari perguruan tinggi yang bernama Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sumatera Utara yang berlokasi di Jln. Williem Iskandar Pasar V, Medan Estate, Medan Sumatera Utara, mulai didirikan pada awal dekade 60-an. Pendirian Fakultas Tarbiyah diawali adanya suatu inisiatif dari Kepala Inspeksi Pendidikan Agama Propinsi Sumatera Utara, yang pada saat itu dijabat oleh H. Ibrahim Abdul Halim, beserta teman-temannya untuk mendirikan Fakultas Tarbiyah Negeri Medan. Usaha ini diwujudkan dengan terbentuknya suatu Panitia Pendirian Fakultas Tarbiyah pada tanggal 24 Oktober 1966 dan diketuai oleh Letkol Raja Syahnan. Panitia ini kemudian mengajukan permohonan penegerian fakultas tersebut kepada Departemen Agama di Jakarta c/q Kepala Biro Perguruan Tinggi Agama.

Permohonan tersebut tidak langsung disetujui, karena Departemen Agama mempersyaratkan adanya rekomendasi dari gubernur dan Pepelrada Sumatera Utara. Pada tahun itu juga panitia berhasil mendapatkan rekomendasi dari Gubernur Sumatera Utara dengan surat No. 51253/2 tertanggal 15 Desember 1966 dan rekomendasi dari Pepelrada dengan surat No. B. 0827/ Pepelrada/ 66 tertanggal 15 Desember 1966. Setelah kedua surat rekomendasi tersebut disampaikan kepada Menteri Agama di Jakarta, maka pada prinsipnya Departemen Agama menyetujui penegerian Fakultas Tarbiyah tersebut dengan status sebagai fakultas cabang dari salah satu IAIN yang sudah ada. Untuk memenuhi persyaratan tersebut, panitia

menghubungi IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta dan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Akhirnya IAIN Ar-Raniry Banda Aceh bersedia menerima Fakultas Tarbiyah Persiapan IAIN Sumatera Utara menjadi cabangnya.

Setelah mendapatkan persetujuan dan rekomendasi dari berbagai instansi terkait, Menteri Agama mengeluarkan keputusan No. 129 tahun 1967 tentang Pengesahan Pembentukan Panitia Penegerian Fakultas Tarbiyah IAIN di Medan. Berdasarkan keputusan Menteri Agama tersebut, pada tahun yang sama Panitia Persiapan tersebut memulai perkuliahan dengan membuka dua jurusan, yaitu: Ilmu agama dan ilmu pendidikan, dengan jumlah mahasiswa masing-masing 79 dan 70 orang. Perkuliahan perdana berlangsung di gedung SHDN (Sekolah Hakim Djaksa Negeri) di Jl. Imam Bonjol No. 19 Medan. Kemudian pada tahun akademi 1968 mendaftarkan 85 mahasiswa baru, masing-masing 35 orang untuk Jurusan Ilmu Agama dan 50 orang untuk Jurusan Ilmu Pendidikan. Setelah berlangsung selama enam bulan, kegiatan perkuliahan berpindah dari SHDN ke gedung Yayasan Pendidikan Harapan yang juga terletak di Jl. Imam Bonjol.

Walupun sejak tanggal 12 Oktober 1968 telah diresmikan Menteri Agama RI yang terdiri dari dua buah fakultas masing-masing Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah sebagai fakultas cabang dari IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, tetapi semangat dan tekad untuk memperoleh IAIN yang berdiri sendiri di Medan terus menerus menjadi tujuan yang diidam-idamkan. Akhirnya, tepat pada jam 10.00 WIB, hari senin, 24 Syawal 1393 H, bertepatan tanggal 19 Nopember 1973 M, diresmikan IAIN Sumatera Utara yang ditandai dengan Pembacaan Piagam oleh Menteri Agama RI Prof. Dr.H. Mukti Ali. Sejak saat itu pula resmilah Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah IAIN Ar-Raniry yang ada di Medan serta Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Usuludin IAIN Imam Bonjol yang ada di Padangsidimpuan menjadi IAIN Sumatera Utara sesuai keputusan Menteri Agama RI Nomor: 97 Tahun 1973 tanggal 19 Nopember 1973 (Profil IAIN Sumatera Utara, 2004).

Fakultas Tarbiyah memiliki visi sebagai Lembaga Pendidikan Tinggi Keguruan Agama (LPTKA) menjadi pusat keunggulan (*center of excellence*) bagi pengkajian, pengembangan dan penerapan ilmu-ilmu keislaman dalam bidang pendidikan Islam dan keguruan pada tingkat nasional dan regional untuk kedamaian dan kesejahteraan umat manusia. Disamping itu, Fakultas yang paling tua di IAIN Sumatera Utara ini juga memiliki misi yang antara lain adalah:

1. Melakukan kajian dan pengembangan ilmu-ilmu dalam bidang pendidikan Islam dan keguruan dengan standard metodologi keilmuan modern.
2. Melaksanakan manajemen kelembagaan, kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat dengan tingkat akuntabilitas dan reliabilitas yang tinggi.
3. Melakukan pembinaan sumber daya manusia dengan mutu yang integral (keilmuan-keislaman-moralitas-profesionalitas-keterampilan) yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Adapun tujuan yang dimiliki oleh Fakultas Tarbiyah adalah membentuk Sarjana Muslim yang berakhlak mulia, menguasai pengetahuan keagamaan Islam serta cabang-cabang pengetahuan dalam bidang pendidikan Islam dan Keguruan. Fakultas ini mempunyai 4 (empat) jurusan dan 1 (satu) program studi D-II, sebagai berikut:

1. Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) yang bertujuan untuk memebentuk Sarjana Muslim yang ahli dalam pengetahuan keagamaan Islam, dan menguasai metodologi pendidikan dan pengajaran agama islam.
2. Jurusan Pendidikan Bahasa Arab (PBA) bertujuan untuk membentuk Sarjana Muslim yang ahli dalam ilmu-ilmu bahasa Arab dan menguasai metodologi pendidikan dan pegajaran bahasa Arab.

3. Jurusan Kependidikan Islam Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) bertujuan untuk membentuk Sarjana Muslim yang profesional dalam pengkajian ilmu-ilmu bimbingan dan konseling serta mampu memecahkan permasalahan pendidikan Islam.
4. Jurusan Kependidikan Islam Manajemen Pendidikan Islam (MPI) bertujuan untuk membentuk Sarjana Muslim yang handal dalam pengkajian manajemen pendidikan Islam serta mampu memecahkan permasalahan manajemen pendidikan Islam.
5. Jurusan Tadris Bahasa Inggris (TBI) bertujuan membentuk Sarjana Muslim yang menguasai ilmu-ilmu bahasa Inggris serta metodologi pendidikan dan pengajaran bahasa Inggris.
6. Jurusan Tadris Matematika (TMM) bertujuan membentuk Sarjana Muslim yang menguasai ilmu-ilmu Matematika serta metodologi pendidikan dan pengajaran Matematika.
7. Program D-II bertujuan mendidik tenaga yang menguasai metodologi dan keterampilan dalam pendidikan agama Islam di Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah Negeri dan Swasta (Buku Panduan Akademik IAIN Sumatera Utara, 2005/2006).

Sebagai upaya peningkatan mutu dan kualitas organisasi di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara memiliki kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan sebagai upaya perwujudan dari visi dan misi yang diembannya. Pegawai diberikan kesempatan untuk dapat melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, training pegawai, pemberian kesempatan untuk beraktualisasi diri, memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian, penyuluhan kepada masyarakat termasuk khotbah dan menjadi penceramah, mengikuti seminar-seminar, lokakarya, lomba karya tulis ilmiah, penyediaan fasilitas-fasilitas dalam melaksanakan tugas, suasana kerja yang tidak kaku dan dibangunnya suatu kedekatan antara pimpinan dan staf sehingga akan terciptanya suatu kedekatan yang harmonis. Beberapa contoh kebijakan-

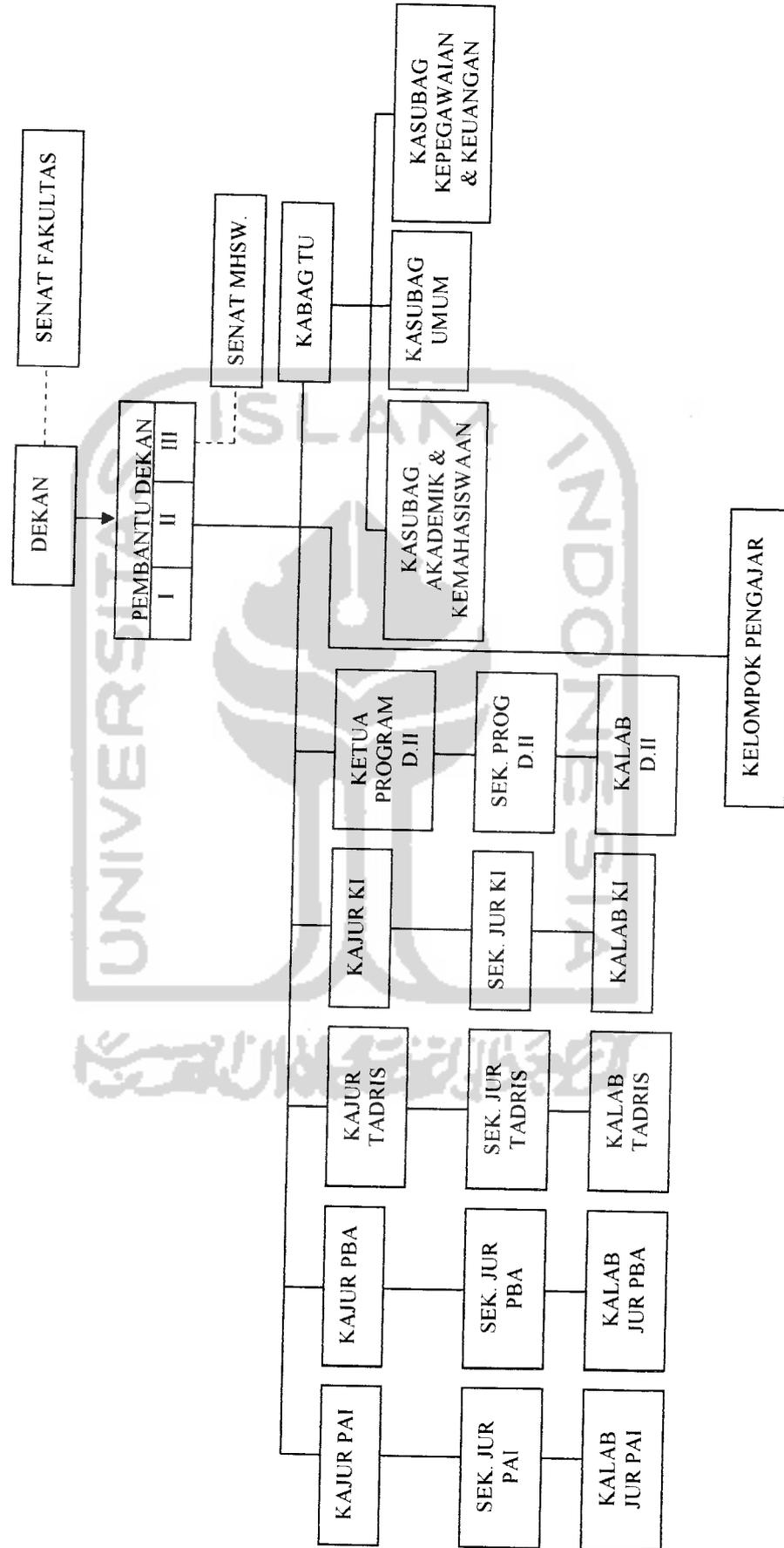
kebijakan dengan kondisi-kondisi yang ada di lingkungan kerja tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan dan mendorong adanya motif berprestasi yang dimiliki oleh pegawai. Terciptanya motif berprestasi yang tinggi di kalangan pegawai Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja yang akan menjadikan suatu fakultas yang berkualitas dan memenuhi standar mutu untuk dapat bersaing sebagai lembaga atau organisasi pendidikan.

Menurut hemat penulis, dalam konteks organisasi seorang pegawai yang memiliki motif berprestasi yang tinggi belum tentu secara pasti akan memiliki kinerja yang tinggi pula, yang tentu saja akan berdampak kepada kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Tidak menutup kemungkinan hal ini juga terjadi di Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara. Adanya kenyataan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan tergolong sedang-sedang saja membuktikan ada sesuatu hal yang terjadi di lingkungan tersebut kemungkinan disebabkan oleh faktor individu yang memiliki motif berprestasi tinggi masih merasakan kurangnya komunikasi dalam organisasi tersebut, adanya keinginan-keinginan yang belum tercapai sesuai dengan harapan, rendahnya kedisiplinan, merasa kurang difasilitasi dan adanya istilah yang berlaku pada PNS yaitu PGPS (pinter goblok penghasilan sama).

b. Struktur Organisasi Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara

Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara memiliki struktur organisasi yang berbentuk garis, dimana garis lurus merupakan perintah atau instruksi langsung dari pimpinan ke bawahan yang secara struktural bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugas yang diembannya, sedangkan garis putus-putus, menandakan hubungan kerja yang bersifat koordinatif. Struktur Organisasi Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara ini sesuai dengan Keputusan Menteri Agama No: 409 tahun 1993, yang dapat dilihat sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI FAKULTAS TARBIYAH
IAIN SUMATERA UTARA MEDAN
(BERDASARKAN STATUTA IAIN SUMATERA UTARA: KEPUTUSAN MENAG. NO: 487 TAHUN 2002)**



(Sumber: Direktorat Jendral Perguruan Tinggi Agama Islam Tahun 2002, Jakarta).

2. Persiapan

a. *Persiapan Administrasi*

Persiapan yang dilakukan peneliti dimulai dengan meminta surat permohonan izin penelitian kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia tertanggal 9 Desember 2005 dengan mengajukan Surat Permohonan Izin Penelitian Nomor: 787/Dek/70/FP/X/2005 (terlampir) yang langsung di tujukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara sebagai tempat dilakukannya penelitian.

b. *Persiapan Alat Ukur*

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan sebagai elisitasi alat ukur yang hanya sebagai metode pendukung dengan tujuan untuk melengkapi data yang dimiliki oleh penulis dalam mencari informasi-informasi kaitannya untuk mengetahui aspek-aspek dari variabel penelitian agar penelitian yang dilakukan bersifat lebih mendalam. Wawancara tersebut dilakukan diawal untuk memperkuat data-data yang sudah ada dalam hal penyusunan alat ukur. Hal ini sesuai dengan pendapat Hadi (2002) tentang salah satu fungsi dari wawancara sebagai metode pelengkap. Penulis menggunakan jenis wawancara yang menggunakan petunjuk umum wawancara, yang lebih dulu dilakukan oleh penulis dengan menyusun aspek-aspek sebagai kerangka dan garis besar yang akan ditanyakan dalam proses wawancara. Kerangka wawancara tersebut digunakan sebagai *guide interview* yang disusun sebelum melakukan wawancara. Adapun hal-hal pokok yang akan ditanyakan wawancara antara lain adalah: perasaan yang dialami dalam bekerja, latar belakang yang mendorong seseorang untuk bekerja, kemampuan dan keahlian yang dimiliki, tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, hubungan dan komunikasi antar pegawai, usaha-usaha yang dilakukan dalam mencapai kesuksesan dan hubungan dengan atasan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai.

Wawancara yang dilakukan melibatkan tiga orang *information supplyer* (Hadi, 2002) pada wawancara ini dilakukan dalam tiga hari yang berbeda dari tanggal: 23, 24 dan 26 September 2005. Wawancara dilakukan kepada pegawai yang bekerja pada salah satu sekolah tinggi yang berada di Yogyakarta. Proses wawancara dilakukan dengan terlebih dahulu meminta izin dari pimpinan yang dilanjutkan dengan membuat janji dengan interviewee. Wawancara tersebut melibatkan Ibu W, Bapak A dan Ibu AP yang ketiganya dalam proses wawancara sangat membantu sekali dalam memberikan informasi-informasi yang berguna tentang masalah yang sedang diamati sehingga sangat bermanfaat sekali bagi penulis dalam penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini. Wawancara secara keseluruhan dapat berjalan dengan lancar tanpa hambatan yang berarti.

Hasil dari wawancara yang dilakukan tersebut berupa temuan-temuan antara lain: adanya perasaan bangga dan puas dalam menjalankan tugas dalam pekerjaan, hubungan yang baik dengan atasan, semangat bekerja yang baik yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja, adanya komunikasi yang berjalan dengan baik pada semua pegawai dan adanya penerimaan bonus-bonus atas prestasi yang dicapai. Pegawai merasakan kepuasan tersendiri dalam bekerja karena bekerja sesuai dengan ilmu dan bidangnya. Adanya perasaan ini diharapkan dapat meningkatkan suatu motif berprestasi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Meskipun juga dapat kita jumpai adanya permasalahan-permasalahan yang umum dilakukan oleh seorang pegawai dalam bekerja dengan adanya masalah pribadi yang terbawa dalam pekerjaan juga dapat kita jumpai. Permasalahan ini tidak menutup kemungkinan juga dapat terjadi ditempat lain.

Persiapan alat ukur merupakan penyusunan perangkat yang digunakan sebagai alat pengambilan data penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai adalah skala kepuasan kerja. Aitem-aitem yang terdapat dalam skala kepuasan kerja ini merupakan skala yang

coba disusun oleh peneliti berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh Herzberg dan beberapa ahli lainnya. Jumlah seluruh skala kepuasan kerja pada penelitian ini adalah 27 aitem yang terdiri dari 9 aspek yang kesemuanya merupakan aitem *favourable*.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tanggung jawab pribadi pegawai adalah skala tanggung jawab pribadi sebagai hasil adaptasi dan modifikasi dari skala tanggung jawab pribadi yang disusun oleh Olson (2003). Jumlah aitem dalam skala tanggung jawab pribadi adalah 25 aitem yang terbagi dalam 3 aspek, terdiri dari 17 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavourable*.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur motif berprestasi pegawai adalah skala motif berprestasi yang aitem-aitemnya merupakan adaptasi dan modifikasi dari skala yang disusun oleh Fatmawati (2001) dengan mengambil aitem-aitem yang *favourable* saja. Jumlah keseluruhan item dari skala motif berprestasi adalah 27 aitem yang terbagi dalam 9 aspek yang kesemuanya merupakan aitem *favorable*.

Penelitian ini tidak dilakukan suatu uji coba skala (*try out*), karena mengingat lokasi penelitian yang tergolong jauh dan dalam keadaan aktivitas belajar mengajar untuk persiapan ujian akhir semester yang juga berupa keterbatasan waktu maka peneliti akhirnya menggunakan metode uji coba data terpakai (*try out data terpakai*). Dari 100 data subjek penelitian yang terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui tingkat kesahihan dari masing-masing skala selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas. Pengujian dari ketiga skala tersebut menggunakan bantuan program SPSS for Windows 11,5. Masing-masing skala Kepuasan Kerja, skala Tanggung Jawab Pribadi dan skala Motif Berprestasi.

Skala A yang terdiri dari 27 aitem skala kepuasan kerja yang telah disusun, setelah dilakukan pengujian ternyata tidak terdapat aitem yang gugur dengan sebaran validitas yang bergerak antara 0,3101 – 0,6645. Uji

reliabilitas yang dilakukan terhadap skala kepuasan kerja menghasilkan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,9096.

Skala B merupakan skala tanggung jawab pribadi yang telah disusun dan disajikan dalam 25 aitem skala. Setelah dilakukan pengujian dari 25 aitem tersebut ternyata terdapat 17 aitem yang sah dan 8 aitem gugur pada skala tanggung jawab pribadi, adapun aitem yang gugur tersebut adalah nomor: 19, 22, 24, 8, 17, 6, 4 dan 5. Koefisien validitas skala tanggung jawab pribadi ini bergerak antara 0,3136 – 0,6270. Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap skala tanggung jawab pribadi menghasilkan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,8398.

Skala C merupakan skala motif berprestasi yang telah disusun untuk pengambilan data penelitian. Dari 27 aitem skala yang disajikan ternyata setelah dilakukan pengujian didapati 25 aitem sah dan 2 aitem yang gugur. Beberapa aitem yang gugur pada skala motif berprestasi ini adalah nomor: 15 dan 13 dengan koefisien validitas skala yang bergerak antara 0,3050 – 0,6380. Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap skala motif berprestasi menghasilkan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,8884. Sedangkan skala D merupakan skala *Prophetic Intelligence* yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Skala ini merupakan penelitian dari bapak Irwan Nuryana K, S.Psi.,M.Si. sebagai dosen pembimbing skripsi peneliti.

Berikut ini sebaran distribusi aitem skala kepuasan kerja, tanggung jawab pribadi dan motif berprestasi setelah dilakukan pengujian yang digunakan dalam penelitian terdapat pada:

Tabel 4
Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja setelah Uji Coba

Aspek	Aitem Favourable	Jumlah Aitem Sahih
	Nomor Aitem	
Gaji	1, 10, 19	3
Kenaikan tingkat/jabatan	2, 11, 20	3
Hubungan dengan atasan	3, 12, 21	3
Keuntungan yang diterima	4, 13, 22	3
Pengakuan atas prestasi kerja	5, 14, 23	3
Aturan/prosedur	6, 15, 34	3

Bekerja dengan bagian lain	7, 16, 25	3
Perasaan dalam bekerja	8, 17, 26	3
Komunikasi	9, 18, 27	3
	27	27

Catatan: tidak ada aitem yang gugur setelah pengujian

Tabel 5
Distribusi Aitem Skala Tanggung Jawab Pribadi setelah Uji Coba

Aitem Favourable	Aitem Unfavourable
Saya bertanggung jawab dalam semua bidang kehidupan saya (1)	Saya lebih suka orang lain yang membuat keputusan (3)
Saya yakin kerja keras akan menghasilkan sesuatu yang saya inginkan (2)	Saya merasa frustrasi apabila sesuatu yang terjadi diluar kendali saya (5)*
Apa yang saya dapatkan tergantung dari apa yang saya lakukan (4)*	Saya merasa tidak optimalnya potensi yang saya miliki karena dihambat oleh orang lain (9)
Saya yakin ketidakberhasilan yang dialami karena saya belum bekerja cukup keras (6)*	Saya memiliki kecenderungan bereaksi secara berlebihan (15)
Saya dapat mengerjakan tugas dengan baik di setiap kesempatan (7)	Saya tidak bisa memaafkan kegagalan yang sudah saya lakukan (16)
Saya terus menerus memikirkan kekeliruan yang saya lakukan (8)*	Ada banyak alasan mengapa sesuatu tidak sesuai rencana saya (17)*
Saya sangat hati-hati dalam melihat setiap masalah sebelum mengambil keputusan (10)	Saya mengeluh ketika harus memutuskan sesuatu (18)
Saya bertanggung jawab atas setiap perasaan yang saya alami (11)	Saya banyak bercanda selama mengerjakan tugas (23)
Saya bertanggung jawab atas setiap perilaku yang saya lakukan (12)	
Saya bertanggung jawab untuk setiap keputusan yang saya ambil (13)	
Saya bertanggung jawab untuk setiap tindakan yang saya lakukan (14)	
Saya bisa menerima sesuatu yang ada di luar kendali saya (19)*	
Saya belajar dari kesalahan-kesalahan yang sudah saya lakukan (20)	
Saya dapat memaafkan kesalahan yang saya lakukan (21)	
Saya memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi sampai detik-detik terakhir sebelum suatu tugas dilakukan (22)*	
Konsentrasi saya tidak mudah terganggu ketika mengerjakan tugas (24)*	
Saya yakin saya bisa mencapai tujuan-tujuan saya (25)	
11	6

Catatan: (*) adalah nomor aitem yang gugur

Tabel 6
Distribusi Aitem Skala Motif Berprestasi setelah Uji Coba

Aspek	Aitem Favourable	Jumlah Aitem
	Nomor Aitem	Sahih
Energik	1, 2, 3	3
Lebih cepat meraih prestasi	4, 5, 6	3
Berprestasi	7, 8, 9	3
Sukses karena usaha	10, 11, 12	3
Butuh umpan balik	(13), 14, (15)	1
Bertanggung jawab	16, 17, 18	3
Menentukan tujuan/target/prestasi,	19, 20, 21	3
Suka tantangan	22, 23, 24	3
Mengukur kemampuan	25, 26, 27	3
	25	25

Catatan: angka dalam kurung () adalah nomor aitem yang gugur

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

1. Pelaksanaan Alat Ukur

Penelitian ini tidak dilakukan uji coba terhadap alat ukurnya sehingga dalam pengambilan data penelitian, peneliti menggunakan metode uji coba data terpakai (*try out* data terpakai). Pengambilan data penelitian dilakukan selama kurang lebih 1 (satu) bulan mulai tanggal 9 Desember 2005 sampai dengan tanggal 8 Januari 2006. Adapun alat ukur beserta surat keterangan ijin penelitian dari Fakultas Psikologi UII yang digunakan dalam penelitian dikirimkan langsung pada tanggal dan hari yang sama ditujukan langsung kepada Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara menggunakan jasa PT. POS Indonesia.

Data dalam penelitian ini diambil menggunakan perantara, mengingat jarak dan situasi yang jauh dan tidak memungkinkan secara langsung dilakukan sendiri oleh peneliti. Pengumpulan data penelitian tersebut, peneliti dibantu oleh Pembantu Dekan I Fakultas Tarbiyah yang dapat dipercaya dan sudah diberikan pemahaman terlebih dahulu tentang prosedur pengisian skala penelitian yang dilakukan di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara sebagai subjek penelitian. Subjek pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja dan berada di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara.

Setelah data terkumpul dan sudah diisi dengan benar, lalu pengiriman skala penelitian yang sudah diisi tersebut dikirim kembali menggunakan jasa PT. POS Indonesia yang memakan waktu kurang lebih 4 hari terhitung dari tanggal pengiriman. Informasi-informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian tersebut lebih lanjut dilakukan dengan telephone dan *short message service* (SMS) sebagai alat komunikasi yang mudah dijangkau dan selama dilakukannya pengambilan data, peneliti tidak menemukan hambatan yang berarti, sehingga semua bisa teratasi. Pengambilan data tergolong memakan waktu yang lama, yang dikarenakan subjek pada penelitian ini merupakan tenaga administrasi yang memiliki rutinitas dan kesibukan dalam pekerjaan sebagai tanggung jawab seorang pegawai yang kebetulan pada saat itu sedang dilakukan ujian semester. Jadi hal ini sedikit menghambat proses pengumpulan skala penelitian. Selain itu, subjek dalam penelitian ini sebagian merupakan dosen yang memiliki rutinitas mengajar yang tidak sama dan juga tidak hanya mengajar pada satu instansi saja. Hal ini sebagai salah satu penghambat kelancaran pengumpulan skala disamping bertepatan dengan masa ujian semester ganjil. Waktu kurang lebih satu bulan tersebut sudah termasuk dalam proses pengiriman skala kembali ke Yogyakarta, dengan menggunakan jasa PT. POS Indonesia. Setibanya di Yogyakarta, skala penelitian tersebut langsung diolah dan dihitung. Skala yang berhasil dikumpulkan berjumlah 100 buah skala sesuai dengan yang direncanakan mengambil sampel sebanyak 100 responden. Semua skala yang terkumpul diisi dengan benar dan memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara memiliki kriteria sebagai subjek pria dan wanita dengan masa kerja mulai dari 1 – 30 tahun. Usia subjek penelitian adalah 26 th - 65 th yang

memiliki jabatan staff administrasi, kepala bagian dan sebagai pengajar/dosen. Peneliti menggunakan teknik sampling dalam mengumpulkan data dan subjek yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 100 orang pegawai yang ada dilingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara.

Tabel 7
Deskripsi Subjek Penelitian

No	Faktor	Kategori	n
1	Jenis Kelamin	a. Laki-laki	73
		b. Perempuan	27
2	Usia	a. < 30 tahun	18
		b. $30 \leq x \leq 50$ tahun	66
		c. > 50 tahun	16
3	Masa Kerja	a. < 10 tahun	75
		b. $10 \leq x \leq 20$ tahun	19
		c. > 20 tahun	6

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dapat dideskripsikan dalam penelitian sebagai berikut :

Tabel 8
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Maks	Rerata	SD	Min	Maks	Rerata	SD
Motif Berprestasi	25	100	62,5	12,5	60	99	80,16	8,574
Tanggung Jawab Pribadi	17	68	42,5	8,5	39	65	53,20	5,483
Kepuasan Kerja	27	108	67,5	13,5	40	91	68,01	10,046

Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif (Azwar, 2002). Tujuan tersebut dilakukan peneliti dengan cara menetapkan suatu kategorisasi yang didasarkan pada suatu asumsi bahwa skor subjek dalam suatu kelompoknya merupakan penilaian terhadap skor subjek dalam populasi dan skor tersebut terdistribusi dengan normal. Kategorisasi ini bersifat relatif, maka dapat ditentukan berdasarkan kebutuhan selama dalam batas kewajaran dan dapat diterima akal. Ada beberapa batasan yang harus ditentukan terlebih dahulu, antara lain: batasan berdasarkan rerata

(m), satuan deviasi standar (SD) dengan mempertimbangkan skor minimum (X_{min}) dan skor maksimum (X_{max}) (Azwar, 2002).

Subjek penelitian ini dibagi kedalam lima kategorisasi yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan kategori sebagai berikut:

1. Sangat tinggi, dengan skor $x > m + (1,8 \text{ SD})$
2. Tinggi, dengan skor $m + 0,6 \text{ SD} < x \leq m + (1,8 \text{ SD})$
3. Sedang, dengan skor $m - 0,6 \text{ SD} < x \leq m + (0,6 \text{ SD})$
4. Rendah, dengan skor $m - 1,8 \text{ SD} < x \leq m - (0,6 \text{ SD})$
5. Sangat rendah, dengan skor $x \leq m - (1,8 \text{ SD})$

(Keterangan: m = Mean Hipotetik ; SD = standar deviasi)

Berdasarkan pembagian kategorisasi tersebut, dapat digunakan untuk memperoleh kategori dari masing-masing skala. Skala Motif Berprestasi terdiri dari 25 aitem, yang tiap aitem memiliki rentang skor dari 1 sampai 4. Adapun jarak sebarannya adalah dari 25 – 100, dengan standar deviasi $s = (100 - 25) : 6 = 12,5$, sedangkan mean hipotetiknya (m) = 62,5.

Tabel 9
Kriteria Kategorisasi Skala Motif Berprestasi

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Prosentase
Sangat Tinggi	$x > 85$	26	26 %
Tinggi	$70 < x \leq 85$	61	61 %
Sedang	$55 < x \leq 70$	13	13 %
Rendah	$40 < x \leq 55$	0	0 %
Sangat rendah	$x < 40$	0	0 %

Skala Tanggung Jawab Pribadi terdiri dari 17 aitem, yang tiap aitem memiliki rentang skor dari 1 sampai 4. Adapun jarak sebaran yang bergerak dari 17 – 68, dengan standar deviasi $s = (68 - 17) : 6 = 8,5$, sedangkan mean hipotetiknya (m) = 42,5.

Tabel 10
Kriteria Kategorisasi Skala Tanggung Jawab Pribadi

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Prosentase
Sangat Tinggi	$x > 57,8$	21	21 %
Tinggi	$47,6 < x \leq 57,8$	66	66 %
Sedang	$37,4 < x \leq 47,6$	13	13 %
Rendah	$27,2 < x \leq 37,4$	0	0 %
Sangat rendah	$x < 27,2$	0	0 %

Pada skala Kepuasan Kerja yang terdiri dari 27 aitem, yang tiap aitem memiliki rentang skor dari 1 sampai 4. Adapun jarak sebaran yang bergerak dari 27 – 108, dengan standar deviasi $s = (108 - 27) : 6 = 13,5$, sedangkan mean hipotetiknya $(m) = 67,5$.

Tabel 11
Kriteria Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Prosentase
Sangat Tinggi	$x > 91,8$	0	0 %
Tinggi	$75,6 < x \leq 91,8$	20	20 %
Sedang	$59,4 < x \leq 75,6$	60	60 %
Rendah	$43,2 < x \leq 59,4$	19	19 %
Sangat rendah	$x < 43,2$	1	1 %

3. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan dengan menggunakan analisis *Product Moment Karl Pearson*. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Bila hasil dari uji normalitas dan linieritas memperoleh hasil yang normal dan linier, maka pengujian analisis *Product Moment* dapat dilakukan. Sebaliknya jika hasil dari uji tersebut tidak normal dan linier maka pengujian analisis *Product Moment* tidak dapat dilakukan. Uji normalitas dan linieritas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 11,5 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi skor subjek pada skala motif berprestasi memiliki sebaran normal, karena hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil analisis dengan nilai $KS - Z = 0,795$; $p = 0,553$ ($p > 0,05$). Distribusi skor subjek pada skala tanggung jawab pribadi mendapatkan nilai $KS - Z = 0,818$; $p = 0,515$ ($p > 0,05$), serta distribusi skor subjek pada skala kepuasan kerja diperoleh dengan nilai $KS - Z = 0,704$; $p = 0,705$ ($p > 0,05$), yang keduanya juga memiliki sebaran yang normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas (prediktor) dengan variabel tergantung (respon). Pengujian ini bertujuan

untuk melihat apakah dari sebaran titik-titik yang merupakan nilai dari variabel-variabel penelitian dapat ditarik garis lurus yang menunjukkan sebuah hubungan linier antara variabel-variabel tersebut. Uji linier dengan menggunakan teknik Anova, antara skor pada skala motif berprestasi dengan skor skala tanggung jawab pribadi diperoleh $F = 19,526$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan *Deviation from Linearity* $F = 1,520$; $p = 0,093$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linier antara skor skala motif berprestasi dengan skor skala tanggung jawab pribadi. Sedangkan uji linier skor pada skala motif berprestasi dengan skor skala kepuasan kerja diperoleh hasil $F = 0,375$ dan $p = 0,543$ ($p > 0,05$) dan *Deviation from Linearity* $F = 0,723$; $p = 0,860$ yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tidak linier diantara keduanya.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan positif antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai, adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai dan adanya pengaruh positif antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 11,5 for Windows*.

Uji hipotesis adanya hubungan tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi menggunakan analisis *Product Moment Karl Pearson* karena skor skala keduanya memiliki sebaran yang normal dan linier yang menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,389 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai dapat diterima. Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji hubungan kepuasan kerja dengan motif berprestasi menggunakan analisis *Non Parametric Spearman*, karena sebaran skor skalanya normal tetapi tidak linier. Hasil yang didapat dari uji hipotesis tersebut

menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,061 dengan $p = 0,272$ ($p > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi tidak dapat diterima. Pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai direncanakan semula menggunakan teknik analisis regresi ganda tidak dapat dilakukan pada penelitian ini, karena salah satu variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung yaitu motif berprestasi. Adapun syarat dalam melakukan analisis tersebut antara variabel-variabel bebas (x_1 dan x_2) dengan variabel tergantung (y) harus menunjukkan hubungan yang linier. Sehingga pada hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai tidak dapat dibuktikan.

D. Pembahasan

Analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis *Correlation Product Moment* dari *Karl Pearson* dan analisis *Non Parametrik* dari *Spearman*. Sedangkan analisis regresi ganda (dua prediktor) yang semula direncanakan tidak dapat dilakukan pada penelitian ini mengingat salah satu variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung yaitu motif berprestasi. Adapun syarat dalam melakukan analisis regresi ganda tersebut adalah antara variabel-variabel bebas (x_1 dan x_2) dengan variabel tergantung (y) harus menunjukkan hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan teknik analisis *Correlation Product Moment* dari *Karl Pearson* pada hipotesis yang pertama menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi seorang pegawai di lingkungan kerja.

Signifikansi ini dapat dilihat dari nilai korelasi yang dihasilkan (r) sebesar 0,389 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang berbunyi adanya hubungan yang positif antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi dapat diterima.

Nelson, dkk (2004) dalam PRM (*Personal Responsibility Map*) yang dikembangkan bersama rekan-rekannya menyebutkan bahwa salah satu faktor dalam mengembangkan materi tanggung jawab pribadi seseorang, didalamnya terdapat suatu materi *Achievement Drive* atau dorongan untuk berprestasi yang dapat diartikan sebagai suatu motivasi atau keinginan seseorang untuk mencapai tujuan pribadi yang berarti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat Ibnussorim (2005) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa faktor sumber daya manusia berperan sebagai faktor penggerak sebuah industri yang perlu mendapatkan perhatian utama. Hasil analisis yang dilakukan, memperoleh informasi bahwa pada suatu perusahaan yang menginginkan peningkatan di sektor sumber daya manusia, menurutnya perusahaan tersebut harus memberikan suatu kesempatan kepada karyawan berupa pemakaian metode dan pertimbangan sendiri untuk mengembangkan keahlian mereka, dengan memperlonggar pengawasan, memperlonggar peraturan dan administrasi agar mereka dapat mencapai prestasi, untuk mencapai jabatan yang semestinya, dengan peningkatan imbalan yang berupa gaji dan tunjangan dengan berbagai fasilitasnya seperti fasilitas keamanan dan kesehatan agar para karyawan puas dalam bekerja sehingga akan memperbaiki performansi kerja mereka. Hal ini juga dapat diterapkan pada sebuah organisasi yang memiliki kesamaan dengan perusahaan. Budaya yang berlaku pada suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap peningkatan motif berprestasi pegawai. Kebiasaan-kebiasaan seperti sikap pegawai yang malas, disiplin yang rendah, kurang bergairah dan inisiatif paling kuat bersumber dari sikap pimpinan dalam suatu organisasi itu sendiri. Apabila pemimpin selalu menularkan kebiasaan yang jelek tersebut kepada bawahannya seperti datang terlambat, maka

pegawai pun akan merasa senang untuk datang terlambat. Perlunya suatu komunikasi dalam upaya pengembangan organisasi ke arah yang lebih maju harus terjalin dua arah, dan bisa dilakukan secara intensif sejak dini.

Apabila tanggung jawab pribadi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dapat terpelihara dan tersalurkan dengan baik pada suatu organisasi tempat dia bekerja, maka kemungkinan besar pegawai yang seperti ini akan memiliki motif berprestasi yang tinggi dalam setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukannya. Oleh sebab itu, sekarang tergantung dari organisasi tersebut mengupayakan bagaimana caranya menjadikan tanggung jawab pribadi yang ada pada masing-masing individu pegawai benar-benar dapat menjadi suatu budaya yang positif, pengembangan keahlian mereka secara adil, adanya peraturan dan administrasi yang baik sehingga dapat memperbaiki performansi kerja sehingga mereka akan memiliki motif berprestasi yang tinggi dalam bekerja.

Pembinaan terhadap para pegawai termasuk yang harus diutamakan dan harus dinilai sebagai salah satu aset dari organisasi yang dapat meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Diperlukannya suatu sikap dari para pegawai dalam hal semangat belajar dan berkembang yang dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan dalam bekerja. Adanya suatu motif berprestasi yang tinggi yang dimiliki oleh para pegawai didukung semangat tanggung jawab pribadi yang positif, diharapkan para pegawai yang terfasilitasi dalam peningkatan pendidikan dan keterampilannya akan lebih menunjukkan peningkatan motif berprestasi yang dimilikinya. Hal lain yang menunjang dalam pandangan ini adalah dengan tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung proses tersebut.

Berdasarkan hasil perolehan rerata empiris penelitian yang telah dilakukan dan beberapa pendapat ahli diatas, penulis bermaksud menyampaikan bahwa tanggung jawab pribadi dan motif berprestasi pegawai yang sudah tergolong tinggi tersebut, diasumsikan bahwa organisasi tersebut

telah memberikan sesuatu yang berharga dan dibutuhkan mereka sehingga menurut mereka menjanjikan kehidupan dan masa depan mereka untuk menjadi lebih baik lagi. Untuk itu realisasi dalam hal peningkatan pendidikan, peningkatan sarana dan prasarana serta pemberian kesempatan yang bersifat adil perlu dilakukan. Akhirnya, dengan pegawai yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang baik dalam organisasi tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas yang dimiliki. Sebagai hasilnya, para pegawai akan kreatif dan dapat lebih mudah dalam memecahkan masalah dan tugas organisasi sehingga mendorong mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan taraf kesukaran yang lebih tinggi lagi dan menantang. Oleh sebab itu, diharapkan motif berprestasi yang dimiliki para pegawai akan mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik lagi.

Suatu peraturan yang berlaku dalam mengatur suatu kebijakan promosi dan kenaikan pangkat/jabatan dalam berkarir di satu instansi, dalam hal ini Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara memiliki suatu aturan yang sudah pasti. Hal ini memberikan peluang dan semangat tersendiri bagi para pegawai didalam bekerja. Mereka akan berlomba-lomba untuk mencapai suatu prestasi menjadi yang terbaik dalam iklim kompetisi yang sehat dan mereka akan menganggap bahwa pemberian kesempatan pendidikan dan pelatihan pengembangan potensi yang dimiliki dari organisasi merupakan suatu kesempatan yang mungkin untuk dicapai dengan bekal pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Pada akhirnya akan meningkatkan dan mendorong pegawai untuk memiliki motif berprestasi yang tinggi.

Hipotesis yang kedua pada penelitian ini di analisis berdasarkan analisis *Non Parametrik* dari *Spearman* yang digunakan untuk menguji adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi pada pegawai di lingkungan Fakultas Tarbiyah

IAIN Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,061 dengan $p = 0,272$ ($p > 0,05$). Sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ternyata tidak adanya suatu hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai disebabkan oleh data yang diperoleh antara kedua variabel tersebut tidak menunjukkan suatu hubungan yang segaris lurus atau linier. Idealnya dari uji yang dilakukan diperoleh suatu hasil bahwa dengan tingginya motif berprestasi yang dimiliki oleh pegawai hendaknya juga diikuti dengan tingginya kepuasan kerja. Kenyataan yang terjadi di lapangan pada penelitian ini tidak demikian. Sehingga menghasilkan suatu pendapat bahwa adanya kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan oleh pegawai dalam bekerja ternyata tidak selamanya berpengaruh positif terhadap motif berprestasi pegawai. Hal ini didukung pendapat Fraser (1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja itu bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Berkaitan pada hasil penelitian ini kemungkinan yang terjadi pada organisasi tersebut, faktor lingkungan lebih mendominasi penyebab dari tidak berhubungannya suatu kepuasan kerja yang dimiliki pegawai dengan motif berprestasinya. Robbins (2003) menyatakan untuk mengetahui kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai diperlukan suatu penilaian yang menyangkut apakah suatu pekerjaan tersebut menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja dan bagaimana hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal.

Kondisi yang seperti ini dapat saja terjadi pada setiap organisasi dan tidak menutup kemungkinan hal ini terjadi di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara. Tingginya motif berprestasi yang dimiliki oleh para pegawai ternyata tidak selalu diikuti dengan perasaan puas dalam bekerja. Adanya

tanggung jawab, sikap menyukai tantangan yang diimbangi dengan perasaan sukses karena usaha sendiri yang tinggi kemungkinan tidak diimbangi dengan komunikasi, gaji, promosi, penghargaan, hubungan kerja dan aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Sedangkan pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai tidak dapat diterima. Hal ini disebabkan karena adanya salah satu data variabel hasil pengukuran yang tidak memenuhi syarat pengujian, yang dibuktikan dengan hasil dari salah satu variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja yang tidak memiliki hubungan linier dengan variabel tergantung yaitu motif berprestasi, sehingga pengujian tidak dapat dilakukan.

Subjek dalam penelitian ini memiliki motif berprestasi yang tergolong tinggi dalam bekerja, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan rerata empirik dari seluruh subjek sebesar 80,16 sebanyak 61%. Hasil perhitungan rerata empirik dari tanggung jawab pribadi seluruh subjek menunjukkan hasil sebesar 53,20 sebanyak 66%, yang berarti subjek pada penelitian ini memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Sedangkan hasil dari perhitungan rerata empirik dari kepuasan kerja seluruh subjek menghasilkan hasil sebesar 68,01 sebanyak 60%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masuk dalam kategori sedang.

Rerata empirik dari tanggung jawab pribadi, kepuasan kerja dan motif berprestasi tersebut dapat menjelaskan bahwa pegawai di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara Medan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Hal ini ada kaitannya terhadap motif berprestasi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai tersebut, tetapi dalam pelaksanaan tugasnya, ternyata sebagian besar pegawai yang bekerja di Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara memiliki kepuasan dalam bekerja yang sedang.

Berdasarkan hasil analisis terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil yang sedang dari pegawai di lingkungan kerja tersebut. Hal ini dapat kita katakan bahwa ada kemungkinan para pegawai yang bekerja pada situasi dan lingkungan kerja itu memiliki tujuan-tujuan dan harapan yang belum terpenuhi dengan baik. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap hasil dari penelitian yang menyebabkan tidak terbuktinya hipotesis tentang adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap motif berprestasi dari pegawai. Pendapat tersebut didukung oleh Robbins (2003) yang mengatakan bahwa secara umum faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja secara lazim yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah kerja, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Beberapa harapan yang belum terpenuhi oleh pegawai itu ada kemungkinan bahwa faktor-faktor yang membangun perasaan kepuasan kerja belum berfungsi seperti apa yang diharapkan. Hal ini tentu saja menyangkut kedua belah pihak baik dari sisi pegawai maupun pimpinan yang berada pada suatu sistem organisasi tersebut.

Tanggung jawab pribadi pada dasarnya adalah salah satu konstruk yang tergolong baru dalam pengukuran aspek-aspek psikologis. Tanggung jawab pribadi biasanya tidak berdiri sendiri tetapi merupakan salah satu unsur dari suatu alat ukur yang digunakan dalam pengukuran psikologis. Adanya pengaruh yang positif dari tanggung jawab pribadi terhadap motif berprestasi pegawai sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wahjosumijo (1985) yang mengatakan bahwa orang dengan motif berprestasi tinggi memiliki karakteristik: suka unggul, menentukan tujuan yang realistis dalam mengambil resiko yang diperhitungkan, bertanggung jawab sendiri atas tugasnya, memilih tugas yang menantang dan lebih berinisiatif, menghendaki umpan balik atas prestasi dan bekerja tidak untuk uang semata.

Berdasarkan pendapat tersebut, disebutkan salah satu karakteristik seseorang dengan motif berprestasi yang tinggi itu memiliki suatu tanggung

jawab yang besar dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian ini diperoleh suatu hasil tanggung jawab pribadi yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai sebagai subjek yang masuk dalam kategori tinggi. Data tersebut dapat di simpulkan sebagai suatu pendapat yang menyatakan bahwa dengan tingginya tanggung jawab pribadi yang dimiliki oleh subjek ternyata sangat berpengaruh besar terhadap motif berprestasi yang dimilikinya. Hal itu menyebabkan tingginya motif berprestasi pegawai dalam bekerja.

Tanggung jawab pribadi dalam bekerja juga berkaitan dengan penilaian orang lain terhadap kita. Hal ini berkaitan dengan seberapa jauh orang percaya kepada kita dan apakah kita bisa diandalkan atau tidak dalam melaksanakan suatu tanggung jawab yang diberikan dan berlangsung terus secara konsisten. Hasil dari pengkategorian dapat diketahui bahwa tanggung jawab pribadi pada subjek penelitian sebagian besar berada pada kategori tinggi dengan 66%, sangat tinggi dengan 21% dan sedang 13%. Tingginya tanggung jawab pribadi disebabkan oleh sikap dan penilaian subjek penelitian yang baik terhadap aspek-aspek psikologis yang diungkapkan oleh Olson (2003) untuk mengetahui tanggung jawab pribadi seseorang, antara lain: seseorang dapat mengutarakan pilihannya, mengetahui perasaan yang dialaminya sendiri dan memberikan pengertian yang dapat diterima oleh akal (rasional) tentang mengapa seseorang harus mengetahui apa yang dilakukannya dalam suatu aktivitas atau mengadopsi suatu perilaku, jadi ia merasa melakukannya atas keinginan sendiri.

Motif berprestasi yang dimiliki oleh subjek mayoritas berada pada kategori tinggi yang ditunjukkan dengan 61%, sangat tinggi dengan 26% dan sedang 13%. Tingginya motif berprestasi pada subjek penelitian disebabkan oleh sikap dan penilaian subjek terhadap faktor-faktor yang melatarbelakangi timbulnya motif berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland (Sulistianto, 1999) antara lain kemampuan intelektual, pengalaman masa lalu, lingkungan yang memberi kesempatan untuk mengembangkan diri, situasi-situasi yang dimodifikasi dan situasi kerja sebagai hasil dari suatu interaksi sosial atasan

dengan bawahan dan sesama rekan kerja, seperti penolakan, persaingan, pemberian kesempatan dan pengawasan.

Pekerjaan merupakan bagian hidup dari seseorang. Untuk mencapai sesuatu orang harus bekerja dan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja ternyata semua itu harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan dengan perasan ikhlas. Kepuasan kerja merupakan suatu ukuran tentang kualitas hidup dalam organisasi, yang menyangkut berbagai hal seperti: kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang sehingga tidak tampak nyata tetapi dapat terlihat dalam implementasi pekerjaan yang dilakukan. Hal ini erat kaitannya dengan tingginya motif berprestasi yang dimiliki oleh seseorang yang ada kemungkinan disebabkan oleh pengaruh dari rasa kepuasan kerja yang dimilikinya.

Penelitian tentang motif berprestasi oleh McClelland (Martaniah, 1982) lebih dijabarkan kepada akibat sosial motif tersebut, misalnya ia mencontohkan dengan hubungan antara motif berprestasi dengan perkembangan ekonomi dan antara motif berprestasi dengan kewiraswastaan di beberapa negara. McClelland berpendapat bahwa motif berprestasi dapat ditingkatkan dengan jalan latihan-latihan, jadi dengan demikian motif berprestasi ternyata dapat berkembang di segala tingkatan umur. Kaitannya dengan kepuasan kerja adalah kemungkinan kurangnya kesempatan yang dirasakan subjek untuk menikmati pekerjaannya, kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan dalam rangka pengembangan potensi diri yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai membuat mereka belum merasakan suatu kepuasan yang menurut mereka layak untuk diterima atas upaya dan kerja keras yang telah mereka lakukan.

Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh As'ad (1998), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak

aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan akan sebaliknya apabila banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai maka hal itu akan menurunkan tingkat kepuasan kerja seseorang. Oleh sebab itu, tidak selamanya kehadiran suatu perasaan puas dalam bekerja akan memiliki kaitan dengan motif berprestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Tiffin (As'ad, 1998) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya yang merupakan sikap positif terhadap penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja serta kondisi sosial. Hasil yang ditunjukkan dengan tidak normalnya distribusi aitem dan tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja pegawai dengan motif berprestasi dalam penelitian ini dimungkinkan karena terdapat kelemahan yaitu adanya *faking good* yang dialami oleh subjek penelitian. Dimana mereka tidak mengisi skala yang disajikan tersebut dengan keadaan yang sebenarnya. Subjek menganggap bahwa mereka harus memberikan penilaian sesuai dengan yang ideal tentang sikap dan pendapat mereka karena tidak ingin orang lain mengetahui kelemahan yang mereka miliki, sehingga dalam penelitian ini berpengaruh terhadap sebaran aitem-aitem penelitian.

Skala tanggung jawab pribadi yang diadaptasi dan dimodifikasi, dari aitem-aitem *Personal Responsibility* Olson (2003) dalam penggunaannya menurut hemat penulis didasarkan pada hasil dari penelitian yang menunjukkan koefisien alpha yang cukup tinggi pada dua cara pengukuran baik dalam *forms* pendek maupun pada *forms* panjang dari aspek-aspek tanggung jawab pribadi tersebut. Penelitian menunjukkan hasil koefisien alpha sebesar 0,85 untuk *forms* pendek dan 0,80 untuk *forms* panjang. Oleh sebab itu penulis mengasumsikan dengan perolehan hasil dari penelitian tersebut yang tergolong

bagus, penulis berani menggunakan aitem-aitem *Personal Responsibility* tersebut di dalam pengukuran yang kemudian dirumuskan kedalam skala tanggung jawab pribadi pada penelitian ini. Penulis menyadari bahwa keterbatasan kemampuan penulis dalam menterjemahkan aitem-aitem tersebut, menghasilkan perbedaan arti dari aitem no. 25 pada skala asli ke dalam skala penelitian pada no. 21. Walaupun demikian, hasil tersebut tidak mempengaruhi hasil yang diperoleh, karena aitem tersebut tergolong valid dan cukup reliabel sebagai alat pengambilan data, tetapi secara terjemahan hal ini tidak dapat diterima dan perlu diperbaiki. Peneliti berharap agar pada penelitian selanjutnya apabila menggunakan variabel yang sama agar lebih memperhatikan proses penerjemahan dari aitem-aitem yang akan digunakan sebagai alat pengukuran.

Menurut hemat penulis, dalam konteks organisasi seseorang yang memiliki motif berprestasi dan tanggung jawab pribadi yang tinggi belum tentu secara pasti akan memiliki kinerja yang tinggi pula, hal ini akan berdampak kepada kepuasan yang dirasakan oleh pegawai tersebut dalam bekerja. Konteks organisasi yang terjadi di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara berdasarkan temuan-temuan yang terjadi di lapangan menurut pendapat penulis, para pegawai yang bekerja di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara menunjukkan suatu motif berprestasi yang tinggi dalam bekerja (*survei pendahuluan*). Pegawai menyadari bahwa dalam usaha mendapatkan pekerjaan tersebut, bukan suatu hal yang mudah karena melalui seleksi dan ujian yang lama dan sulit. Tingginya persaingan dalam mencapainya, membuat motifasi berprestasi yang dimiliki oleh para pegawai menjadi tinggi. Hal ini terlihat dari semangat bekerja yang ditunjukkan untuk mencapai suatu tujuan, apakah itu sifatnya pribadi ataupun organisasi. Secara pribadi pegawai juga terlihat bahwa tanggung jawab pribadi yang dimiliki oleh setiap pegawai termasuk tinggi, yang didukung juga oleh hasil pada penelitian ini. Sikap itu dapat kita jumpai dari pelayanan yang diberikan, tugas-tugas yang dikerjakan yang mereka menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tersebut

merupakan sumber pencaharian untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari, sehingga harus dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab. Menurut penulis hal ini didukung adanya karakter dari orang-orang Medan, melalui konteks budaya yang memiliki karakter pribadi yang tegas, lugas dan bertanggung jawab atas keinginan dan tindakan yang dimilikinya.

Kenyataan yang terjadi di lapangan, dalam menjawab upaya peningkatan mutu dan kualitas organisasi di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara dalam hal kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan melalui visi dan misi yang diembannya, terasa belum maksimal. Hal ini terbukti dengan adanya perasaan yang kurang adil dirasakan oleh sebagian besar pegawai terjadi di lingkungan tersebut. Mereka menilai bahwa orang-orang yang mendapatkan kesempatan dalam peningkatan kemampuan dan keterampilan belum dilakukan secara merata dan masih di monopoli oleh orang-orang yang dekat dengan pembuat keputusan. Tingginya motif berprestasi dan tanggung jawab pribadi yang dimiliki oleh pegawai seakan sia-sia karena tidak didukung oleh sistem kerja, semangat kebersamaan dan objektivitas penilaian dalam organisasi yang pada akhirnya hal itu dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang diperoleh bahwa sebagian besar pegawai yang ada di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara memiliki kepuasan kerja yang sedang-sedang saja dan ada pula pegawai yang merasa tidak puas atas hasil kerjanya. Adanya kenyataan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan tergolong sedang-sedang, membuktikan bahwa ada sesuatu hal yang terjadi di lingkungan tersebut yang disebabkan oleh faktor individu yang masih merasakan kurangnya komunikasi dalam organisasi tersebut, adanya keinginan-keinginan yang belum tercapai sesuai dengan harapan, rendahnya kedisiplinan, merasa kurang difasilitasi dan adanya istilah yang berlaku pada PNS yaitu PGPS (pinter goblok penghasilan sama).

Penerapan kedisiplinan yang terjadi di lapangan hendaknya harus mendapatkan perhatian khusus dengan cara terus dilakukan peningkatan ke arah yang lebih baik lagi. Hal ini dapat terwujud apabila seluruh komponen yang ada di dalam sistim organisasi tersebut memiliki tujuan yang sama untuk menegakkan disiplin. Cara lain juga dapat dimulai oleh pimpinan dengan mencontohkan perilaku tersebut, sehingga akan menjadikan budaya positif dalam peningkatan mutu dan kualitas pelayanan yang terjadi di lingkungan kerja tersebut. Serta perlunya dibangun suatu suasana kebersamaan, komunikasi pada semua elemen secara lebih kondusif, *Insha Allah*.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, ditemukan bahwa tinggi rendahnya motif berprestasi pegawai berhubungan secara signifikan dengan variasi pada tanggung jawab pribadi. Variasi kepuasan kerja ditemukan tidak berhubungan dengan tinggi rendahnya motif berprestasi pegawai. Konteks organisasi menjadi faktor penting penentu keterkaitan antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan, maka peneliti mencoba mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi pegawai sebagai subjek penelitian

Bagi para pegawai untuk dapat terus meningkatkan produktivitas kerja dengan modal tanggung jawab pribadi dan motif berprestasi yang dimiliki dan hendaknya memiliki sikap yang tidak banyak menuntut akan tetapi lebih mengutamakan pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab yang dimiliki. Suatu hasil yang didapatkan akan mengikuti setiap tugas dan tindakan yang dikerjakan dengan rasa penuh tanggung jawab. Sebagai seorang pegawai yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, sewajarnya setiap pegawai tersebut menjalankan dan melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab.

2. Saran bagi instansi

Bagi instansi diharapkan agar lebih memperhatikan pegawai dan peka terhadap situasi dan kondisi yang terjadi dilapangan. Pada hal ini peningkatan kualitas sumber daya pegawai dengan cara penyediaan sarana dan prasarana,

aturan gaji, peraturan yang tidak terlalu mengekang, kedisiplinan, komunikasi dan pemberian kesempatan untuk mendapatkan peningkatan pendidikan dan keterampilan dalam bekerja secara lebih baik dan adil. Akhirnya diharapkan semua pegawai yang memiliki tanggung jawab pribadi dan motif berprestasi yang tinggi akan merasa lebih diperhatikan dan diberi kesempatan dalam bekerja, sehingga memungkinkan munculnya suatu kepuasan dalam bekerja. Selain itu, mengupayakan tanggung jawab pribadi yang ada pada masing-masing individu pegawai benar-benar dapat menjadi suatu budaya yang positif dalam bekerja yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja dan kualitas dalam memberikan pelayanan.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama, tentang motif berprestasi diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat memberikan pengaruh yang lebih positif. Pengembangan variabel tanggung jawab pribadi dalam khasanah ilmu pengetahuan diharapkan agar lebih baik dan teliti dalam melakukan adaptasi alat ukur, mengingat hal ini baru pertama kali dilakukan di Indonesia. Peneliti selanjutnya juga diharapkan jika melakukan penelitian yang sama, agar dapat mempertimbangkan subjek yang berbeda, atau dengan membandingkan antara pegawai swasta dengan pegawai negeri. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan dalam penelitian ini dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat lebih berhati-hati lagi dalam melakukan adaptasi maupun modifikasi alat ukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anorogo P., dan Widiyanti N. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Balai Pustaka. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Berry, J.W., Poortinga Y.H., Segall M.H., dan Dasen P.R. 1999. *Psikologi Lintas Budaya: Riset dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Blum, M.L. 1956. *Industrial Psychology and It's Social Foundations*. New York: Harper and Row, Publishers.
- Bruno, F.J. 1989. *Kamus Istilah Kunci Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Cottrell, S.P., dan Meisel, C. 2004. Predictors of Personal Responsibility to Protect The Marine Environment Among Scuba Divers. *Jurnal*. http://www.fs.fed.us/ne/newtow_square/2004/cottrell317.pdf.
- Covey, S.R. 1994. *The Seven Habits of Highly Effective People (Tujuh Kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif)*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Davidoff, L.L. 1991. *Psikologi Suatu Pengantar*. Edisi Kedua. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- DePasquale, J.P. 1999. *Exploring Personal Responsibility for Participation in Organizational Process: Antecedents and Consequences*. Blacksburg: Virginia Tech.
- Djuwita, T.M. 2004. Pengaruh Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi dan Motif Berprestasi Terhadap Produktifitas Kerjanya (Suatu Studi Pada Tenaga Edukatif di Lingkungan Kopertis Wilayah IV Jawa Barat). *Abstrak Disertasi (Tidak Diterbitkan)*. <http://ppsupi.org/abstrakdisadpen04.html>.

- Fatmawati, R. 2001. *Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja dan Motif Berprestasi Pada Karyawan Perusahaan Swasta. Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Ull.
- Fraser, T.M. 1992. *Stress dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Goleman, D. 1999. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- , 2003. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, S. 2000. *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: Andi Offset.
- , 2002. *Metodologi Research*. Jilid 2. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hall, C.S., dan Lindzey, G. 2005. *Psikologi Kepribadian 2: Teori-teori Holistik (Organismik-Fenomenologis)*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- , 2003. *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hersey, P., dan Blanchard, K.H. 1990. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan SDM*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hines, J.M., Hungerford, H.R., dan Tomera, A.N. 1987. Analysis ang Synthesis of Research on Responsible Environmental Behavior. A Meta Analysis. *Journal of Enfironmental Education*. <http://www.ag.ohio-state.edu/pdf/info91.PDF>.
- Hurlock, E.B. 1994. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Terjemahan dari *Developmental Psychology: A Life-Span Approach*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Ibnussorim, M. 2005. Analisa Faktor yang Berpengaruh dalam Kepuasan Kerja dengan Teori Dua Faktor Herzberg (Studi Kasus pada Pabrik Tekstil di Gresik). *Intisari Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. <http://digilib.its.ac.id/go.php?id=jiptits-gdl-s1-2005>.
- Kusuma, I.H. 2004. Studi Korelasional Antara Kecerdasan Adversity dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Kepala Sekolah di Lingkungan Yayasan BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur-No.02/Th.III/maret 2004*. <http://www.bpkpenabur.or.id/jurnal/02/017-034.pdf>.

- Mangkunegara, A.A.A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martaniah, M.S. 1982. Motif Sosial Remaja dan Keturunan Cina di Beberapa SMA Yogyakarta. *Disertasi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Monks, F.J., Knoers, A.M.P., dan Haditono, S.R. 1989. *Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, D.B., Low, G.R., Stottlemeyer, B.G., dan Martinez, S. 2004. PRM: Personal Responsibility Map (Professional Manual). http://conovercompany.com/Products/prm_research.pdf.
- Nugroho, H.P. 2005. Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Penjelasan Pimpinan dan Motivasi Berprestasi Karyawan. *Naskah Publikasi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Ull.
- Nurazizah, N. 2002. Kebutuhan Belajar Motif Berprestasi dan Proses Pembelajaran Sebagai Faktor Determinatif Terhadap Prestasi Belajar Peserta Latihan Kerja. *Abstrak Thesis* (Tidak Diterbitkan). <http://pps.upi.edu/org/abstrakthesis/abstrakpls/abstrakpls02.html>.
- Olson, L. 2003. Development of A Questionnaire Measuring Personal Responsibility. *Thesis* (Tidak Diterbitkan). University of Hull.
- Papu, J. 2000. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi. <http://www.e-psikologi.com/masalah/faktor.htm>.
- , 2002. Motivasi Karyawan. <http://www.e-psikologi.com/wirusaha/mtv.htm>. Jakarta, 9 Juli 2002.
- Reksohadiprodjo, S., dan Handoko, T.H. 1994. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rivai, H.V. 2000. Upaya-upaya Meningkatkan Hasil Belajar Kepemimpinan Peserta Diklat Spama: Survei di Diklat Departemen Kesehatan. *Jurnal*. <http://www.depdiknas.go.id/jurnal/40/kepemimpinan.htm>.
- Riyono, B. 2001. *Isu-isu Kontemporer dalam Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Unit Publikasi Fakultas Psikologi UGM.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi : Konsep-konsep Aplikasi*. Jakarta : PT Indeks.

- Rockefeller Jr., J.D. 2005. Meaning of Responsibility. WordNet Dictionary. <http://www.wordnet-dictionary.com>.
- Stein, S.J., dan Book, H.E. 2004. *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Bandung: Kaifa.
- Stoner, J.A.F., dan Wankel, C. 1986. *Manajemen*. Edisi ketiga. Jakarta : CV. Intermedia.
- Sulistianto, A.E. 1999. Hubungan Antara Fleksibilitas Gaya Kepemimpinan Atasan Dengan Motif Berprestasi Pada Bawahan. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Tyson, S., dan Jackson, T. 2001. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wahjosumidjo. 1985. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Watson, D.L., dan Tharp, R.G. 1993. *Self Directed Behavior. Self Modification for Personal Adjustment*. Edisi ketiga. Monterey: CA. Brooks Cole. <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/depasquale.PDF>.
- Wasesa, M.G. 1996. *Dimensi-dimensi Psikologi Sosial*. Yogyakarta: PT. Hahindata.
- Wexley, K.N., dan Yukl, G.A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. (Alih Bahasa Drs. Moh. Shobaruddin). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yuniarti, K.W. 1993. Studi Eksplorasi Tentang Motivasi Berprestasi Pada Staf Akademik UGM: Suatu Analisis Kultural. *Laporan Penelitian* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- , *1000-an Pekerja PT Katexindo Mogok*. <http://www.tempointeraktif.com/hg/jakarta/2005/05/13/brk,20050513-60990,id.html>. Jum'at, 13 Mei 2005.
- , *Budaya ABS Rendahkan Martabat PNS*. www.kr.co.id. 06 April 2006.
- , *Buku Panduan Akademik IAIN Sumatera Utara 2005/2006*. Tim Penyusun IAIN Press.
- , *Dicegat di Pintu Masuk, 60 persen Karyawan PT DI Bolos Kerja*. www.kompas.com. 24 Desember 2003.
- , *Karyawan Pelumas Cilacap, "Kencing" Sembarangan Ditangkap*. <http://www.tempointeraktif.com/hg/nusa/jawamadura/2004/10/27/brk,20041027-42,id.html>. Rabu, 27 Oktober 2004.

- , *Karyawan PT KAI Long March dari Gambir ke Dephub.*
<http://www.tempointeraktif.com/hg/jakarta/2005/07/20/brk,20050720-64106,id.html>. Rabu, 20 Juli 2005.
- , *Konsultan pun Butuh Konsulatan.* Harian Kedaulatan Rakyat, Yogyakarta, 20 Januari 2006.
- , *PNS: Masuk Tak Masuk Kerja Uang Tetap Masuk.*
<http://www.tempointeraktif.com/hg/jakarta/2004/11/24/brk,20041124-42,id.html>. Rabu, 24 November 2004.
- , *Profil IAIN Sumatera Utara 2004.* Tim Penyusun IAIN Press.
- , *Puluhan PNS Pemkab Bogor Mangkir.* <http://www.kompas.com>. 2 Desember 2003.
- , *Terlambat Datang 30 Lurah Definitif Gagal Dilantik.*
<http://www.tempointeraktif.com/hg/jakarta/2005/08/27/brk,20050827-65806,id.html>. Sabtu, 27 Agustus 2005.



LAMPIRAN 1

1. SKALA PENELITIAN

2. TABULASI AITEM DATA TRY OUT

3. HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS



SKALA PENELITIAN



TABULASI AITEM DATA TRY OUT SKALA TANGGUNG JAWAB PRIBADI

Subjek	Aitem																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2
4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1
7	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3
8	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3
9	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
10	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1
11	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3
13	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
16	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2
19	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2
20	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
22	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
23	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
24	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
25	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3
26	3	3	3	3	1	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	1	2
27	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
28	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2
29	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	1	2	3
30	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
31	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3
32	4	4	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3
33	3	4	2	3	1	4	3	3	3	4	4	3	3	2	1	2	1	1	3
34	3	4	4	3	2	4	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
35	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
36	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
37	3	2	2	4	2	2	2	4	1	3	3	3	3	4	1	1	2	2	3
38	4	4	2	4	1	4	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3
39	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
40	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
41	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
42	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
43	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3
44	4	4	4	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2
45	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	1	1	2	1	3
46	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
48	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
49	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	1	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3

Subjek	Aitem																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
51	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3
52	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
53	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3
54	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
55	4	3	3	4	3	1	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	1	3	2
56	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3
57	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3
58	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4
59	4	4	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3
60	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3
61	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
62	2	3	2	4	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	1	2	3
63	4	4	2	4	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
64	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	1	1	1	3
65	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2
66	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2
67	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
68	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
69	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
70	4	2	1	3	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4
71	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
72	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
74	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	2
75	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3
76	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
77	4	4	3	4	3	3	3	1	2	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3
78	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
79	4	4	3	3	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
80	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
81	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
82	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2
83	4	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
84	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3
85	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
86	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
87	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
88	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
90	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
91	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3
92	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
93	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2
94	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4
95	4	4	2	4	3	3	4	1	1	2	4	4	2	2	3	2	2	1	2
96	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
97	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
98	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
99	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2
100	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2

Subjek	Aitem					
	20	21	22	23	24	25
1	3	3	3	2	2	3
2	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	1	2	4
4	3	3	3	2	2	3
5	3	3	3	2	3	3
6	4	3	4	3	2	4
7	3	3	4	3	3	4
8	3	3	3	3	3	3
9	3	3	2	4	3	3
10	4	3	3	4	3	4
11	3	3	3	4	3	3
12	3	3	3	2	4	4
13	4	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	4
17	3	3	3	2	3	3
18	4	3	3	3	3	4
19	4	4	3	3	2	3
20	3	3	3	3	2	3
21	3	1	4	1	2	2
22	3	3	3	3	3	3
23	4	3	3	3	3	3
24	3	3	3	2	3	3
25	4	4	3	3	3	3
26	3	3	3	2	3	4
27	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	4	4
30	3	3	3	3	3	2
31	3	3	4	3	3	4
32	4	3	3	3	3	3
33	2	3	4	2	2	3
34	3	3	3	4	2	3
35	3	3	3	3	3	3
36	4	3	3	3	3	3
37	3	2	2	1	4	4
38	4	3	3	2	3	4
39	3	3	2	2	3	3
40	4	4	2	3	3	4
41	3	3	3	2	3	4
42	3	3	3	2	3	3
43	3	4	4	3	3	4
44	3	4	2	4	2	3
45	2	3	4	1	4	3
46	4	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	2	3
48	3	3	3	2	3	3
49	3	3	2	2	3	4
50	3	4	4	2	2	3

Subjek	Aitem					
	20	21	22	23	24	25
51	4	2	3	2	2	3
52	3	2	2	3	3	3
53	4	4	3	3	3	4
54	4	3	2	2	3	3
55	3	3	2	4	2	3
56	3	3	3	2	3	3
57	4	3	3	3	3	3
58	4	3	3	2	4	3
59	4	4	4	4	4	4
60	4	3	3	3	3	3
61	3	3	3	2	3	3
62	2	4	4	2	3	3
63	4	3	3	2	4	3
64	4	4	3	2	4	3
65	2	3	4	2	2	4
66	3	3	3	3	3	3
67	3	2	2	3	3	3
68	3	2	3	3	3	3
69	4	4	4	3	4	4
70	4	4	4	1	4	4
71	3	3	4	3	2	4
72	4	4	3	3	3	4
73	3	3	3	2	3	3
74	4	3	4	2	3	3
75	4	3	3	2	3	3
76	3	3	3	3	3	2
77	4	4	2	3	4	4
78	3	3	3	3	3	3
79	4	3	4	3	3	4
80	4	4	4	3	2	4
81	3	3	3	2	3	3
82	3	3	3	2	3	3
83	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	2	3	3
85	4	3	3	3	4	4
86	3	3	3	3	3	3
87	3	3	3	3	4	4
88	3	3	2	3	3	3
89	3	3	2	3	3	3
90	4	4	3	3	3	3
91	3	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3
93	4	3	3	4	3	3
94	4	4	3	3	4	4
95	3	3	4	1	2	4
96	3	3	3	1	3	3
97	3	3	3	3	3	3
98	4	4	3	4	3	3
99	3	3	2	2	2	3
100	4	4	2	3	3	3

TABULASI AITEM DATA TRY OUT SKALA KEPUASAN KERJA

Subjek	Aitem																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	1
2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
4	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
6	1	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1
7	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2
8	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
9	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2
12	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3
14	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
16	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
17	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
19	2	1	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
20	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
21	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
22	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3
23	1	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
24	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
25	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2
26	2	1	2	2	2	1	4	3	3	1	1	2	2	4	4	4	3	2	1
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
29	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	4	2	1	1	2
30	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2
31	1	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2
32	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	4	2
33	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	1
34	3	4	2	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2
35	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
36	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
37	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3
38	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
40	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
41	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
42	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
43	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2
44	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2
45	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3
46	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
47	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
48	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
49	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
50	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3

Subjek	Aitem																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
51	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3
52	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
53	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4
54	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3
55	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2
56	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4
57	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
58	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3
59	3	1	3	1	1	3	3	3	2	1	1	3	1	1	2	3	3	1	1
60	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3
61	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3
62	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
63	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3
64	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2
65	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	1	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	4	3
67	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2
68	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3
69	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3
70	2	4	2	1	3	2	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4
71	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
72	3	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3
73	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
74	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
75	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1
76	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
77	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
78	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
79	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
80	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2
81	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
82	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3
83	1	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
84	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
85	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
86	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3
87	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2
88	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
90	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3
91	2	1	4	1	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2
92	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2
93	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
94	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3
95	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4
96	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
97	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
98	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
99	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
100	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2

Subjek	Aitem							
	20	21	22	23	24	25	26	27
1	2	2	3	2	2	3	3	2
2	3	2	2	2	2	3	3	2
3	2	2	3	2	2	3	3	3
4	2	1	1	2	2	2	2	2
5	2	3	3	3	3	3	2	3
6	2	3	2	3	3	3	2	3
7	2	2	2	3	2	3	3	2
8	3	3	3	2	3	3	3	3
9	3	2	2	2	3	3	3	3
10	3	2	1	1	2	2	3	2
11	3	2	2	2	2	3	3	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	2	2	2	3	2	2
14	3	2	2	2	2	3	3	3
15	2	2	2	2	3	2	3	3
16	3	3	2	3	2	2	3	2
17	3	3	2	3	2	3	3	3
18	3	3	2	3	3	2	2	2
19	3	3	3	2	2	2	3	2
20	2	3	2	2	2	3	3	2
21	2	4	4	3	2	2	2	3
22	3	3	2	2	2	2	3	2
23	3	3	3	3	3	3	4	2
24	2	2	2	2	2	3	2	2
25	2	1	2	2	3	3	3	2
26	3	1	1	1	3	3	2	1
27	3	2	3	3	3	3	3	3
28	3	2	2	2	2	3	3	2
29	3	3	3	4	2	3	3	2
30	2	2	1	2	2	2	3	2
31	2	2	2	2	3	3	4	2
32	3	2	1	2	2	3	3	1
33	3	2	2	3	4	3	4	3
34	3	3	2	4	2	1	2	2
35	2	3	3	3	2	3	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	2	2	4	3	2	2
38	2	3	2	3	3	3	2	2
39	3	3	2	2	3	3	3	3
40	3	3	3	3	4	3	4	3
41	3	1	1	2	1	1	2	2
42	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	2	1	4	2	3	4	2
44	2	2	1	4	3	3	4	2
45	4	3	3	4	4	4	3	3
46	3	3	3	3	2	2	2	2
47	2	3	2	2	2	3	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2
49	3	3	2	3	3	3	4	4
50	2	2	3	1	2	2	3	2

TABULASI AITEM DATA TRY OUT SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3
3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3
6	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3
7	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
10	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4
11	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
13	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
17	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	1	4	4	4	4
19	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
21	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2
22	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
24	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2
25	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
26	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
28	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
29	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2
30	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4
31	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
32	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3
33	2	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
34	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	2
35	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3
36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4
38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
39	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
40	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
41	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3
42	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2
43	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4
45	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4
46	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
47	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2
49	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
50	4	4	3	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	1

Subjek	Aitem																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
51	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2
52	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2
53	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
54	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3
55	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2
56	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	2
57	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
58	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3
59	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
60	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
61	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2
62	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3
63	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
64	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
65	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3
66	3	3	3	1	2	3	2	4	2	3	4	3	1	3	2	3	3	4	2
67	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2
68	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3
69	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4
70	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	3
71	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
72	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3
73	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2
74	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
75	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3
76	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
77	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3
78	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
80	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
81	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
82	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3
84	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
85	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
86	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	1	1
87	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
88	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
91	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
92	3	3	3	1	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3
93	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
94	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
95	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
96	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
97	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3
99	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3
100	2	2	3	1	2	2	2	1	3	4	4	4	3	4	3	1	2	3	2

Subjek	Aitem							
	20	21	22	23	24	25	26	27
1	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3
5	3	3	3	3	4	4	3	3
6	3	4	3	4	3	4	4	3
7	3	2	2	2	3	3	3	3
8	3	2	2	3	3	3	3	3
9	3	1	2	3	3	3	3	2
10	4	3	3	3	3	3	3	3
11	3	1	2	3	4	3	3	2
12	4	4	4	4	3	4	3	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	3	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	1	4
20	3	3	3	3	3	4	3	4
21	3	1	1	2	2	3	2	2
22	4	3	4	4	4	4	4	3
23	3	4	3	4	4	4	4	3
24	2	2	2	2	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	3	4	4	4	4	4
27	4	3	3	3	3	3	4	3
28	3	3	3	4	3	3	4	4
29	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	1	4	4
31	3	3	4	4	4	3	3	4
32	3	3	3	3	2	1	2	4
33	2	2	2	3	3	3	4	4
34	3	3	2	3	3	2	2	3
35	3	2	1	3	4	4	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	3	3	4	3	2	3	2
38	3	3	4	3	4	3	3	3
39	3	3	4	4	4	3	2	3
40	3	4	3	3	4	4	3	3
41	3	3	3	3	2	2	2	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	3	3	4	4	3	3
44	4	4	3	3	4	3	4	4
45	3	2	3	4	3	4	4	4
46	3	2	2	3	4	1	3	4
47	4	3	3	3	3	2	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	4	4
50	3	4	3	4	4	4	4	3

Subjek	Aitem							
	20	21	22	23	24	25	26	27
51	3	3	3	4	4	4	4	4
52	2	3	3	2	4	3	3	2
53	4	4	4	3	4	4	3	3
54	3	3	3	4	4	4	4	4
55	3	2	2	3	3	3	3	4
56	1	3	3	2	3	2	2	1
57	3	2	2	3	4	1	3	4
58	3	3	2	2	3	3	2	3
59	4	4	2	4	4	4	3	4
60	2	3	2	3	4	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	2	3	4	4	3	2	2
63	3	4	3	3	4	3	3	4
64	3	4	3	4	4	3	3	4
65	2	3	4	3	3	2	3	2
66	3	3	4	4	3	3	3	4
67	4	3	2	2	3	3	2	2
68	3	2	3	3	3	3	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4
70	3	4	4	4	4	4	4	4
71	3	4	2	1	4	4	3	4
72	3	4	3	4	4	3	2	4
73	3	3	3	3	4	3	3	4
74	4	4	3	4	4	4	4	4
75	4	4	3	3	4	4	4	4
76	3	3	2	2	3	3	2	3
77	3	4	3	3	4	4	3	4
78	3	3	3	3	3	3	3	3
79	4	4	4	4	4	4	4	4
80	3	4	3	3	3	3	3	4
81	3	3	3	3	3	3	2	3
82	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	3	3	3	4	3	4
84	3	3	3	3	3	3	3	3
85	4	4	3	4	4	4	4	4
86	4	4	2	4	4	4	4	3
87	4	4	3	3	4	4	4	4
88	3	3	3	4	3	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	4	4	3	4	4
91	3	2	3	3	3	2	3	3
92	3	2	2	3	3	3	2	3
93	3	4	3	4	4	4	4	4
94	3	3	3	4	3	3	3	3
95	4	2	3	3	3	3	3	3
96	3	4	3	3	3	3	4	4
97	3	4	4	4	3	4	4	4
98	3	4	4	4	3	4	4	4
99	2	4	3	3	3	4	3	4
100	1	4	2	2	2	3	2	3

HASIL ANALISIS AITEM DATA TRY OUT
SKALA TANGGUNG JAWAB PRIBADI

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

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR01	3.4400	.5915	100.0
2.	BUTIR02	3.5800	.5717	100.0
3.	BUTIR03	2.9300	.6705	100.0
4.	BUTIR04	3.2200	.5959	100.0
5.	BUTIR05	2.6300	.7057	100.0
6.	BUTIR06	3.1300	.6460	100.0
7.	BUTIR07	3.0700	.5366	100.0
8.	BUTIR08	2.5600	.8080	100.0
9.	BUTIR09	2.6700	.7255	100.0
10.	BUTIR10	3.2800	.6679	100.0
11.	BUTIR11	3.1700	.5515	100.0
12.	BUTIR12	3.3200	.5483	100.0
13.	BUTIR13	3.3900	.5486	100.0
14.	BUTIR14	3.3400	.6231	100.0
15.	BUTIR15	2.9300	.6397	100.0
16.	BUTIR16	2.8700	.5972	100.0
17.	BUTIR17	2.2100	.6860	100.0
18.	BUTIR18	2.8400	.6775	100.0
19.	BUTIR19	2.7400	.5966	100.0
20.	BUTIR20	3.3300	.5515	100.0
21.	BUTIR21	3.1300	.5252	100.0
22.	BUTIR22	3.0400	.5847	100.0
23.	BUTIR23	2.6400	.7456	100.0
24.	BUTIR24	2.9500	.5752	100.0
25.	BUTIR25	3.2700	.5096	100.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	75.6800	38.5026	6.2050	25

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR01	72.2400	35.1337	.4305	.7651
BUTIR02	72.1000	34.6566	.5228	.7605
BUTIR03	72.7500	35.1591	.3639	.7682
BUTIR04	72.4600	36.8772	.1755	.7784
BUTIR05	73.0500	36.3106	.1992	.7784
BUTIR06	72.5500	36.8763	.1541	.7801
BUTIR07	72.6100	35.9575	.3507	.7697
BUTIR08	73.1200	37.7026	.0148	.7924
BUTIR09	73.0100	34.8787	.3615	.7683
BUTIR10	72.4000	34.8485	.4068	.7657
BUTIR11	72.5100	34.7373	.5324	.7605
BUTIR12	72.3600	34.8186	.5229	.7611
BUTIR13	72.2900	34.3898	.5925	.7576
BUTIR14	72.3400	34.0448	.5596	.7573
BUTIR15	72.7500	34.7146	.4482	.7635
BUTIR16	72.8100	35.1454	.4238	.7654
BUTIR17	73.4700	37.5849	.0532	.7866
BUTIR18	72.8400	34.7216	.4161	.7650
BUTIR19	72.9400	38.9863	-.1127	.7927
BUTIR20	72.3500	34.7146	.5361	.7603
BUTIR21	72.5500	35.9066	.3686	.7689
BUTIR22	72.6400	38.0105	.0208	.7859
BUTIR23	73.0400	35.3317	.2950	.7727
BUTIR24	72.7300	37.7546	.0590	.7839
BUTIR25	72.4100	36.0221	.3630	.7693

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 25

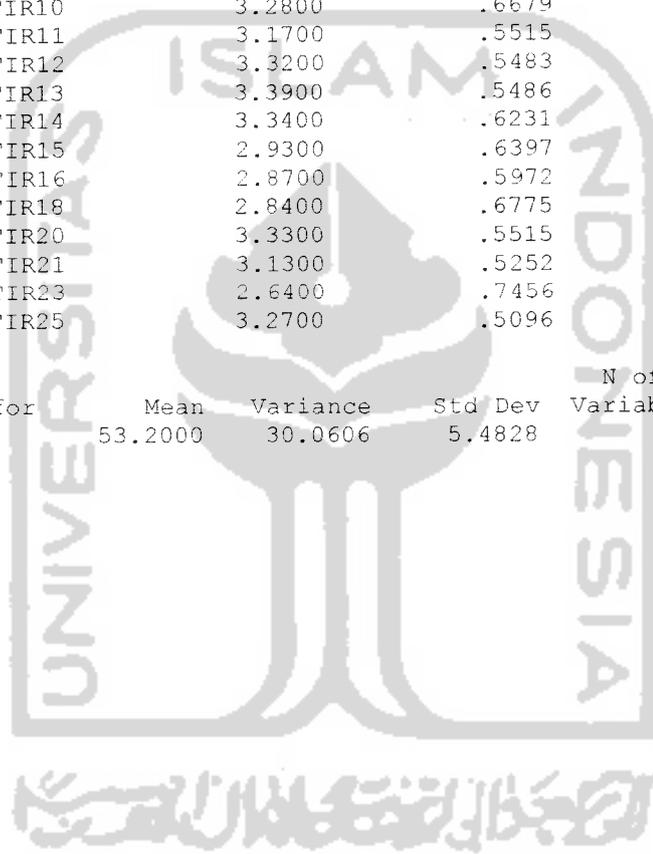
Alpha = .7786

HASIL ANALISIS AITEM DATA TRY OUT
SKALA TANGGUNG JAWAB PRIBADI (SAHIH)

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

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR01	3.4400	.5915	100.0
2.	BUTIR02	3.5800	.5717	100.0
3.	BUTIR03	2.9300	.6705	100.0
4.	BUTIR07	3.0700	.5366	100.0
5.	BUTIR09	2.6700	.7255	100.0
6.	BUTIR10	3.2800	.6679	100.0
7.	BUTIR11	3.1700	.5515	100.0
8.	BUTIR12	3.3200	.5483	100.0
9.	BUTIR13	3.3900	.5486	100.0
10.	BUTIR14	3.3400	.6231	100.0
11.	BUTIR15	2.9300	.6397	100.0
12.	BUTIR16	2.8700	.5972	100.0
13.	BUTIR18	2.8400	.6775	100.0
14.	BUTIR20	3.3300	.5515	100.0
15.	BUTIR21	3.1300	.5252	100.0
16.	BUTIR23	2.6400	.7456	100.0
17.	BUTIR25	3.2700	.5096	100.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	53.2000	30.0606	5.4828	17



RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

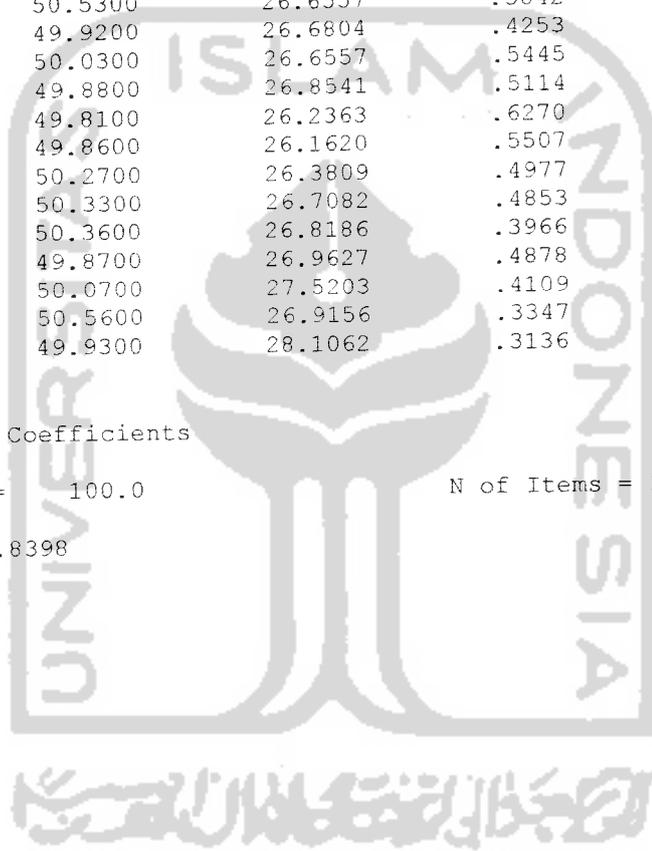
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR01	49.7600	27.1135	.4216	.8325
BUTIR02	49.6200	26.7026	.5130	.8280
BUTIR03	50.2700	27.0476	.3676	.8359
BUTIR07	50.1300	27.6900	.3688	.8350
BUTIR09	50.5300	26.6557	.3842	.8356
BUTIR10	49.9200	26.6804	.4253	.8326
BUTIR11	50.0300	26.6557	.5445	.8267
BUTIR12	49.8800	26.8541	.5114	.8283
BUTIR13	49.8100	26.2363	.6270	.8227
BUTIR14	49.8600	26.1620	.5507	.8256
BUTIR15	50.2700	26.3809	.4977	.8284
BUTIR16	50.3300	26.7082	.4853	.8293
BUTIR18	50.3600	26.8186	.3966	.8343
BUTIR20	49.8700	26.9627	.4878	.8294
BUTIR21	50.0700	27.5203	.4109	.8331
BUTIR23	50.5600	26.9156	.3347	.8390
BUTIR25	49.9300	28.1062	.3136	.8374

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 17

Alpha = .8398



HASIL ANALISIS AITEM DATA TRY OUT
SKALA KEPUASAN KERJA (SAHIH)

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

		Mean	Std Dev	Cases	
1.	BUTIR01	2.4600	.7709	100.0	
2.	BUTIR02	2.4600	.7709	100.0	
3.	BUTIR03	2.7800	.5787	100.0	
4.	BUTIR04	2.1000	.7454	100.0	
5.	BUTIR05	2.4600	.6578	100.0	
6.	BUTIR06	2.5500	.6723	100.0	
7.	BUTIR07	2.8200	.6257	100.0	
8.	BUTIR08	2.8400	.5983	100.0	
9.	BUTIR09	2.6300	.7199	100.0	
10.	BUTIR10	2.3200	.7369	100.0	
11.	BUTIR11	2.3000	.7588	100.0	
12.	BUTIR12	2.7100	.7288	100.0	
13.	BUTIR13	2.2000	.6816	100.0	
14.	BUTIR14	2.3200	.6495	100.0	
15.	BUTIR15	2.6200	.6159	100.0	
16.	BUTIR16	2.7300	.6333	100.0	
17.	BUTIR17	2.7800	.5787	100.0	
18.	BUTIR18	2.6300	.6765	100.0	
19.	BUTIR19	2.4000	.6963	100.0	
20.	BUTIR20	2.6600	.6231	100.0	
21.	BUTIR21	2.4000	.7247	100.0	
22.	BUTIR22	2.2400	.7124	100.0	
23.	BUTIR23	2.4600	.7577	100.0	
24.	BUTIR24	2.3600	.7180	100.0	
25.	BUTIR25	2.6700	.5695	100.0	
26.	BUTIR26	2.8200	.6572	100.0	
27.	BUTIR27	2.2900	.6559	100.0	
Statistics for		Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE		68.0100	100.9191	10.0458	27

وَلَا تُقَاتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَاللَّهِ عَظِيمٌ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR01	65.5500	93.8056	.4365	.9077
BUTIR02	65.5500	94.2500	.4058	.9084
BUTIR03	65.2300	94.5425	.5368	.9059
BUTIR04	65.9100	92.0423	.5818	.9048
BUTIR05	65.5500	93.5429	.5457	.9056
BUTIR06	65.4600	94.1903	.4810	.9067
BUTIR07	65.1900	94.7211	.4767	.9068
BUTIR08	65.1700	96.6476	.3327	.9091
BUTIR09	65.3800	94.4602	.4245	.9078
BUTIR10	65.6900	91.4080	.6365	.9037
BUTIR11	65.7100	90.9757	.6472	.9034
BUTIR12	65.3000	91.3232	.6507	.9034
BUTIR13	65.8100	92.9837	.5683	.9051
BUTIR14	65.6900	92.8625	.6099	.9045
BUTIR15	65.3900	94.2201	.5285	.9060
BUTIR16	65.2800	95.2339	.4275	.9076
BUTIR17	65.2300	97.0476	.3101	.9094
BUTIR18	65.3800	94.4400	.4579	.9071
BUTIR19	65.6100	95.4120	.3692	.9088
BUTIR20	65.3500	96.2702	.3484	.9089
BUTIR21	65.6100	92.9676	.5314	.9058
BUTIR22	65.7700	95.2496	.3712	.9088
BUTIR23	65.5500	91.0581	.6422	.9035
BUTIR24	65.6500	92.5530	.5682	.9051
BUTIR25	65.3400	96.4085	.3743	.9084
BUTIR26	65.1900	94.7615	.4475	.9073
BUTIR27	65.7200	92.1228	.6645	.9035

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0 N of Items = 27

Alpha = .9096

HASIL ANALISIS AITEM DATA TRY OUT
SKALA MOTIF BERPRESTASI

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

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR01	3.4900	.5595	100.0
2.	BUTIR02	3.3700	.5624	100.0
3.	BUTIR03	3.4800	.5409	100.0
4.	BUTIR04	2.4800	.7585	100.0
5.	BUTIR05	2.9000	.6590	100.0
6.	BUTIR06	3.0000	.5860	100.0
7.	BUTIR07	2.9500	.7961	100.0
8.	BUTIR08	3.3300	.6825	100.0
9.	BUTIR09	3.3900	.6013	100.0
10.	BUTIR10	3.3000	.5596	100.0
11.	BUTIR11	3.5000	.5596	100.0
12.	BUTIR12	3.3900	.6340	100.0
13.	BUTIR13	2.8500	.9679	100.0
14.	BUTIR14	3.1500	.7437	100.0
15.	BUTIR15	2.9300	.7946	100.0
16.	BUTIR16	3.1600	.7208	100.0
17.	BUTIR17	3.2500	.6872	100.0
18.	BUTIR18	3.5300	.6428	100.0
19.	BUTIR19	2.9300	.6854	100.0
20.	BUTIR20	3.1400	.6034	100.0
21.	BUTIR21	3.1500	.7703	100.0
22.	BUTIR22	2.9500	.6723	100.0
23.	BUTIR23	3.2400	.6532	100.0
24.	BUTIR24	3.3800	.5646	100.0
25.	BUTIR25	3.2100	.7426	100.0
26.	BUTIR26	3.1400	.6819	100.0
27.	BUTIR27	3.3500	.6723	100.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	85.9400	80.9661	8.9981	27

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR01	82.4500	76.7551	.3976	.8764
BUTIR02	82.5700	76.5506	.4166	.8761
BUTIR03	82.4600	76.5741	.4331	.8758
BUTIR04	83.4600	76.3115	.3078	.8791
BUTIR05	83.0400	76.9883	.3064	.8786
BUTIR06	82.9400	75.9560	.4569	.8751
BUTIR07	82.9900	74.0706	.4569	.8750
BUTIR08	82.6100	73.6140	.5880	.8716
BUTIR09	82.5500	75.7045	.4683	.8748
BUTIR10	82.6400	75.1418	.5681	.8729
BUTIR11	82.4400	75.3398	.5469	.8734
BUTIR12	82.5500	74.0884	.5934	.8718
BUTIR13	83.0900	76.2645	.2227	.8839
BUTIR14	82.7900	75.4605	.3833	.8769
BUTIR15	83.0100	77.5858	.1964	.8825
BUTIR16	82.7800	74.7996	.4529	.8750
BUTIR17	82.6900	74.4989	.5054	.8737
BUTIR18	82.4100	75.4565	.4563	.8750
BUTIR19	83.0100	75.1413	.4506	.8751
BUTIR20	82.8000	75.2323	.5130	.8738
BUTIR21	82.7900	75.1979	.3873	.8769
BUTIR22	82.9900	74.6969	.5006	.8739
BUTIR23	82.7000	73.5051	.6280	.8708
BUTIR24	82.5600	76.7943	.3894	.8766
BUTIR25	82.7300	76.0779	.3348	.8782
BUTIR26	82.8000	74.6061	.5004	.8739
BUTIR27	82.5900	74.1231	.5520	.8726

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0 N of Items = 27

Alpha = .8796

HASIL ANALISIS AITEM DATA TRY OUT
SKALA MOTIF BERPRESTASI (SAHIH)

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

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR01	3.4900	.5595	100.0
2.	BUTIR02	3.3700	.5624	100.0
3.	BUTIR03	3.4800	.5409	100.0
4.	BUTIR04	2.4800	.7585	100.0
5.	BUTIR05	2.9000	.6590	100.0
6.	BUTIR06	3.0000	.5860	100.0
7.	BUTIR07	2.9500	.7961	100.0
8.	BUTIR08	3.3300	.6825	100.0
9.	BUTIR09	3.3900	.6013	100.0
10.	BUTIR10	3.3000	.5596	100.0
11.	BUTIR11	3.5000	.5596	100.0
12.	BUTIR12	3.3900	.6340	100.0
13.	BUTIR14	3.1500	.7437	100.0
14.	BUTIR16	3.1600	.7208	100.0
15.	BUTIR17	3.2500	.6872	100.0
16.	BUTIR18	3.5300	.6428	100.0
17.	BUTIR19	2.9300	.6854	100.0
18.	BUTIR20	3.1400	.6034	100.0
19.	BUTIR21	3.1500	.7703	100.0
20.	BUTIR22	2.9500	.6723	100.0
21.	BUTIR23	3.2400	.6532	100.0
22.	BUTIR24	3.3800	.5646	100.0
23.	BUTIR25	3.2100	.7426	100.0
24.	BUTIR26	3.1400	.6819	100.0
25.	BUTIR27	3.3500	.6723	100.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	80.1600	73.5095	8.5738	25

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR01	76.6700	69.3344	.4145	.8854
BUTIR02	76.7900	69.3797	.4071	.8856
BUTIR03	76.6800	69.0885	.4592	.8845
BUTIR04	77.6800	69.0885	.3050	.8888
BUTIR05	77.2600	69.5277	.3228	.8877
BUTIR06	77.1600	68.6004	.4703	.8842
BUTIR07	77.2100	67.2181	.4334	.8854
BUTIR08	76.8300	66.1425	.6217	.8802
BUTIR09	76.7700	68.3203	.4857	.8838
BUTIR10	76.8600	67.7378	.5926	.8817
BUTIR11	76.6600	68.0651	.5557	.8825
BUTIR12	76.7700	66.9062	.5979	.8811
BUTIR14	77.0100	69.1817	.3051	.8887
BUTIR16	77.0000	68.0808	.4127	.8857
BUTIR17	76.9100	67.0726	.5299	.8826
BUTIR18	76.6300	67.8920	.4913	.8836
BUTIR19	77.2300	67.8961	.4554	.8845
BUTIR20	77.0200	68.0602	.5108	.8832
BUTIR21	77.0100	67.8484	.3993	.8863
BUTIR22	77.2100	67.1777	.5335	.8825
BUTIR23	76.9200	66.2966	.6380	.8800
BUTIR24	76.7800	69.5673	.3847	.8860
BUTIR25	76.9500	68.7753	.3396	.8877
BUTIR26	77.0200	67.3329	.5103	.8831
BUTIR27	76.8100	66.9433	.5557	.8819

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 25

Alpha = .8884

LAMPIRAN 2

1. TABULASI DATA PENELITIAN

2. HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN



TABULASI AITEM DATA PENELITIAN SKALA TANGGUNG JAWAB PRIBADI

Subjek	Aitem																	Jml
	1	2	3	7	9	10	11	12	13	14	15	16	18	20	21	23	25	
1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	53
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	64
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	51
6	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	59
7	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	55
8	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	54
9	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	55
10	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	59
11	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	55
12	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	2	4	57
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	55
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	49
16	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	58
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	65
19	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	59
20	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
21	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	43
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	51
23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	54
24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52
25	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	54
26	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	2	4	51
27	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
28	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	54
29	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	56
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	49
31	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	56
32	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	55
33	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	45
34	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	53
35	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	54
36	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	54
37	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	1	1	2	3	2	1	4	40
38	4	4	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	46
39	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	55
40	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	59
41	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	51
42	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49
43	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	60
44	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	61
45	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1	1	1	2	3	1	3	40
46	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	52
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
48	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49
49	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	52
50	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	2	3	53

Subjek	Aitem																	Jml	
	1	2	3	7	9	10	11	12	13	14	15	16	18	20	21	23	25		
51	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	50	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	47	
53	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	4	55	
54	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	50	
55	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	58	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	59	
57	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	57	
58	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	46	
59	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	62	
60	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	55	
61	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49	
62	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	4	2	3	39	
63	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	57	
64	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	2	1	1	4	4	2	3	47	
65	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	52	
66	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	53	
67	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	40	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	49	
69	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	65	
70	4	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	4	52	
71	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	52	
72	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	57	
73	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49	
74	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	56	
75	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	56	
76	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48	
77	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	61	
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
79	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	64	
80	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	58	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50	
82	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	49	
83	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	56	
84	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	53	
85	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	62	
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	52	
87	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	53	
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
89	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	
90	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	55	
91	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	56	
92	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	
93	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	60	
94	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	59	
95	4	4	2	4	1	2	4	4	4	2	2	3	2	1	3	3	1	4	46
96	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	57	
97	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	51	
98	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	60	
99	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	46	
100	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	63	

TABULASI AITEM DATA PENELITIAN SKALA KEPUASAN KERJA

Subjek	Aitem																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	1
2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
4	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
6	1	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1
7	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2
8	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
9	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2
14	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
16	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
17	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
19	2	1	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
20	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
21	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
22	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3
23	1	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
24	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
25	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2
26	2	1	2	2	2	1	4	3	3	1	1	2	2	4	4	4	3	2	1
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
29	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	4	2	1	1	2
30	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2
31	1	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2
32	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	1
33	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2
34	3	4	2	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2
35	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3
36	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
37	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3
38	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
40	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
41	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
42	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
43	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2
44	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3
45	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4
46	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
47	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
48	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
49	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
50	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3

Subjek	Aitem																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
51	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3
52	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4
53	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2
54	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3
55	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2
56	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4
57	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
58	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3
59	3	1	3	1	1	3	3	3	2	1	1	3	1	1	2	3	3	1	1
60	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3
61	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
62	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3
63	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
64	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
65	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2
66	2	1	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2
67	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2
68	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3
69	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
70	2	4	2	1	3	2	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4
71	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
72	3	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3
73	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
74	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
75	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1
76	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
77	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
78	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
80	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2
81	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
82	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2
83	1	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
84	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
85	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
86	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
87	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
88	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3
91	2	1	4	1	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2
92	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2
93	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
94	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3
95	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4
96	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
97	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
98	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
99	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
100	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2

Subjek	Aitem								Jumlah
	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	2	2	3	2	2	3	3	2	57
2	3	2	2	2	2	3	3	2	66
3	2	2	3	2	2	3	3	3	68
4	2	1	1	2	2	2	2	2	56
5	2	3	3	3	3	3	2	3	73
6	2	3	2	3	3	3	2	3	67
7	2	2	2	3	2	3	3	2	72
8	3	3	3	2	3	3	3	3	74
9	3	2	2	2	3	3	3	3	77
10	3	2	1	1	2	2	3	2	62
11	3	2	2	2	2	3	3	2	74
12	3	3	3	3	3	3	3	3	78
13	3	2	2	2	2	3	2	2	58
14	3	2	2	2	2	3	3	3	72
15	2	2	2	2	3	2	3	3	72
16	3	3	2	3	2	2	3	2	68
17	3	3	2	3	2	3	3	3	72
18	3	3	2	3	3	2	2	2	71
19	3	3	3	2	2	2	3	2	67
20	2	3	2	2	2	3	3	2	68
21	2	4	4	3	2	2	2	3	68
22	3	3	2	2	2	2	3	2	67
23	3	3	3	3	3	3	4	2	76
24	2	2	2	2	2	3	2	2	62
25	2	1	2	2	3	3	3	2	64
26	3	1	1	1	3	3	2	1	59
27	3	2	3	3	3	3	3	3	78
28	3	2	2	2	2	3	3	2	72
29	3	3	3	4	2	3	3	2	65
30	2	2	1	2	2	2	3	2	60
31	2	2	2	2	3	3	4	2	62
32	3	2	1	2	2	3	3	1	58
33	3	2	2	3	4	3	4	3	81
34	3	3	2	4	2	1	2	2	65
35	2	3	3	3	2	3	4	4	86
36	3	3	3	3	3	3	3	3	75
37	3	3	2	2	4	3	2	2	79
38	2	3	2	3	3	3	2	2	71
39	3	3	2	2	3	3	3	3	69
40	3	3	3	3	4	3	4	3	90
41	3	1	1	2	1	1	2	2	48
42	2	2	2	2	2	2	2	2	64
43	2	2	1	4	2	3	4	2	74
44	2	2	1	4	3	3	4	2	76
45	4	3	3	4	4	4	3	3	88
46	3	3	3	3	2	2	2	2	67
47	2	3	2	2	2	3	2	2	57
48	2	2	2	2	2	2	2	2	63
49	3	3	2	3	3	3	4	4	87
50	2	2	3	1	2	2	3	2	40

Subjek	Aitem							Jumlah	
	20	21	22	23	24	25	26		27
51	2	2	3	2	2	3	3	2	65
52	3	2	2	2	2	3	3	2	80
53	2	2	3	2	2	3	3	3	73
54	2	1	1	2	2	2	2	2	57
55	2	3	3	3	3	3	2	3	66
56	2	3	2	3	3	3	2	3	83
57	2	2	2	3	2	3	3	2	67
58	3	3	3	2	3	3	3	3	82
59	3	2	2	2	3	3	3	3	58
60	3	2	1	1	2	2	3	2	69
61	3	2	2	2	2	3	3	2	63
62	3	3	3	3	3	3	3	3	68
63	3	2	2	2	2	3	2	2	68
64	3	2	2	2	2	3	3	3	87
65	2	2	2	2	3	2	3	3	73
66	3	3	2	3	2	2	3	2	50
67	3	3	2	3	2	3	3	3	71
68	3	3	2	3	3	2	2	2	50
69	3	3	3	2	2	2	3	2	61
70	2	3	2	2	2	3	3	2	49
71	2	4	4	3	2	2	2	3	70
72	3	3	2	2	2	2	3	2	44
73	3	3	3	3	3	3	4	2	64
74	2	2	2	2	2	3	2	2	64
75	2	1	2	2	3	3	3	2	66
76	3	1	1	1	3	3	2	1	66
77	3	2	3	3	3	3	3	3	59
78	3	2	2	2	2	3	3	2	55
79	3	3	3	4	2	3	3	2	76
80	2	2	1	2	2	2	3	2	57
81	2	2	2	2	3	3	4	2	71
82	3	2	1	2	2	3	3	1	55
83	3	2	2	3	4	3	4	3	66
84	3	3	2	4	2	1	2	2	74
85	2	3	3	3	2	3	4	4	91
86	3	3	3	3	3	3	3	3	59
87	3	3	2	2	4	3	2	2	85
88	2	3	2	3	3	3	2	2	68
89	3	3	2	2	3	3	3	3	54
90	3	3	3	3	4	3	4	3	84
91	3	1	1	2	1	1	2	2	60
92	2	2	2	2	2	2	2	2	64
93	2	2	1	4	2	3	4	2	77
94	2	2	1	4	3	3	4	2	67
95	4	3	3	4	4	4	3	3	83
96	3	3	3	3	2	2	2	2	67
97	2	3	2	2	2	3	2	2	71
98	2	2	2	2	2	2	2	2	69
99	3	3	2	3	3	3	4	4	65
100	2	2	3	1	2	2	3	2	67

TABULASI AITEM DATA PENELITIAN SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	17	18	19	20	21		
1	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3		
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3		
5	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
6	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4		
7	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
9	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1		
10	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3		
11	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1		
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
13	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
14	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
16	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
17	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
19	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
21	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1		
22	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3		
23	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
24	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2		
25	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3		
26	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4		
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3		
28	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
29	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	4		
30	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4		
31	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3		
32	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3		
33	2	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2		
34	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3		
35	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2		
36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
37	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3		
38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3		
39	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
40	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4		
41	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3		
42	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3		
43	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4		
44	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4		
45	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2		
46	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2		
47	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3		
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3		
49	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3		
50	4	4	3	3	4	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	4	1	3	4		

Subjek	Aitem																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	17	18	19	20	21		
51	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3		
52	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3		
53	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4		
54	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3		
55	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2		
56	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	3			
57	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2		
58	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3		
59	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4		
60	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3		
61	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3		
62	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2		
63	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
64	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4		
65	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3		
66	3	3	3	1	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3		
67	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3		
68	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2		
69	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
70	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4		
71	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4		
72	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4		
73	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3		
74	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
75	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4		
76	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
77	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4		
78	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
79	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4		
80	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4		
81	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
82	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3		
83	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3		
84	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
85	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
86	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	2	4	4	2	1	1	4	4		
87	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4		
88	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3		
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
90	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3		
91	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2		
92	3	3	3	1	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2		
93	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
94	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
95	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2		
96	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4		
97	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4		
98	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
99	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	2	4		
100	2	2	3	1	2	2	2	1	3	4	4	4	4	1	2	3	2	1	4		

Subjek	Aitem						Jumlah
	22	23	24	25	26	27	
1	3	3	3	3	3	4	81
2	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	82
4	3	3	3	4	3	3	82
5	3	3	4	4	3	3	74
6	3	4	3	4	4	3	84
7	2	2	3	3	3	3	72
8	2	3	3	3	3	3	73
9	2	3	3	3	3	2	76
10	3	3	3	3	3	3	84
11	2	3	4	3	3	2	77
12	4	4	3	4	3	4	97
13	3	3	3	3	3	3	77
14	3	3	3	3	3	3	76
15	4	4	4	4	4	4	99
16	3	3	3	3	3	4	84
17	3	3	3	3	3	3	72
18	4	4	3	4	4	4	97
19	4	4	4	4	1	4	92
20	3	3	3	4	3	4	84
21	1	2	2	3	2	2	64
22	4	4	4	4	4	3	93
23	3	4	4	4	4	3	90
24	2	2	3	3	3	3	64
25	3	3	3	3	3	3	77
26	3	4	4	4	4	4	90
27	3	3	3	3	4	3	78
28	3	4	3	3	4	4	91
29	4	4	4	4	4	4	87
30	4	4	4	1	4	4	86
31	4	4	4	3	3	4	89
32	3	3	2	1	2	4	70
33	2	3	3	3	4	4	76
34	2	3	3	2	2	3	75
35	1	3	4	4	3	3	83
36	3	3	3	3	3	3	76
37	3	4	3	2	3	2	73
38	4	3	4	3	3	3	88
39	4	4	4	3	2	3	76
40	3	3	4	4	3	3	85
41	3	3	2	2	2	3	81
42	3	3	3	3	3	3	76
43	3	3	4	4	3	3	83
44	3	3	4	3	4	4	87
45	3	4	3	4	4	4	85
46	2	3	4	1	3	4	78
47	3	3	3	2	3	3	86
48	3	3	3	3	3	3	76
49	3	3	3	3	4	4	82
50	3	4	4	4	4	3	76

Subjek	Aitem						Jumlah
	22	23	24	25	26	27	
51	3	4	4	4	4	4	84
52	3	2	4	3	3	2	66
53	4	3	4	4	3	3	83
54	3	4	4	4	4	4	79
55	2	3	3	3	3	4	75
56	3	2	3	2	2	1	60
57	2	3	4	1	3	4	80
58	2	2	3	3	2	3	64
59	2	4	4	4	3	4	90
60	2	3	4	3	3	3	74
61	3	3	3	3	3	3	75
62	3	4	4	3	2	2	74
63	3	3	4	3	3	4	85
64	3	4	4	3	3	4	83
65	4	3	3	2	3	2	78
66	4	4	3	3	3	4	75
67	2	2	3	3	2	2	65
68	3	3	3	3	3	3	78
69	4	4	4	4	4	4	95
70	4	4	4	4	4	4	92
71	2	1	4	4	3	4	67
72	3	4	4	3	2	4	84
73	3	3	4	3	3	4	78
74	3	4	4	4	4	4	93
75	3	3	4	4	4	4	90
76	2	2	3	3	2	3	69
77	3	3	4	4	3	4	82
78	3	3	3	3	3	3	76
79	4	4	4	4	4	4	94
80	3	3	3	3	3	4	84
81	3	3	3	3	2	3	73
82	3	3	3	3	3	3	69
83	3	3	3	4	3	4	80
84	3	3	3	3	3	3	74
85	3	4	4	4	4	4	92
86	2	4	4	4	4	3	67
87	3	3	4	4	4	4	88
88	3	4	3	3	3	3	79
89	3	3	3	3	3	3	75
90	3	4	4	3	4	4	89
91	3	3	3	2	3	3	78
92	2	3	3	3	2	3	69
93	3	4	4	4	4	4	91
94	3	4	3	3	3	3	75
95	3	3	3	3	3	3	84
96	3	3	3	3	4	4	85
97	4	4	3	4	4	4	88
98	4	4	3	4	4	4	92
99	3	3	3	4	3	4	76
100	2	2	2	3	2	3	61

Normalitas Sebaran

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PR	100	39	65	53.20	5.483
AM	100	60	99	80.16	8.574
JS	100	40	91	68.01	10.046
Valid N (listwise)	100				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Personal Responsibility	Achievement Motivation	Job Satisfaction
N	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	53.20	80.16	68.01
Std. Deviation	5.48	8.57	10.05
Most Extreme Differences			
Absolute	.082	.079	.070
Positive	.051	.079	.070
Negative	-.082	-.056	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z	.818	.795	.704
Asymp. Sig. (2-tailed)	.515	.553	.705

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Linieritas Hubungan

Achievement Motivation * Personal Responsibility

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Achievement Motivation Between (Combined) Personal Responsibility Groups	2988.830	23	129.949	2.303	.004
Linearity	1101.813	1	1101.813	19.526	.000
Deviation from Linearity	1887.017	22	85.774	1.520	.093
Within Groups	4288.610	76	56.429		
Total	7277.440	99			

Achievement Motivation * Job Satisfaction

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Achievement Motivation	Between Groups	(Combined)	2441.366	41	59.546	.714	.871
* Job Satisfaction	Linearity		31.258	1	31.258	.375	.543
	Deviation from Linearity		2410.108	40	60.253	.723	.860
	Within Groups		4836.074	58	83.381		
	Total		7277.440	99			

Uji Hipotesis Korelasional

Correlations

		Personal Responsibility	Achievement Motivation
Personal Responsibility	Pearson Correlation	1.000	.389**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	100	100
Achievement Motivation	Pearson Correlation	.389**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	100	100

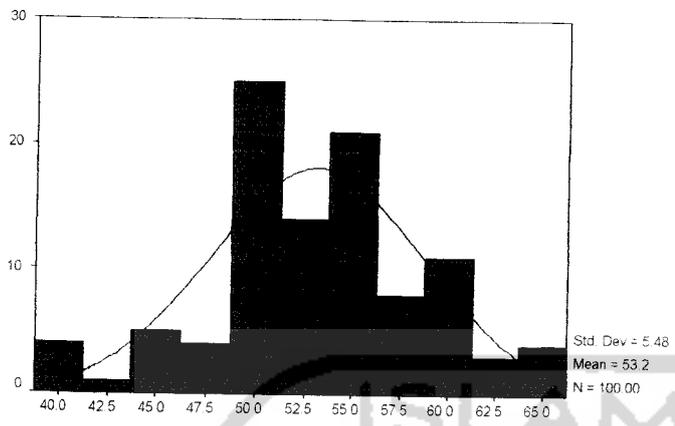
** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji Hipotesis Korelasional Nonparametrik

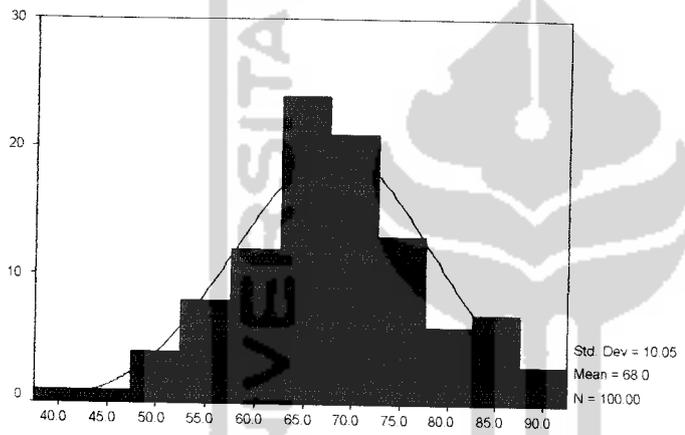
Correlations

		Achievement Motivation	Job Satisfaction
Spearman's rho	Achievement Motivation	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (1-tailed)	.061
		N	100
Job Satisfaction		Correlation Coefficient	.061
		Sig. (1-tailed)	.272
		N	100

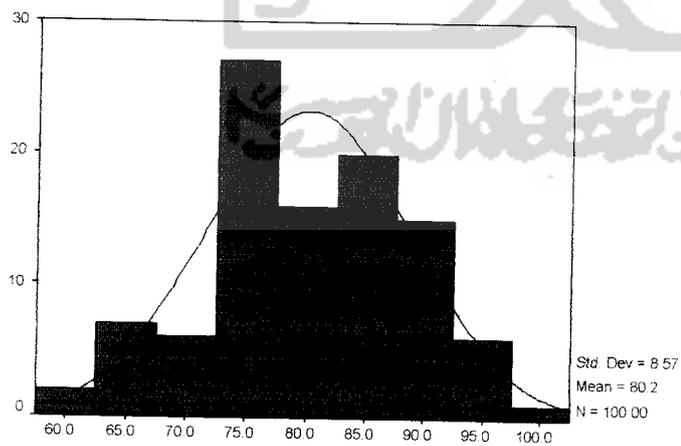
Grafik



Personal Responsibility

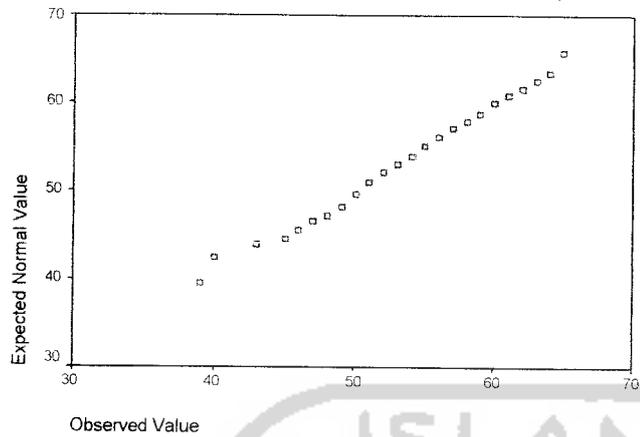


Job Satisfaction



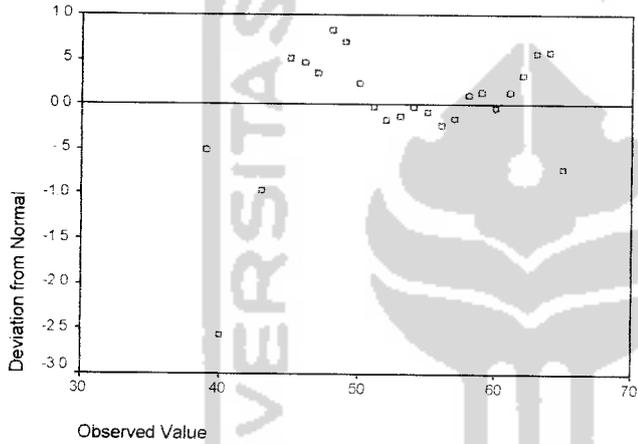
Achievement Motivation

Normal Q-Q Plot of Personal Responsibility



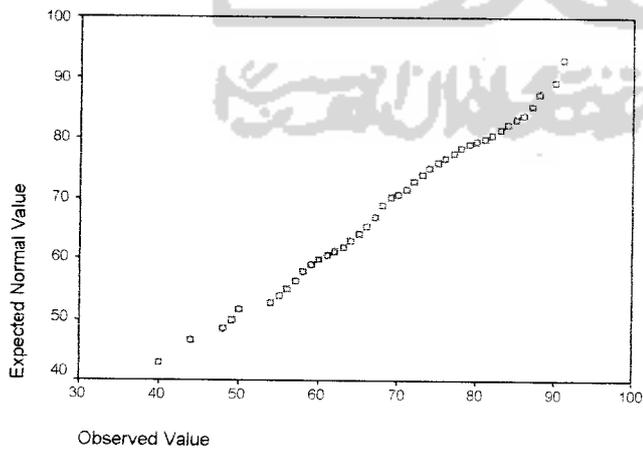
Observed Value

Detrended Normal Q-Q Plot of Personal Responsibility



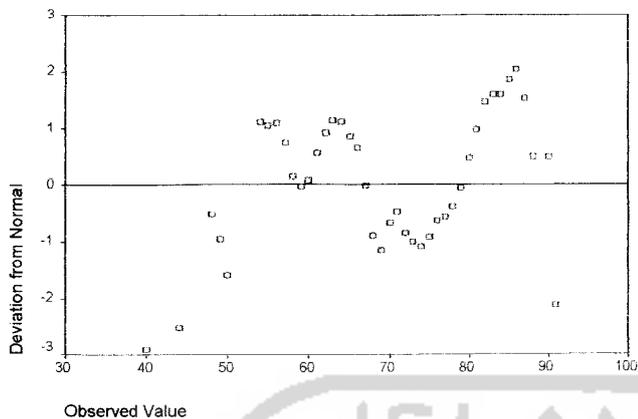
Observed Value

Normal Q-Q Plot of Job Satisfaction

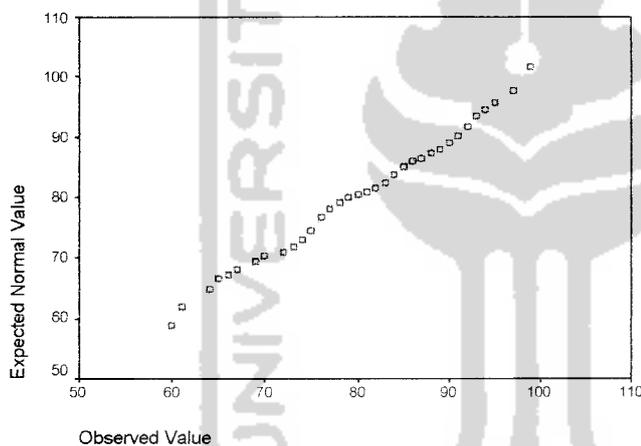


Observed Value

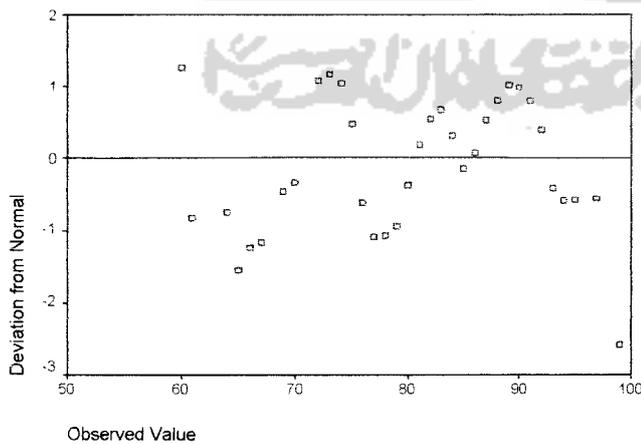
Detrended Normal Q-Q Plot of Job Satisfaction



Normal Q-Q Plot of Achievement Motivation



Detrended Normal Q-Q Plot of Achievement Motivation



LAMPIRAN 3

PERIJINAN





الجامعة الإسلامية
INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Alamat : Kampus Terpadu, Jl. Kaliurang KM. 14,5 Besi, Sleman Yogyakarta 55584
Telp. 0274-896146 Ext. (1114), Fax. 0274-896146 Ext. (1116), E-mail:fps@uii.ac.id

nomor : 787/Dek/70/FP/X/2005

9 Desember 2005

ampiran : -

hal : Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah
IAIN Sumatera Utara

Bismillahirrahmanirrahiem
Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : Rifi Hamdani Lubis
No. Mahasiswa : 00320129

Agar dapat melakukan penelitian/survey/try-out di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.
Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan study di fakultas kami.

Adapun judul skripsinya adalah:
"Hubungan Antara Tanggung Jawab Pribadi dan Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan"

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UII

Dr. Sukarti



Pembimbing Skripsi

Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si.

