

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI

BERPRESTASI GURU SMA CENDANA

RUMBAI-PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Satu (SI) Pada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Disusun Oleh:

WINA OKTAREZA

10361026384

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2010

Wina Oktareza (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Pada Guru-Guru SMA Cendana Rumbai Pekanbaru. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim RIAU.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi pada guru-guru SMA Cendana Rumbai-Pekanbaru. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi guru SMA Cendana Rumbai-Pekanbaru. Populasi penelitian adalah guru-guru SMA Cendana Rumbai Pekanbaru berjumlah 56 orang dan yang juga sekaligus menjadi sampel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan adalah menggunakan teknik *korelasi product moment* dari Person.

Skala variabel kepuasan kerja memperoleh koefisien validitas sebesar 0,304-0,579 dengan reliabilitas 0,863. Skala variabel motivasi berprestasi memperoleh validitas sebesar 0,315-0,641, dengan reliabilitas 0,929. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi, dengan koefisien korelasi sebesar 0,832, R^2 sebesar 0,693, dan F sebesar 121,92. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 69,3% terhadap pembentukan motivasi berprestasi pada guru, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin tinggi pula motivasi berprestasi yang dimiliki guru tersebut, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki guru tersebut, maka akan semakin rendah pula motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
MOTTO.....	iv
ABSTRAKSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Maksud Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
1. Manfaat Teoritis	4
2. Manfaat praktis.....	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Motivasi Berprestasi.....	5
1. Pengertian Motivasi.....	6
2. Pengertian Motivasi Berprestasi	7
3. Teori Motivasi Berprestasi	8
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi	10
5. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi	11
6. Fungsi Motivasi Berprestasi.....	12
7. Upaya Meningkatkan Motivasi Berprestasi	13
B. Kepuasan Kerja	14
1. Pengertian Kepuasan Kerja	14
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	16

C. Kerangka Pemikiran	18
D. Asumsi.....	23
E. Hipotesis	23

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	24
B. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	24
1. Variabel Penelitian	24
2. Definisi Operasional.....	25
C. Populasi dan Sampel Penelitian	26
1. Populasi Penelitian	26
2. Sampel Penelitian	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
1. Alat Ukur.....	27
a. Alat ukur Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	27
b. Alat Ukur Untuk Variabel Motivasi Berprestasi.....	28
E. Uji Coba Alat Ukur.....	29
1. Uji Validitas	30
2. Uji Reliabilitas	33
F. Teknik Analisa Data	35

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Laporan Pengumpulan Data	36
B. Hasil Uji Asumsi	36
C. Hasil Uji Normalitas	36
D. Hasil Uji Linearitas Hubungan	37
E. Hasil Analisa Data	38
F. Deskripsi Kategorisasi Data.....	41
G. Pembahasan.....	46

BAB V. PENUTUP

A. Simpulan	53
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SMA Cendana Rumbai-Pekanbaru merupakan lembaga Yayasan Pendidikan Cendana yang berlokasi di Komplek Palembang. Sekolah ini berdiri di bawah naungan PT CHEVRON. SMA Cendana Rumbai merupakan suatu sekolah yang mempunyai prestasi yang baik dalam bidang akademik dan kegiatan ekstrakurikuler. Sebagai sekolah yang maju, pekerja sudah banyak menerapkan teknologi yang tinggi dalam bekerja, termasuk guru. Sehingga guru diharapkan mampu mengoperasikan peralatan sekolah dengan baik dan benar.

Peranan guru SMA Cendana sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu sekolah. Dengan demikian guru dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya dalam rangka pembangunan pendidikan. Selain itu peran guru sangat membantu peserta didik dalam mencapai tujuannya, maksudnya bahwa guru lebih banyak berurusan dalam strategi dari pada hanya sekedar memberi informasi. Tugas guru mengelola kelas sebagai sebuah tim yang bekerja sama untuk menemukan sesuatu yang baru bagi peserta didik. Selain itu, guru harus mampu mengembangkan iklim di kelas selama pembelajaran berlangsung. Iklim yang dimaksud adalah adanya umpan balik interaktif antara guru dengan peserta didik. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan. Oleh karena itu dibutuhkan guru-guru yang profesional yang memiliki motivasi berprestasi yang

tinggi. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang guru SMA Cendana Rumbai tanggal 06 Mei 2010 Pukul 13.00, masih ditemukan guru-guru yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah. Perilaku rendahnya motivasi berprestasi pada guru SMA Cendana Rumbai dapat dilihat dari; masih ada guru yang menghindar dari tanggung jawabnya, seperti: guru meninggalkan pekerjaannya ketika jam pekerjaan berlangsung. Guru hanya menyelesaikan pekerjaan rutinitas saja sehingga tidak memiliki kreatifitas, seperti: guru hanya melaksanakan pekerjaan rutinnnya saja sehingga guru tidak mempunyai inisiatif yang tinggi dan tidak mampu mengeksplorasikan lingkungan untuk menemukan hal-hal baru. dan tidak meyukai umpan balik, yaitu: bahwa guru tidak mau diberikan kritik dan saran untuk pengembangan. Uraian di atas menjelaskan permasalahan-permasalahan rendahnya motivasi berprestasi yang ada di SMA Cendana Rumbai-Pekanbaru.

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan prediket terpuji. Menurut Mc Clelland (Mangkunegara, 2006) individu yang memiliki motivasi berprestasi adalah yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistik, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dari fenomena di atas masih ada guru SMA Cendana Rumbai yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah. Rendahnya motivasi berprestasi tersebut kemungkinan dampak dari rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan

guru SMA Cendana Rumbai. Berdasarkan hasil wawancara guru SMA Cendana Rumbai kepuasan kerja disuatu sekolah merupakan faktor penting untuk meningkatkan motivasi berprestasi. Dengan adanya kepuasan kerja yang diberikan sekolah pada guru dapat memotivasi guru untuk meningkatkan prestasinya. Rendahnya kepuasan kerja guru SMA Cendana disebabkan karena guru kurang mencintai atau menyenangi pekerjaannya, kurangnya rasa bangga dengan pekerjaannya, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kurang bergairah dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2002) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaannya. Ini tampak tampak dari sikap guru terhadap pekerjaannya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya adalah guru yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan benar, jarang absen, dan memiliki semangat motivasi yang tinggi.

Berdasarkan pada penjelasan dan fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah ini secara empirik dalam suatu penelitian ilmiah dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Pada Guru SMA Cendana Rumbai-Pekanbaru“

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan gejala-gejala yang ditemui maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah Ada Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Berprestasi Guru SMA Cendana Rumbai-Pekanbaru”?.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji dan mempelajari secara ilmiah hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi guru. Untuk mencapai maksud ini maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi Guru SMA Cendana Rumbai-Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan di laksanakan nya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi kemajuan ilmu pengetahuan Psikologi pada umumnya dan ilmu Psikologi pada khususnya dalam mempelajari dan mengerti bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi Guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi sekolah agar memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan demikian diharapkan guru bisa bekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi untuk mendapatkan motivasi berprestasi dalam pekerjaannya dengan hasil yang maksimal di SMA Cendana Rumbai-Pekanbaru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau daya pendorong, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya pada bawahannya atau pengikutnya motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, (Hasibuan, 1996)

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga mau berkerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi setiap individu dan karyawan mau berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi, (Hasibuan, 1996). Menurut Wayne, f.c (dalam Hasibuan, 1996) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya rasa lapar, haus dan masyarakat. Menurut Harold (dalam Hasibuan, 1996) motivasi mengacu kepada dorongan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Menurut James, Gibson (dalam Winardi, 2001). Apa bila kita mempelajari berbagai

macam pandangan dan pendapat tentang persoalan motivasi, maka dapat ditarik kesimpulan dari motivasi yaitu :

- a. Motivasi berkaitan dengan perilaku kinerja,
- b. Motivasi mencakup pengarahannya ke arah tujuan,
- c. Dalam hal mempertimbangkan motivasi, perlu kita memperhatikan faktor-faktor psikologis, dan lingkungan sebagai faktor penting.

Kata motivasi berasal dari kata *movere* dalam bahasa latin, yang kemudian menjadi *to move*, yaitu suatu kata kerja dalam bahasa Inggris yang memiliki arti menggerakkan (Zimbardo & Gerring, 1996).

Siagian (1995) menjelaskan bahwa dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata *movere*, dalam bahasa latin yang artinya bergerak. Lebih lanjut Siagian (1995) menegaskan, bahwa berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain berisi keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motivasi itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi yang bersangkutan.

Munandar (2002) mengatakan motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Apabila tujuan tersebut berhasil dicapai, maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan

tersebut. Karena motivasi merupakan kondisi aktif dalam diri manusia, di mana motivasi tertentu mendapat kesempatan untuk memperoleh pemuasan melalui tingkah laku yang sesuai dengan tujuan motivasi. Menurut Munandar (2001) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Husnan (2000) menyatakan bahwa motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai beberapa unsur pengertian, diantaranya adalah upaya-upaya, tujuan-tujuan organisasi, mengembalikan keseimbangan, kebutuhan-kebutuhan, dan proses. Jadi motivasi merupakan proses dinamis dalam diri individu sebagai sebuah upaya yang mendorong dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu, mengembalikan keseimbangan serta pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagai usaha perwujudan motivasi.

B. Pengertian Motivasi Berprestasi

Menurut Mc Clelland (dalam Mangkunegara, 2006), motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji, Davis & Jhon (2004) mengemukakan bahwa

motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

Motivasi berprestasi menurut Heckhausen (dalam Purwanto, 1993) adalah batasan motivasi berprestasi sebagai usaha keras untuk meningkatkan atau kecakapan diri setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan sebagai pembanding. Standar keunggulan dapat berupa tingkat kesempurnaan hasil pelaksanaan tugas (berkaitan dengan tugas), perbandingan dengan prestasi sendiri sebelumnya (berkaitan dengan diri sendiri), dan perbandingan dengan prestasi orang lain.

Lindgren (dalam Dipboye et. al., 1994) menguraikan motivasi berprestasi sebagai motivasi yang berhubungan dengan prestasi yang meliputi menguasai, memanipulasi dan mengatur lingkungan sosial atau fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk mengungguli perbuatan orang lain.

Sementara Mc Clelland (1987) menyimpulkan dari hasil penelitiannya menegaskan bahwa motivasi berprestasi adalah faktor penting yang menentukan tingkat pertumbuhan masyarakat. Ia menemukan tiga karakteristik umum dari orang yang memiliki motivasi berprestasi, yaitu: (1) kepiawaian menetapkan tujuan personal yang tinggi tetapi secara rasional dapat dicapai, (2) memiliki komitmen terhadap kepuasan berprestasi secara personal dari dalam daripada iming-iming hadiah dari luar, dan (3) keinginan akan umpan balik dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian Mc Clelland, dkk (dalam Mangkunegara, 2006) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Menurut Mc Clelland (dalam Kahar, 2007) menggunakan istilah "n-ach" yaitu "*need for achievement*". Motivasi berprestasi diartikan sebagai usaha untuk mencapai sukses yang bertujuan untuk berhasil dalam berkompetisi dengan suatu ukuran keunggulan. Konsep motivasi berprestasi yang ditemukan oleh Mc Clelland tersebut merupakan pengembangan dari *need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) yaitu ; (a) untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, untuk menguasai, menggunakan atau mengukur sasaran fisik, makhluk hidup atau gagasan. (b) untuk mengerjakan secepat dan sebebaskan mungkin, (c) untuk mengatasi hambatan dan mencapai standar yang tinggi, (d) untuk menandingi dan melampaui orang lain dan (e) untuk meningkatkan harga diri dengan keberhasilan mengasah bakat (Murray dalam Rusno, 2009).

Mc Clelland (dalam Rusno, 2009) mengemukakan bahwa kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan yang diperoleh dan dikembangkan sejak kecil sebagai hasil dorongan dan kepercayaan pada diri sendiri.

Selanjutnya Mc Clelland (dalam Rusno, 2009) mengemukakan karakteristik seseorang dengan kebutuhan berprestasi tinggi antara lain:

- a. Keinginan yang kuat untuk tanggung jawab pribadi

- b. Keinginan timbal balik yang cepat dan kongkrit dengan mempertimbangkan hasil dari pekerjaan mereka
- c. Melakukan pekerjaan dengan baik yang berhubungan dengan prestasi
- d. Kecenderungan untuk mengatur tujuan prestasi yang layak
- e. Orang dengan kebutuhan prestasi yang kuat akan menghasilkan tingkat pencapaian tujuan yang tinggi
- f. Bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah
- g. Menentukan target-target pencapaian yang masuk akal
- h. Suka mengambil resiko dengan penuh perhitungan
- i. Berkemauan keras untuk memperoleh umpan balik atas kinerja

Sedangkan menurut Heckausen (dalam kahar, 2007) menyebutkan sifat individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi adalah

- a. Lebih mempunyai kepercayaan dalam menghadapi tugas yang berhubungan dengan prestasi
- b. Mempunyai sifat yang berorientasi kedepan
- c. Memilih tugas yang kesukarannya sedang
- d. Tidak membuang-buang waktu
- j. Lebih tangguh dalam mengerjakan tugas
- k. Dalam mencari pasangan lebih suka memilih orang yang mempunyai kemampuan dari pada orang yang simpatik

Keberanian menanggung resiko yang ekstrem biasanya didukung oleh orang-orang yang mempunyai dorongan berprestasi yang lebih lemah karena mereka mengharapkan hasil yang berada jauh di luar jangkauan pengaruh mereka,

sehingga mereka mempunyai alasan untuk tidak bertanggung jawab, secara pribadi atas apapun yang terjadi. Sikap seseorang terhadap resiko banyak bergantung pada apakah mereka bersedia menerima suatu tingkat hasil yang dapat diperhitungkan dari usaha yang dilakukannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan individu yang berorientasi pada prestasi lebih menyukai suatu tingkat resiko yang sedang-sedang saja agar usaha, keterampilan, ketetapan hatinya menunjukkan suatu keinginan yang masuk akal untuk mempengaruhi hasil. Individu yang bermotivasi berprestasi yang biasanya lebih suka mencari peluang untuk mencapai sesuatu yang berharga di suatu bidang dimana sukses itu sulit dicapai. Individu yang mempunyai dorongan berprestasi akan bekerja dengan lebih keras apabila mereka diberitahu secara tepat apa yang benar dan apa yang salah sehubungan dengan kerja mereka.

Individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang rendah akan mengharapkan suatu penghargaan nyata bagi usaha yang lebih besar sedangkan orang yang dimotivasi oleh prestasi tidak menolak penghargaan dan bahkan mampu menggunakan apa yang semula tidak menolak penghargaan dan bahkan mampu menggunakan apa yang semula yang tidak diharapkan itu, penghargaan itu tidak sungguh-sungguh ia perlukan. Individu tersebut baru sungguh-sungguh merasa senang apabila dalam persaingan yang berat ia berhasil memenangkannya dengan jerih payah setelah mencapai standar yang ditentukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap orang sedikit banyak memiliki motivasi berprestasi, tetapi beberapa orang saja yang secara konsisten lebih

terarah pada prestasi itu dibandingkan dengan orang lain. Individu yang mempunyai dorongan berprestasi tinggi mereka suka menciptakan suatu tingkat resiko yang lunak dan bisa memberikan cukup banyak harapan akan hasil yang berharga. Individu yang mempunyai motivasi berprestasi biasanya lebih menyukai tugas yang menuntut tanggung jawab. Hal ini berarti keberhasilan yang dicapai bukan karena bantuan orang lain atau karena faktor keberuntungan, melainkan karena hasil kerja keras dirinya sendiri. Selain itu individu juga mempunyai dorongan yang kuat untuk segera mengetahui hasil nyata dari tindakannya, karena hal itu dapat digunakan sebagai umpan balik. Aspek yang paling penting dari motivasi berprestasi adalah mampu membuat orang cenderung menuntut dirinya untuk berusaha lebih keras. Aspek yang paling mengagumkan dari motivasi berprestasi adalah mengharapkan penghargaan dari motivasi prestasi yang dilakukannya. Motivasi berprestasi akan terbentuk dengan baik apabila individu telah dapat bertanggung jawab, dapat berani mengambil resiko dalam pekerjaannya, dapat memiliki tujuan yang realistis terhadap pekerjaannya, mampu menciptakan rencana tugas yang menyeluruh dan mampu mengaplikasikannya, dan memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam setiap aktivitas pekerjaannya.

1. Fungsi Motivasi Berprestasi

Menurut Siagian (1995), menjelaskan bahwa fungsi motivasi berprestasi yang harus dimiliki seorang individu atau karyawan adalah :

- (a) Motivasi berprestasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang memacu individu dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan

dengan hasil maksimal. Kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan ini, tidak hanya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi semata, akan tetapi juga menyangkut tujuan-tujuan pribadi.

- (b) Motivasi berprestasi berfungsi untuk merealisasikan atau suatu usaha untuk pemenuhan pemuasan terhadap kebutuhan-kebutuhan personalnya. Apabila seseorang termotivasi, maka individu yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu secara lebih giat.
- (c) Motivasi berprestasi berfungsi untuk melonggarkan atau mengendurkan ketegangan-ketegangan dalam diri individu. Ketegangan ini muncul, karena berkaitan dengan usaha atau upaya dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan diri dan personal.

Kesimpulan dari deskripsi di atas, semakin menegaskan bahwa fungsi motivasi dalam diri individu sebagai pelaku organisasi mempunyai peran yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Mengingat manusia menjadi aktor terpenting dalam sebuah organisasi, maka pengelola organisasi harus peka dan responsif terhadap situasi dan kondisi karyawan, dan selalu mempunyai cara dan metode kreatif untuk tetap menjaga atau meningkatkan motivasi karyawannya, serta motivasi berprestasi dapat berfungsi sebagai usaha untuk memuaskan terhadap pemenuhan kebutuhan-kebutuhan personal individu.

2. Aspek-aspek Motivasi Berprestasi

Mc Clelland (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan prediket terpuji, yang mengemukakan enam karakteristik seseorang yang mempunyai motif berprestasi tinggi antara lain :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan memikul resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Melakukan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Berkaitan dengan aspek-aspek motivasi berprestasi, Mc Clelland (1987) menjelaskan ada empat ciri tindakan orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yang meliputi :

- a. Bertanggung jawab. Individu lebih menyukai situasi yang memungkinkannya bertanggung jawab secara pribadi atas tindakan yang diambil dalam rangka mencapai tujuan. Ditunjukkan dengan memilih tantangan yang memiliki resiko sedang sehingga individu benar-benar akan melaksanakan suatu tugas tanpa beban, karena ia

memilih resiko yang sebanding dengan kemampuannya. Individu juga lebih percaya pada kemampuannya dan biasanya tidak suka terlibat pada situasi-situasi yang menentukan apa yang harus dilakukannya.

- b. Memerlukan dan menyukai adanya umpan balik (*feedback*). Lebih menyukai umpan balik tentang bagaimana tindakannya, dan sangat responsif terhadap umpan balik yang nyata. Individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi sangat mengharapkan adanya umpan balik, sebagai upaya untuk memacu prestasinya. Individu melihat imbalan hanya sebagai simbol keberhasilannya, bukan sebagai pendorong tingkah laku atau tujuan akhirnya.
- c. Inovatif dan berinisiatif. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan terus bergerak untuk mencapai hal baru dan tidak terlalu banyak istirahat serta menghindari rutinitas (Mc Clelland, 1987). Berinisiatif meneliti lingkungannya, banyak melakukan perjalanan, mencoba hal-hal yang baru atau lebih bersifat inovatif.
- d. Sukses dalam pekerjaan. Kinerja yang optimal dan hasil yang maksimal yang ditunjukkan individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menjadi indikator kesuksesan dalam bidang pekerjaannya. Menempatkan tujuan yang sedang dan bekerja lebih keras jika kemungkinan untuk meraih sukses cukup besar.

Penjelasan lebih lanjut mengenai ciri-ciri perilaku individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi disampaikan oleh Atkinson (1974):

- a. *Free Choice* ialah bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menyukai aktifitas-aktifitas prestatif dan mengaitkan keberhasilan dengan kemampuan dan usaha yang keras. Bangga atas keberhasilannya sehingga selalu berusaha untuk meningkatkan segala kemungkinan untuk berprestasi.
- b. *Persistence Behavior* ialah suatu anggapan individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi bahwa kegagalan adalah sebagai akibat dari kurangnya usaha, oleh sebab itu harapan dan usaha untuk berhasil selalu tetap tinggi.
- c. *Intensity Of Performance* ialah suatu intensitas dalam penampilan kerja, artinya individu yang motivasi berprestasinya tinggi selalu berpenampilan suka bekerja keras dibandingkan dengan motivasi berprestasi rendah.
- d. *Risk Preference* ialah pertimbangan memilih resiko sedang, artinya tidak pula sukar.

Berangkat dari ilustrasi pemikiran Mehrabian (dalam Sutoyo, 2001) membagi ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dalam dua kelompok, yaitu ciri-ciri pokok dan ciri-ciri sampingan, ciri-ciri pokok adalah kepercayaan diri, bekerja keras, keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab dan ambisius. Sedangkan ciri-ciri sampingan adalah memperhitungkan resiko, bangga terhadap keberhasilan kerja, menentukan tujuan, mengatasi rintangan, tidak suka buang-buang waktu, memecahkan masalah dan berhasil dalam kompetisi.

Dari uraian teori yang telah dipaparkan di atas, aspek-aspek motivasi berprestasi atau ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dapat disimpulkan sebagai berikut: memiliki kepercayaan diri, suka bekerja keras, senang dengan umpan balik (*feed back*), berorientasi pada masa depan, mampu memanfaatkan waktu dan kesempatan, optimis, bertanggung jawab, dan tidak iri dengan keberhasilan orang lain. Selanjutnya aspek-aspek ini akan dijadikan acuan dalam pembuatan aitem skala motivasi berprestasi yang akan digunakan dalam penelitian ini.

3. Macam – Macam Motivasi Berprestasi

Menurut Heijharahman dan Husnan (2002) dalam artikel yang berjudul Motivasi Berprestasi dan Permasalahannya, motivasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

a. Motivasi positif

Adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan cara yang dapat digunakan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai dengan penggunaan pemberian insentif, yang digolongkan menjadi dua yaitu :

- Material insentif yaitu semua dorongan yang diberikan kepada pegawai yang dapat dinilai dengan uang berupa gaji, tunjangan, dan hadiah.
- Non material insentif yaitu segala dorongan yang diberikan kepada pegawai yang tidak dapat nilai dengan uang berupa : pemberian

fasilitas, penghargaan, pendidikan dan pelatihan, dan penempatan kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

b. Motivasi negatif

Adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu tujuan yang kurang baik karena disertai pemaksaan dan ancaman misalnya menakuti dengan penurunan pangkat dan pemotongan gaji.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemberian motivasi positif dalam rangka pemenuhan jangka panjang yang menghasilkan pekerjaan yang baik, sedangkan motivasi negatif menghasilkan pekerjaan yang semakin hari semakin menurun.

4. Upaya Meningkatkan Motivasi Berprestasi

Menurut Heidjarahman dan Husnan (2002), upaya meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan :

- a. Pemberian penghargaan kepada karyawan
- b. Memberikan pendidikan dan pelatihan
- c. Penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan
- d. Memberikan fasilitas kepada karyawan
- e. Memiliki kondisi kerja yang baik
- f. Pimpinan yang adil dan bijaksana

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa meningkatkan motivasi berprestasi dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan, memberikan pelatihan, penempatan pekerjaan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, dapat memberikan fasilitas yang sesuai dengan lingkungan kerja karyawan, kondisi fisik lingkungan pekerjaan yang ergonomis dan pimpinan memiliki kepemimpinan yang disukai oleh para karyawannya.

5. Teori Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) dari David Mc. Clelland

Teori ini menjelaskan tentang hubungan antara motivasi dan prestasi. Dijelaskan bahwa bagaimana proses suatu keberhasilan dari motivasi terhadap pemenuhan kebutuhan seseorang. Pada akhirnya teori ini bertujuan tentang tidak hanya penekanan pada pemenuhan kebutuhan tetapi ditekankan pada bagaimana dan tujuan apa seseorang menjadi termotivasi. Mc Clelland (1987) mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan ini adalah : kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*), kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), diterima orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan dari seorang individu yang ingin terpuaskan kebutuhannya maka individu tersebut akan

termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkannya itu, kebutuhan pada individu tersebut berupa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Menurut Stoner (dalam Sabma, 2001) mengatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

a. Karakteristik Individu

Stoner (dalam Sabma, 2001) mendefinisikan karakteristik individu sebagai “minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja”. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, sikap terhadap dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

Menurut As'ad (1995) pengertian minat adalah sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu yang diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek-obyek yang disenangi itu. Pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian seseorang dengan pekerjaannya.

Gibson (1996) “sikap adalah kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek, dan situasi yang berbeda dengannya.

b. Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi

kebanyakan orang, daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Menurut Herzberg (dalam Dipboye, et. al., 1994) ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi yang pertama disebut faktor “penyebab kepuasan”, sedangkan yang kedua disebut faktor “penyebab ketidakpuasan”.

Faktor penyebab kepuasan menyangkut pencapaian hasil, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan. Penyebab kepuasan ini berkaitan dengan sifat pekerjaan dan imbalan yang dihasilkan langsung dari prestasi tugas pekerjaan. Sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan meliputi faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan, dimana faktor ini timbul disebabkan oleh hubungan seseorang dengan lingkungan organisasi (suasana pekerjaan) dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

c. Karakteristik Situasi Kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri dari dua hal yaitu lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Widjaja (1986) adalah kondisi kerja yang baik dilihat dari lingkungan kerja, perasaan diikutsertakan dalam proses administrasi dan manajemen, cara mendisiplinkan yang manusiawi artinya sesuai dengan pepatah bahwa manusia tidak luput dari salah dan punya kelemahan, pemberian penghargaan atas dilaksanakannya tugas yang baik, kesetiaan bawahan terhadap pimpinan yang didasarkan dari segi pembentukan perilaku yang diinginkan, promosi dan perkembangan organisasi, serta simpatik pada masalah pribadi bawahan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu; karakteristik individu yang meliputi, minat dan sikap terhadap kebutuhan yang dibawa ke dalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan yang meliputi pencapaian hasil, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan yang di capai dalam situasi kerja. Karakteristik situasi kerja yang didasarkan pada pembentukan perilaku kerja yang diinginkan seperti promosi, perkembangan organisasi, dan kesesuaian kepemimpinan atasan dengan para karyawannya.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sama artinya dengan *job satisfaction*, dan banyak para ahli yang memberikan batasan-batasan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja seseorang menyangkut segala aktivitas yang dilakukan untuk organisasi dan memberikan suatu imbalan lebih kepadanya setelah melakukan kegiatan tersebut.

Robins (1992) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yaitu selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima.

Marbun (2003) menyatakan kepuasan merupakan sikap positif dan perasaan senang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan juga bagaimana seseorang menyikapi pekerjaan yang dilakukannya. Sikap yang dimunculkannya tersebut bisa berupa kesenangan yang mendalam terhadap

pekerjaannya. Seorang yang senang dan puas terhadap pekerjaannya mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan keikhlasan tanpa adanya paksaan.

Anoraga (2005) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Jelaslah kepuasan kerja menyangkut aspek psikologis dari orang yang melakukan kerja tersebut. Aspek psikologis ini menuntunnya untuk memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Lock (dalam Imron, 1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai sebuah pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaan sesuai atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang ia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya .

Martoyo (1987) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini berarti balas jasa karyawan baik berupa finansial maupun non finansial, bila kepuasan kerja terjadi maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Feldman dan Arnold (dalam Imron, 1995) mengartikan kepuasan kerja sebagai keseluruhan rasa suka seseorang terhadap pekerjaan. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah kecendrungan tingkah laku yang ditimbulkan oleh sikap kerjanya.

Smith (dalam Imron, 1995) bahwa kepuasan kerja menunjukkan kepada responsif pekerjaan yang efektif terhadap pekerjaannya, dan kepuasan akan terwujud apa yang dialami pekerja dari pekerjaannya berhubungan dengan nilai dan kebutuhan.

Siagian (2002) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Hasibuan (2002) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Herbert (dalam Imron, 1995) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu reaksi seseorang terhadap pekerjaannya dan reaksi tersebut tergantung kepada bagaimana pekerjaan tersebut diterima untuk memenuhi atau mengarahkan pemenuhan seseorang.

Reaksi seseorang terhadap pekerjaannya bermacam-macam, ada yang senang ada yang tidak senang dengan pekerjaannya. Orang yang senang akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan meyakini bahwa pekerjaannya tersebut membawa manfaat yang besar baik bagi dirinya, maupun untuk organisasinya, sedangkan orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya dengan sembrono, tidak bertanggung jawab, sering mengeluh serta semangat kerjanya menurun.

Orang yang merasakan puas terhadap pekerjaan, dapat dilihat dari perilaku yang muncul dari dirinya atau sikap kerjanya. Indikasi orang yang puas tersebut

bermacam-macam, ada yang bangga terhadap pekerjaannya, kemudian ia melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan dengan tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (1994) mengungkapkan bahwa :”Salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil atau sukses dalam melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas, yang disebut sebagai pemuas instink keahlian atau keterampilan”.

Kedua pendapat di atas, terlihat bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang individu pada hakekatnya adalah keadaan jiwa seseorang yang menyenangkan pekerjaannya dengan demikian ia akan memandang pekerjaannya dengan positif dan berbuat yang terbaik untuk pekerjaannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya, kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Gilmer (dalam As’ad, 2004) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju

2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Gaji
4. Pengawasan
5. Faktor Intrinsik dari pekerjaan
6. Kondisi kerja
7. Aspek sosial dalam pekerjaan dan
8. Komunikasi

Burt (dalam As'ad, 2004) menyatakan : Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor hubungan antar karyawan antara lain : Hubungan antar menejer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi, persepsi dan situasi kerja.
- b. Faktor Individual: Sikap seseorang terhadap pekerjaannya, umur seseorang, dan jenis kelamin.
- c. Faktor luar : Keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Sementara itu Brown (dalam As'ad, 2002) menyatakan :faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Kedudukan
2. Angkat golongan

3. Umur
4. Jaminan sosial dan Finansial dan
5. Mutu pengawasan

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu; Faktor psikologik merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman, sikap terhadap kerja, bakat, emosi dan persepsi. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi; jenis pekerjaan, kondisi kerja, pengaturan waktu kerja, keselamatan kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan dan sebagainya. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan yang meliputi, sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Marbun (2003) ciri-ciri kepuasan kerja adalah merupakan sikap positif dan perasaan senang karyawan terhadap pekerjaannya.

Handoko (2001) ciri-ciri kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Apabila tingkat kepuasan meningkat maka perputaran karyawan dan tingkat absensi menurun. Dan begitu sebaliknya kepuasan kerja

yang rendah bisa mengakibatkan perputaran karyawan dan tingkat absensi meningkat.

As'ad (2000) ciri-ciri kepuasan kerja yaitu dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dalam bekerja.

Hasibuan (2000) ciri-ciri kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kartono (1994) ciri-ciri kepuasan kerja yaitu rasa bangga, puas dan bahagia karena berhasil atau sukses melaksanakan tugas pekerjaannya sampai tuntas.

Dari pendapat di atas dapat diuraikan ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain : (a) Rasa bangga terhadap pekerjaannya. (b) Menyenangi dan menyintai pekerjaan. (c) Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan. (4) Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Ciri-ciri kepuasan kerja di atas merupakan suatu indikasi yang dapat dijadikan alat ukur terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya dapat diuraikan satu persatu supaya tergambar dengan jelas pengukuran-pengukuran yang lebih spesifik terhadap kepuasan kerja:

a. Rasa bangga dengan pekerjaan.

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap

pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya. Anoraga dan Widiyanti (1993) menyatakan bahwa kebanggaan dan interest yang besar terhadap pekerjaan menjadi insentif kuat untuk melakukan pekerjaan.

b. Menyenangi dan menyintai pekerjaan

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan. Anoraga dan Widiyanti (1993) menyatakan bahwa perasaan mencintai pekerjaan maka seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien karena keinginan bekerja itu timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri, sehingga tanpa pengawasan yang ketatpun orang tersebut dapat bekerja dengan disiplin.

c. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan

Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia.

Sementara Pidarta (1998) berpendapat bahwa kebahagiaan adalah merupakan nilai-nilai tertinggi dari setiap aktivitas manusia. Sebab seorang yang merasa bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomorduakan imbalan materi. Ia akan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang indah yang memikat dirinya, yang mempesona hatinya untuk bekerja tanpa mengenal lelah.

d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Orang yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab. Pidarta (1998) menyatakan “tanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan ialah penyelesaian tugas yang memberi kepuasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama atasan”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan ciri-ciri kepuasan kerja meliputi rasa bangga terhadap pekerjaannya ditandai dengan kesukaan terhadap pekerjaan tersebut, menyenangkan dan menyintai pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaannya, bergairah dan bahagia dengan pekerjaannya ditandai dengan senang menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

D. Kerangka Pemikiran

Teori utama yang digunakan dalam mengkaji dan membahas persoalan dalam penelitian ini adalah teori kepuasan kerja dari Kartono (1994) dan teori motivasi berprestasi Mc Clelland (dalam Mangkunegara, 2007)

Mc Clelland (dalam Mangkunegara, 2007) motivasi berprestasi adalah sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan prediket terpuji. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi cenderung kepercayaan yang tinggi terhadap diri sendiri dan mempunyai tanggung jawab dan mengharapkan hasil yang kongkrit dari hasil kerjanya. Hal ini

menunjukkan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu predaktor positif untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan. As'ad (2004). kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu 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, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan begitu juga sebaliknya

Dalam kehidupan sehari-hari sering kita melihat berbagai aktivitas manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, namun jika kita amati secara seksama maka akan tampak bahwa dalam menjalankan aktivitas yang sama tampak ada perbedaan antara orang yang satu dengan yang lain. Terletak pada motivasi yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Dengan motivasi seseorang mempunyai energi atau kekuatan yang menggerakkannya guna memuaskan kebutuhan hidupnya.

Dengan demikian proses motivasi diawali dengan adanya kebutuhan, setelah itu orang akan membuat perencanaan bagaimana memenuhi kebutuhan tersebut dan untuk merealisasikan rencana tersebut perlu adanya motivasi yang kuat dan perlu ada usaha yang sungguh-sungguh. Seseorang yang memiliki motivasi untuk mencapai suatu tingkah lakunya diarahkan oleh hal-hal yang mungkin positif dan bagi orang yang termotivasi untuk menghindari kegagalan tingkah lakunya diarahkan oleh hasrat yang positif. Murray (dalam Rusno, 2009) mengemukakan bahwa kebutuhan (*needs*) diperoleh melalui interaksi individu dan

lingkungannya. Murray mengembangkan daftar kebutuhan manusia dan salah satunya kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), yaitu kebutuhan :

- a. Untuk menyelesaikan tugas yang sulit,
- b. Untuk mengerjakan tugas secepat mungkin,
- c. Untuk mengatasi hambatan dan mencapai standar yang tinggi,
- d. Menandingi dan melampaui orang lain, dan
- e. Meningkatkan harga diri dengan keberhasilan yang mengasah bakat.

Aspek yang paling penting dari motivasi berprestasi adalah bahwa motif itu membuat orang cenderung menuntut dirinya untuk berusaha lebih keras terutama bila berada dalam situasi yang gawat. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi lebih suka mencari resiko, suatu peluang untuk mencapai sesuatu yang berharga di suatu bidang dimana sukses itu sulit di capai. Pada umumnya orang yang mempunyai tingkat motivasi berprestasi tinggi lebih gigih, realitis dan suka bertindak dibandingkan dengan orang yang mempunyai berbagai pola motivasi lain.

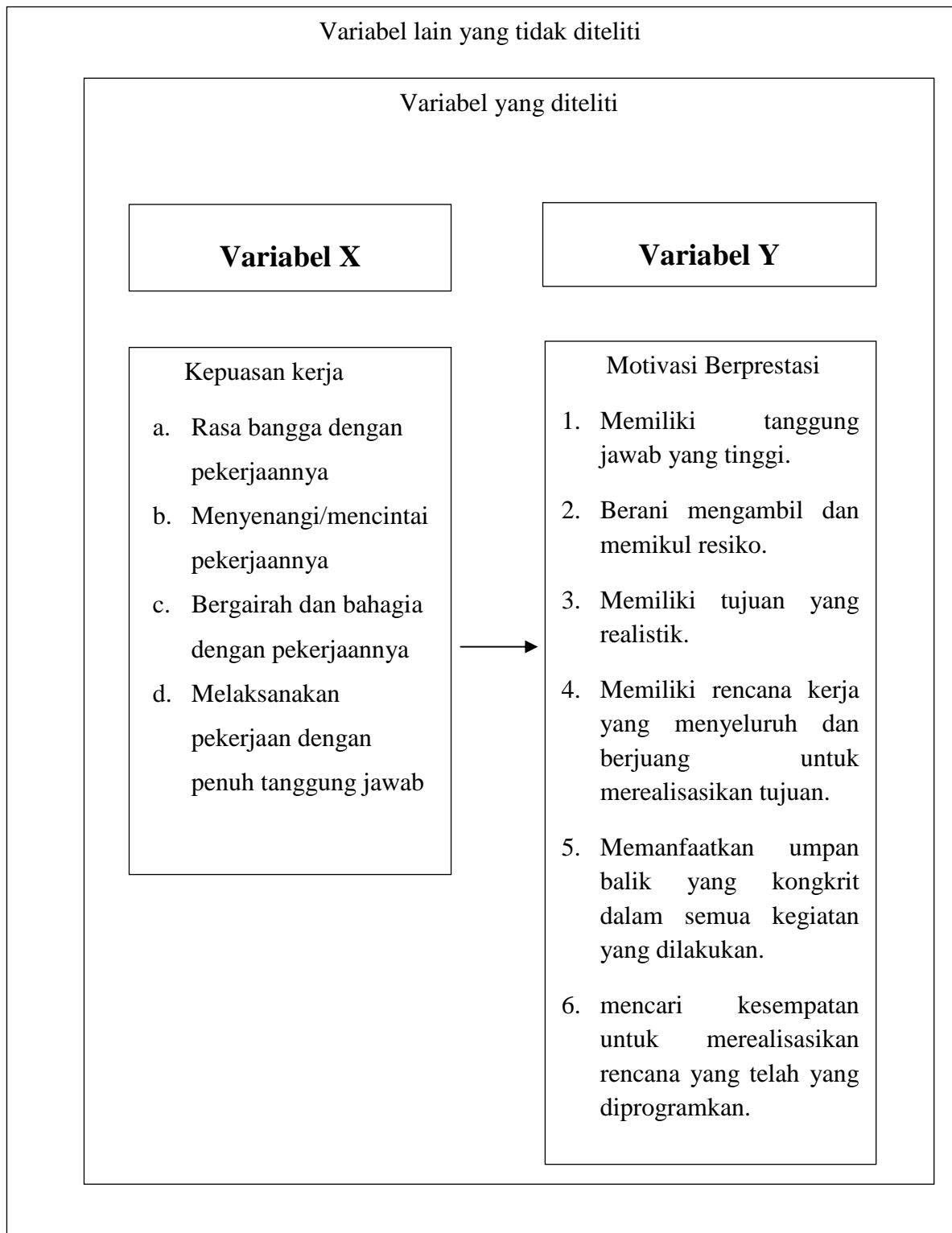
Motivasi berprestasi dalam dunia pekerjaan manusia tidak terlepas dari hubungan yang satu dengan yang lainnya, dalam lingkungan pendidikan karyawan mempunyai peranan penting dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab operasional administrasi yang menunjang proses belajar mengajar, mereka menjadi perencana, pelaksana, mengelola dan memberikan layanan teknis dalam bidang pendidikan yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai perasaan dan keinginan yang dapat memperbaiki sikap-sikapnya

terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai semakin meningkat, hal ini akan tercapai apabila kepuasan kerja telah terpenuhi.

Sesuai dengan pendapat Anaroga (1992) menyatakan bahwa menimbulkan motivasi dalam hal ini motivasi berprestasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan adalah merupakan suatu keharusan bagi setiap manajer. Jadi dapat disimpulkan motivasi berprestasi akan dapat tercapai apabila kepuasan kerja karyawan telah dapat terpenuhi.

Orang yang merasakan puas terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari perilaku yang muncul dari dirinya atau sikap kerjanya. Indikasi orang yang puas tersebut bermacam-macam, ada yang bangga terhadap pekerjaannya kemudian ia melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan dengan tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (2000) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah rasa bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses dalam melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas yang disebut sebagai pemuas instink keahlian atau keterampilan.

Berdasarkan pemahaman tersebut maka dapat digambarkan dalam kerangka berfikir sebagai berikut :



E. Asumsi

- a. Motivasi Berprestasi adalah keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang ditandai dengan upaya aktualisasi diri, kepedulian pada unggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan yang nasional.
- b. Adanya kepuasan kerja yang tinggi dari para karyawan akan dapat meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan.
- c. Kepuasan kerja muncul dari adanya sikap, persepsi dan penilaian individu atas pekerjaannya.
- d. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi berprestasi para karyawan.

F. Hipotesis

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan sebuah hipotesis “ Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi pada karyawan SMA Yayasan Pendidikan Cendana Rumbai Pekanbaru”. Apabila kepuasan kerja tinggi maka semakin tinggi motivasi berprestasi karyawan. Begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka semakin rendah motivasi berprestasi karyawan.

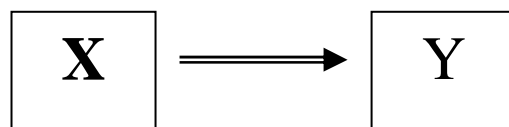
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan satu bentuk penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, dengan teknik korelasi seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi, Arikunto (1995).

Penelitian ini menghubungkan antara variabel kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi karyawan. Secara sistematis model hubungan antara kedua variabel penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



B. Variabel Penelitian dan Operasionalisasi variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen (X): Kepuasan Kerja

Variabel Dependen (Y) : Motivasi Berprestasi

2 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah reaksi/sikap seseorang terhadap pekerjaannya, orang yang puas terhadap pekerjaannya indikator dari variabel ini dari Kartono (1994) yaitu:

- a . Rasa bangga dengan pekerjaannya
- b. Menyenangi dan mencintai pekerjaannya.
- c. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaannya.
- d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan–dorongan untuk mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi. Adapun indikator-indikator dari variabel ini adalah dari Mc Clelland (dalam Mangkunegara, 2007), yaitu :

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Berani mengambil dan memikul resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistik.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah yang diprogramkan .

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (1998), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Cendana Rumbai Pekanbaru yang berjumlah 56 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (1993) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dengan maksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Untuk sekedar ancang-ancang maka apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, Arikunto (1993).

Oleh karena jumlah populasi adalah 56 orang, maka seluruh populasi diambil sebagai subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

a. Alat Ukur Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan teori Kartono (1994). Skala ini disusun dengan model Skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data, (Hadi, 1991).

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favorabel

- Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai)
- Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai)
- Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)

Untuk pernyataan unfavorabel

- Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)
- Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai)
- Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai)

b. Alat Ukur Untuk Variabel Motivasi Berprestasi.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala Motivasi Berprestasi disusun berdasarkan teori Mc.

Clelland (dalam Mangkunegara, 2007). Skala ini disusun dengan model Skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data, (Hadi, 1991).

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favorabel

- Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai)
- Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai)
- Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)

Untuk pernyataan unfavorabel

- Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)
- Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai)
- Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai)

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, maka alat ukur yang akan digunakan harus di uji cobakan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan adalah untuk mengetahui tingkat Validitas dan Reliabilitas alat ukur, guna mendapatkan instrument yang benar-benar mengukur apa yang hendak di ukur.

G.Uji Validitas

Menurut Azwar (2002) Validitas berasal dari kata *Valdity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Dalam penelitian ini, untuk uji validitas digunakan teknik *korelasi product moment* dengan bantuan program *SPSS 11,5 For Window*, dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya.

Untuk *korelasi product moment*, rumus statistik yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{N.XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[(N.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)][(N.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
- N = Jumlah subjek
- X = Jumlah skor Item
- Y = Jumlah skor total
- XY = Jumlah perkalian skor Item
- X^2 = Jumlah kuadrat skor Item
- Y^2 = Jumlah kuadrat skor total

H.Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2002) reliabilitas adalah konsistensi atau kepercayaan hasil ukur. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien reliabilitas alpha. Koefisien reliabilitas didapat lewat satu penyajian satu bentuk skala yang dikenai hanya sekali pada kelompok responden, Azwar (2002).

Untuk mengukur sejauh mana konsistensi hasil alat ukur, digunakan uji statistik koefisien reliabilitas Alpha, Azwar (2002). Uji reliabilitas menggunakan

teknik alpha dengan bantuan program *SPSS 11,5 For Windows* melalui komputer.

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S1^2 + S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan belahan 2

Sx^2 = Varians skor tes

I. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa hasil pengukuran tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi karyawan, selanjutnya peneliti menganalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson, (dalam Azwar, 2002)

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)][(N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah subjek

X = Jumlah skor total variabel Kepuasan Kerja

Y = Jumlah skor total variabel Motivasi Berprestasi

XY = Jumlah perkalian skor skala

X^2 = Jumlah kuadrat skor total Kepuasan Kerja

Y^2 = Jumlah kuadrat skor total Motivasi Berprestasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Laporan Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan skala kepada subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah Guru-guru SMA Cendana Pekanbaru dan dilakukan pada tanggal 05 Juli 2010 – 09 Juli 2010. Dari 2 skala yang peneliti berikan kepada 56 responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini kembali semua dengan utuh dan pernyataan dalam skala tersebut terjawab seluruhnya tanpa ada nomor yang terlewat oleh guru.

Setelah data penelitian terkumpul dilakukan pengolahan dan penganalisisan data untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik perhitungan *korelasi product moment* dari Pearson dan dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS 11,5 *for Windows*.

B. Hasil Uji Asumsi

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang dimiliki memenuhi yang disyaratkan, yaitu data harus normal dan linier. Oleh karena itu, dalam hal ini akan dibahas terlebih dahulu tentang uji asumsi kedua hal tersebut, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

C. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Adapun cara yang digunakan untuk melihat sebaran data tersebut normal atau tidak normal pada penelitian adalah dengan melihat rasio antara kecondongan

kurva (*skewness*) dan kerampingan kurva (*kurtosis*) dengan alat bakunya masing-masing.

Rasio *skweness* adalah nilai *skewness* dibagi *standard error skewness*. Sebagai pedoman, jika *rasio skewness* berada antara -2 sampai $+2$, maka distribusi data adalah normal. *Rasio kurtosis* adalah nilai *kurtosis* dibagi *standard error kurtosis*, dan sebagai pedoman jika *rasio kurtosis* berada antara -2 sampai $+2$, maka distribusi data adalah normal (Santoso, 2008: 53). Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel kepuasan kerja (variabel X) dan variabel motivasi berprestasi (variabel Y).

Berdasarkan uji normalitas dengan program SPSS 11,5 for windows didapatkan rasio skewness untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,100/0,319=0,313$ dan rasio kurtosis sebesar $0,518/0,628=0,824$, sedangkan untuk variabel motivasi berprestasi diperoleh rasio skewness $-0,025/0,319=-0,078$ dan rasio kurtosis sebesar $-0,598/0,628=-0,952$. Rasio skewness dan kurtosis kedua variabel dalam penelitian ini berada dalam rentang antara -2 sampai $+2$, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram dan grafik pada *lampiran C*.

D. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan di antara dua variabel, jika nilai dari variabel berubah atau bergerak ke arah yang sama, maka hubungan itu adalah positif. Sementara itu, dikatakan negatif jika nilai-nilai variabel itu bergerak ke arah berlawanan.

Berdasarkan uji linieritas pada variabel kepuasan kerja dan motivasi berprestasi dengan regresi linier pada SPSS 11,5 for Windows, diketahui F sebesar 121,92 dengan taraf signifikan 0,000. Untuk mengetahui data linier atau tidak dapat dilihat dari besarnya signifikansi. Menurut Hadi (2002: 103) data dikatakan linier apabila besarnya harga signifikansi dari variabel kecil dari atau sama dengan 0,05, karena 0,000 sebagai taraf signifikansi dari uji linier tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan data variabel dalam penelitian ini adalah linier.

E. Hasil Analisa Data

Tujuan dari dilakukannya analisa data adalah untuk menguji hasil hipotesis dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara hubungan kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi, yang dianalisa dengan menggunakan teknik perhitungan *korelasi product moment* dari Pearson dan dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS 11,5 *for Windows*.

Hasil analisis dari teknik korelasi *product moment* diperoleh angka sebesar 0,832 dengan probabilitas 0,000. Adapun ketentuan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis apabila probabilitas di bawah atau sama dengan 0,01 ($p \leq 0,01$) maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2003:171). Dalam hal ini probabilitas (p) yaitu 0.000 lebih kecil dari pada 0,01 ($0,000 \leq 0,01$). Angka koefisien kerelasi ini termasuk dalam kategori tingkat hubungan sangat kuat, jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi pada guru SMA Cendana Pekanbaru (terbukti)

artinya bagaimana kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi berprestasi yang dimiliki guru tersebut.

Berdasarkan hasil analisis *product moment* diperoleh angka sebesar 0,832 dengan taraf signifikan 0,000, hal ini menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi, yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki guru tersebut. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah motivasi berprestasi yang dimiliki guru tersebut. Artinya semakin guru tersebut memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan, guru menyenangi dan mencibtai pekerjaannya, dapat mengaplikasikan ilmu atau bergairah dalam melakukan pekerjaannya, serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab maka guru tersebut akan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

Sebaliknya, jika guru kurang memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan, kurang guru menyenangi dan mencibtai pekerjaannya, kurang dapat mengaplikasikan ilmu atau kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, serta kurang dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab maka guru tersebut akan memiliki motivasi berprestasi yang rendah, sehingga guru kurang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, kurang berani mengambil resiko dalam pekerjaannya, kurang memiliki pencapaian prestasi kerja yang realistis, kurang memerlukan umpan balik, serta kurang dapat mengaplikasikan semua ilmu yang diperolehnya. Untuk dapat

memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang kemukakan di atas, dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2003: 216

Hasil analisis terhadap koefisien korelasi antara sikap terhadap kondisi fisik dengan kepercayaan diri remaja diperoleh angka sebesar 0,832 dengan taraf signifikan 0,000. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi pada tabel 10, maka koefisien korelasi berada pada angka 0.80 –1.000, ini berarti tingkat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi berada pada kategori sangat kuat, dengan kata lain motivasi berprestasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Angka 0,832 menunjukkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi adalah positif, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki guru tersebut, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah motivasi berprestasi yang dimiliki guru tersebut.

F. Deskripsi Kategorisasi Data

Skor yang dihasilkan dalam suatu penelitian belum memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti untuk memberi makna yang memiliki nilai diagnostik. Sisi diagnostika suatu pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Interpretasi skala psikologi selalu bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu (Azwar, 2000: 105).

Pada skala kepuasan kerja, subjek dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. Gambaran hipotetis variabel sikap terhadap kondisi fisik dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9.
Gambaran Rerata Empirik Dan Hipotetik Variabel Kepuasan Kerja (X)

Hipotetik		Empirik		Hipotetik		Empirik	
Nilai minimum	Nilai Maksimum	Nilai minimum	Nilai Maksimum	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)
30	105	49	95	78	10.4	77.8	10.45

Skor maksimal pada variabel kepuasan kerja adalah 95, skor minimalnya adalah 30. Rangnya $95-30=65$, mean $(95+30)/2=78$, dan standar deviasinya $(95-30)/6=10.4$. Berdasarkan hasil perhitungan, pengkategorisasi mengikuti ketentuan sebagai berikut: $X < (\mu - 1,0\sigma)$ untuk kategori rendah, $(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$ untuk

kategori sedang, $(\mu+1,0\sigma)\leq X$ untuk kategori tinggi. (Azwar, 1999).

Pengkategorian dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10.
Kategorisasi Kepuasan Kerja (X)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 68$	11	20
Sedang	$68 \leq X < 88$	36	64
Tinggi	$88 \leq X$	9	16
Jumlah		56 orang	100%

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa 11 guru (20%) memiliki kepuasan kerja yang rendah, dengan kata lain 11 guru kurang memiliki rasa bangga dengan pekerjaannya, guru kurang dapat menyenangi atau mencintai pekerjaannya, guru kurang bergairah dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya, dan guru kurang dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. 36 guru (64%) memiliki kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori sedang, dengan kata lain 36 guru memiliki rasa bangga dengan pekerjaannya tetapi belum sepenuhnya mampu menjadikan pekerjaannya sebagai tugas yang wajib dilaksanakan, guru dapat menyenangi atau mencintai pekerjaannya tetapi belum sepenuhnya mampu mengaplikasikan segenap kemampuan untuk mencerdaskan para siswa, guru bergairah dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya tetapi belum sepenuhnya mampu menjadikan pekerjaannya sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan, dan guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab tetapi belum sepenuhnya dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan

dengan baik dan benar. 9 guru (16%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi, berarti 9 guru memiliki rasa bangga dengan pekerjaannya, guru menyenangi atau mencintai pekerjaannya, guru bergairah dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya, dan guru melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini mengindikasikan bahwa guru-guru SMA Cendana Pekanbaru secara umum, rata-rata kepuasan kerjanya tergolong sedang, dengan kata lain guru-guru SMA Cendana Pekanbaru, memiliki rasa bangga dengan pekerjaannya tetapi belum sepenuhnya mampu menjadikan pekerjaannya sebagai tugas yang wajib dilaksanakan, guru dapat menyenangi atau mencintai pekerjaannya tetapi belum sepenuhnya mampu mengaplikasikan segenap kemampuan untuk mencerdaskan para siswa, guru bergairah dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya tetapi belum sepenuhnya mampu menjadikan pekerjaannya sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan, dan guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab tetapi belum sepenuhnya dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan benar.

Pada skala motivasi berprestasi, subjek dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi. Gambaran hipotetis variabel kepercayaan diri remaja dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11.
Gambaran Rerata Empirik Dan Hipotetik Variabel Motivasi Berprestasi (Y)

Hipotetik		Empirik		Hipotetik		Empirik	
Nilai minimum	Nilai Maksimum	Nilai minimum	Nilai Maksimum	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)
36	118	62	105	100	13.6	90.8	13.62

Skor maksimal pada variabel motivasi berprestasi 105, skor minimal adalah 62. Rangnya $105-62 = 43$, mean $(105+62)/2 = 100$, dan standar deviasinya $(105-62)/6 = 13.6$. Berdasarkan hasil perhitungan, pengkategorisasi mengikuti ketentuan sebagai berikut: $X < (\mu - 1,0\sigma)$ untuk kategori rendah, $(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$ untuk kategori sedang, $(\mu + 1,0\sigma) \leq X$ untuk kategori tinggi. (Azwar, 1999). Pengkategorisannya dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12.
Kategorisasi Motivasi Berprestasi (Y)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 87$	24	42
Sedang	$87 \leq X < 113$	29	52
Tinggi	$113 \leq X$	2	6
Jumlah		56 orang	100%

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa 24 guru (42%) berada pada kategori rendah, ini artinya 24 orang guru kurang memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, kurang mampu mengambil dan memikul resiko, guru kurang memiliki tujuan atau rencana-rencana tugas yang realistis, guru kurang mampu berjuang untuk merealisasikan rencana tugas yang telah

diprogramkan, guru kurang mampu memanfaatkan umpan balik yang diberikan oleh sekolah baik dalam proses belajar dan mengajar, guru kurang dapat mewujudkan semua prestasi kerja yang telah direncanakan atau guru kurang dapat memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan dan dirinya. 29 guru (52%) berada pada kategori sedang, ini artinya 29 guru masih belum maksimal memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, masih belum maksimal mengambil dan memikul resiko, guru masih belum maksimal untuk mewujudkan tujuan atau rencana-rencana tugas yang realistis, guru masih belum maksimal berjuang untuk merealisasikan rencana tugas yang telah diprogramkan, guru masih belum maksimal memanfaatkan umpan balik yang diberikan oleh sekolah baik dalam proses belajar dan mengajar, guru masih belum maksimal mewujudkan semua prestasi kerja yang telah direncanakan atau guru masih belum maksimal memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan dan dirinya. 2 guru(6%) berada pada kategori tinggi, ini artinya 2 guru telah maksimal memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, telah maksimal mengambil dan memikul resiko, guru telah maksimal untuk mewujudkan tujuan atau rencana-rencana tugas yang realistis, guru telah maksimal berjuang untuk merealisasikan rencana tugas yang telah diprogramkan, guru telah maksimal memanfaatkan umpan balik yang diberikan oleh sekolah baik dalam proses belajar dan mengajar, guru telah maksimal mewujudkan semua prestasi kerja yang telah direncanakan atau guru telah maksimal memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan dan dirinya. Hal ini mengindikasikan bahwa para guru-guru SMA Cendana Pekanbaru

, secara umum memiliki motivasi berprestasi yang sedang, dengan kata lain guru-guru SMA Cendana Pekanbaru masih belum maksimal memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, masih belum maksimal mengambil dan memikul resiko, guru masih belum maksimal untuk mewujudkan tujuan atau rencana-rencana tugas yang realistis, guru masih belum maksimal berjuang untuk merealisasikan rencana tugas yang telah diprogramkan, guru masih belum maksimal memanfaatkan umpan balik yang diberikan oleh sekolah baik dalam proses belajar dan mengajar, guru masih belum maksimal mewujudkan semua prestasi kerja yang telah direncanakan atau guru masih belum maksimal memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan dan dirinya

G. Pembahasan

Hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari program *SPSS For Windows* menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi. Dengan demikian jika guru memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka guru tersebut akan memiliki motivasi berprestasi yang rendah. Sebaliknya jika guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka guru tersebut akan memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi.

Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis sebesar 0,832, maka bentuk hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi adalah positif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi yang dirasakan oleh para guru tersebut, dan sebaliknya

semakin rendah kepuasan kerja, maka akan semakin rendah tingkat motivasi berprestasi yang dirasakan oleh guru tersebut.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh As'ad (2004), mengatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu predaktor positif untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan, hal ini senada dengan diungkapkan oleh pendapat Anaroga (1992) menyatakan bahwa menimbulkan motivasi dalam hal ini motivasi berprestasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan adalah merupakan suatu keharusan bagi setiap manajer. Jadi dapat disimpulkan motivasi berprestasi akan dapat tercapai apabila kepuasan kerja karyawan telah dapat terpenuhi. Artinya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki seseorang maka bisa menyebabkan akan terjadinya motivasi berprestasi yang dirasakan oleh orang tersebut akan semakin rendah, dan sebaliknya bila semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seseorang maka bisa menyebabkan akan terjadinya motivasi berprestasi yang dirasakan oleh orang tersebut akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah peneliti lakukan diketahui bahwa hubungan kepuasan kerja tergolong sedang yaitu sebanyak 36 orang guru (64%), dengan kata lain 36 atau merasa memiliki rasa bangga dengan pekerjaannya tetapi belum sepenuhnya mampu menjadikan pekerjaannya sebagai tugas yang wajib dilaksanakan, guru dapat menyenangi atau mencintai pekerjaannya tetapi belum sepenuhnya mampu mengaplikasikan segenap kemampuan untuk mencerdaskan para siswa, guru bergairah dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya tetapi belum sepenuhnya mampu menjadikan pekerjaannya sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan, dan guru dapat

melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab tetapi belum sepenuhnya dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan benar. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada guru-guru SMA Cendana Pekanbaru tergolong sedang, begitu juga dengan kategorisasi-kategorisasi per-indikator juga tergolong sedang (lihat lampiran E).

Maslow (dalam Koeswara, 1991), berpendapat bahwa kebutuhan pemenuhan kepuasan dapat meningkatkan harga diri (*need for-self esteem*). Individu sebagai tenaga kerja dalam perusahaan membutuhkan kepuasan kerja atas kemampuan yang dimiliki dan tindakan yang telah dilakukannya. Untuk memenuhi kebutuhan harga diri yang berupa kepuasan kerja dari perusahaan, karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik dari orang lain yang mendorong karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas lebih sukses guna mencapai prestasi yang tinggi. Seorang guru bisa saja mengalami kepuasan kerja yang menurun dan akan berpengaruh kepada motivasi berprestasinya, maka bila guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya yaitu dapat memiliki rasa bangga dengan pekerjaannya, dapat menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dapat bergairah dan bahagia dalam bekerja, serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab dan konsisten sehingga guru-guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, efektif, konsisiten dan positif maka akan dapat menciptakan dorongan untuk dapat mencapai motivasi berprestasi..

Namun sebaliknya bila guru memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya yaitu kurang memiliki rasa bangga dengan pekerjaannya, kurang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, kurang bergairah dan bahagia dalam bekerja, serta kurang

melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab dan konsisten sehingga guru-guru kurang melaksanakan pekerjaan dengan baik, efektif, konsisiten dan positif maka akan berpengaruh dalam pencapaian motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang berhubungan dengan prestasi, yaitu adanya keinginan individu untuk menguasai, mengatur lingkungan sosial maupun lingkungan fisik, mengatasi rintangan, mempertahankan kualitas kerja yang tinggi dan bersaing melalui usaha-usaha yang keras untuk melebihi prestasi orang lain, Lindgren (dalam As'ad, 1995). Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi sehingga dapat mempertahankan kualitas kerja tinggi, dapat bersaing melalui usaha-usaha yang ditemui dan dapat diselesaikan dengan baik sehingga produktivitas kerja meningkat lebih tinggi. Perilaku karyawan dalam aktivitas kerja untuk meningkatkan produktivitas memerlukan dorongan-dorongan tertentu, salah satu dorongan tersebut adalah dengan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan untuk bisa berprestasi.

Motivasi berprestasi dalam dunia pekerjaan manusia tidak terlepas dari hubungan yang satu dengan yang lainnya, dalam lingkungan pendidikan karyawan mempunyai peranan penting dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab operasional administrasi yang menunjang proses belajar mengajar, mereka menjadi perencana, pelaksana, mengelola dan memberikan layanan teknis dalam bidang pendidikan yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai perasaan dan keinginan yang dapat memperbarui sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina

supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai semakin meningkat, hal ini akan tercapai apabila kepuasan kerja telah terpenuhi.

Menyimak dari hubungan kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi di atas, maka kepuasan kerja yang didapatkan dalam suatu pekerjaan akan dapat membentuk dorongan untuk mendapatkan motivasi berprestasi yang tinggi, dan akan ada juga apabila motivasi berprestasi tidak tercapai dalam suatu pekerjaan, hal ini bisa disebabkan karena situasi dalam pekerjaan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja dan akan mempengaruhi motivasi berprestasi dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari.

Motivasi berprestasi berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru-guru SMA Cendana Pekanbaru tergolong sedang yaitu sebanyak 29 guru yang bila dipersenkan menjadi (52%), artinya guru masih belum maksimal memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, masih belum maksimal mengambil dan memikul resiko, guru masih belum maksimal untuk mewujudkan tujuan atau rencana-rencana tugas yang realistis, guru masih belum maksimal berjuang untuk merealisasikan rencana tugas yang telah diprogramkan, guru masih belum maksimal memanfaatkan umpan balik yang diberikan oleh sekolah baik dalam proses belajar dan mengajar, guru masih belum maksimal mewujudkan semua prestasi kerja yang telah direncanakan atau guru masih belum maksimal memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan dan dirinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru-guru SMA Cendana Pekanbaru tergolong sedang. Termasuk pada kategorisasi-kategorisasi indikator juga tergolong sedang pada motivasi

berprestasi (lihat lampiran E), ini dapat disebabkan oleh masih belum maksimalnya motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru tersebut.

Tinggi, sedang atau rendahnya hubungan kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan berpengaruh pada motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan berdampak semakin tinggi motivasi berprestasi yang dirasakan oleh guru tersebut, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka akan berdampak semakin rendah motivasi berprestasi yang dirasakan oleh guru tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap guru-guru SMA Cendana Pekanbaru, bahwa kategorisasi motivasi berprestasi tergolong sedang hal ini dipengaruhi oleh belum maksimalnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru tersebut, dan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kategorisasi kepuasan kerja juga tergolong sedang.

Peningkatan motivasi berprestasi akan dapat terbentuk dengan baik apabila guru telah memiliki: lebih mempunyai kepercayaan dalam menghadapi tugas yang berhubungan dengan prestasi, mempunyai sifat yang berorientasi kedepan, memilih tugas yang kesukarannya sedang, tidak membuang-buang waktu, lebih tangguh dalam mengerjakan tugas, dalam mencari pasangan lebih suka memilih orang yang mempunyai kemampuan dari pada orang yang simpatik, Heckausen (dalam kahar, 2007), oleh karena itu guru-guru SMA Cendana Pekanbaru diharapkan mampu memiliki ciri-ciri untuk meningkatkan motivasi berprestasi di atas agar guru mempunyai kinerja yang sangat diharapkan oleh Institusi.

Berdasar analisis data memperlihatkan adanya sumbangan efektif variabel kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi sebesar 69,3 (r determinan = 0,693).

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap munculnya motivasi berprestasi pada guru-guru dalam lingkungan sekolah maupun dapat pada di luar lingkungan sekolah, Lebihnya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Bisa jadi karena faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru menurut Heidjarahman dan Husnan (2002) pendidikan, pelatihan, penempatan kerja, kondisi kerja, gaya kepemimpinan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

Bentuk hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi adalah positif, ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru tersebut. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah motivasi berprestasi yang dimiliki guru tersebut.

B. Saran

1) Kepada Guru

Kepada para Guru-guru SMA Cendana Pekanbaru, agar lebih terbuka lagi terhadap pekerjaannya dalam melakukan pembicaraan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat mencari solusi yang baik tentang permasalahan-permasalahan yang dihadapi ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan motivasi berprestasinya.

2). Kepada Pimpinan

Kepada pimpinan SMA Cendana Pekanbaru disarankan untuk dapat membicarakan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan memberi masukan pada setiap guru, dengan terjalinnya hubungan yang baik antara guru dan pimpinan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga

pegawai akan dapat bekerja dengan maksimal dan motivasi berprestasi menjadi tinggi.

3). Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini tidaklah sempurna, terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu disarankan untuk peneliti yang akan datang agar dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru, baik sebagai variabel kontrol maupun sebagai variabel bebas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 1992, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- & Ninik Widiyanti, 2005, *Psikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 1993, *Prosedur Penelitian Dan Pendekatan Praktek*, Jakarta Rineka Cipta.
- , 1995, *Prosedur Penelitian Dan Pendekatan Praktek*, Jakarta Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- , 1999, *Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri, Yogyakarta: Liberty.
- , 2004, *Psikologi Industri*, Liberty: Yogyakarta.
- Azwar, Syaifudin, 1999, *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar Ofset.
- , 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2002, *Validitas dan Reliabilitas*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar Ofset.
- Bittel, Davis, K., dan Newstrom, J. W. 2004. *Perilaku dalam Organisasi*. (terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Dipboye, Robert L., dkk. 1994. *Organizational Motivator*. Florida : Harcourt Brace College Publishers.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, 2002, *Metode Riset*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Melayu, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- , 2002, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Husnan, Suad, 2002, *Manajemen Personalia*, Liberty, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 1994, *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, Jakarta : Raja Grafindo.
- Koeswara. 1991. *Teori Teori Kepribadian*. Bandung : PT Eresco.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marbun, BN, 2003. *Kamus Manajemen Jakarta*: Pusat Sinar Harapan.
- Martoyo, Susilo, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- McClelland, D. C. 1987. *The Achieving Society*. Canada : D. Van Nostrand Company, Inc.
- Munandar, Sunyoto. 2002. *Psikologi industri dan organisasi*, Jakarta : UI Pres.
- Munandar, Ashar. S, 2001, *Psikologi Komunikasi*, Jakarta: PT. Roharja Rosdakarya.
- Pidarta, Made, 1998, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Sabma, W., 2001, *Analisis Faktor-faktor Motivasi Yang Dipengaruhi Kinerja Karyawan* (studi pada Departement Pemasaran PT. Payung Pusaka Jaya Kediri, Jatim), FE UNIBRAW, Malang.
- Santoso, 2008, *Statistik Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, sondang, 2002, *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Pustaka Jaya
- , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 1998, *Metode Penelitian Administrasi*, Jakarta : Rineka Cipta.
- , 2003. *Staristika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabet.

Sutoyo, D. A. 2001. *Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja ditinjau dari Persepsi Karyawan terhadap Karakteristik Kepemimpinan Transformasional PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta. Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UII.

Stoner, James A. F., 1986, *Manajemen*. (Terjemahan), Wilhelmus W. dan Benjamin Molan, Intermedia, Jakarta.

Usmara. 2006. *Motivasi Kerja, Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta : Asmara Books.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1	Blue Prin Skala Kepuasan Kerja Sebelum Try Out.....29
Tabel 2	Blue Print Skala Motivasi Berprestasi Sebelum Try Out..... 30
Tabel 3	Blue Print Skala Kepuasan Kerja Yang Sahih Dan Setelah Try Out.....32
Tabel 4	Blue Print Skala Motivasi Berprestasi Yang Sahih Dan Setelah Try Out.....33
Tabel 5	Blue Prin Skala Kepuasan Kerja Untuk Riset.....35
Tabel 6	Blue Print Skala Motivasi Berprestasi Untuk Riset34
Tabel 7	Rekapitulasi Hasil Uji Coba Instrumen.....37
Tabel 8	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....41
Tabel 9	Gambaran Rerata Empirik Dan Hipotetik Variabel Kepuasan Kerja (X).....42
Tabel 10	Kategorisasi Kepuasan Kerja (X)43
Tabel 11	Gambaran Rerata Empirik Dan Hipotetik Variabel Motivasi Berprestasi (Y).....45
Tabel 12	Kategorisasi Motivasi Berprestasi (Y)..... 45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Alat Ukur Penelitian
Lampiran B	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran C	Hasil Uji Normalitas
Lampiran D	Hasil Analisa Data
Lampiran E	Kategorisasi
Lampiran F	Tabulasi Data Mentah
Lampiran G	Surat Keterangan Penelitian