

**PENGUJIAN PSIKOMETRIS SKALA PSIKOLOGI:
MOTIVASI KERJA DAN MOTIVASI SPIRITUAL**

MIFTAHUN NI'MAH SUSENO

0812 2125 2407

miftah.suseno@uin-suka.ac.id

miftahsuseno@gmail.com



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

SKALA MOTIVASI KERJA

1. Definisi Motivasi Kerja

Secara umum, motivasi berasal dari kata *motive* yang artinya adanya kebutuhan, keinginan, hasrat, dan penggerak yang menyebabkan seseorang bertindak aktif untuk mencapai tujuan (Mathis & Jackson, 2001). Motivasi juga didefinisikan sebagai sesuatu yang mempunyai energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku. Bangunan dasar motivasi, secara garis besar dapat digambarkan proses yang berbentuk sirkulasi dari variabel-variabel kebutuhan atau harapan dari dalam diri, perilaku, tujuan atau imbalan, serta beberapa bentuk umpan balik yang merupakan modifikasi dari kebutuhan atau harapan yang bersal dari dalam diri tersebut setelah diperolehnya tujuan atau imbalan (Steers & Porter, 1983).

Motivasi kerja adalah keadaan sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Riggio, 2003). Menurut Hezberg (Riggio, 2003), kebutuhan-kebutuhan seseorang yang mendasari motivasi terbagi menjadi dua golongan yaitu:

- a. *Hygiene Factors*, yang terdiri dari status, hubungan interpersonal, supervisi, peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi, jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja, gaji dan kehidupan pribadi.
- b. *Motivational Factors (motivators)*, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan antara lain; pekerjaan itu sendiri, *achievement*, kemungkinan untuk berkembang, tanggungjawab, kemajuan dalam jabatan dan pengakuan.

Hezberg (Riggio, 2003) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menghantarkan kepuasan kerja terpisah dan terbedakan dengan faktor-faktor yang menghantarkan ketidakpuasan kerja. *Hygiene factors* lebih mengacu pada faktor ketidakpuasan kerja dan *motivational factors* lebih mengacu pada kepuasan kerja. Menurut Hezberg (Riggio, 2003), jika ingin memotivasi karyawan pada pekerjaannya, ia menyarankan untuk menekankan pada *motivational factors*, karena faktor yang menimbulkan motivasi kerja tinggi adalah pemenuhan kebutuhan yang termasuk dalam golongan *motivational factors* atau *motivators*. Aspek-aspek motivator tersebut adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri yaitu besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya
- b. *Achievement* yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- c. Kemungkinan untuk berkembang yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya.
- d. Tanggungjawab yaitu besar kecilnya tanggungjawab yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya.
- e. Kemajuan dalam jabatan yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam karirnya.
- f. Pengakuan yaitu besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan.

Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan terbagi dalam tiga komponen penting, yaitu:

- a. Komponen energi yaitu suatu kekuatan atau suatu usaha yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perilaku.
- b. Komponen arah yaitu suatu perilaku yang timbul berupa perilaku yang terarah, misalnya seorang yang membutuhkan uang maka perilaku yang muncul itu diarahkan pada perilaku mencari uang.
- c. Komponen pemelihara yaitu suatu usaha untuk mempertahankan atau memelihara perilaku yang terjadi sesuai dengan lingkungan kerja.

Steers dan Porter (1983) menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Berdasarkan definisi motivasi kerja tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk berperilaku, mengarahkan perilaku sesuai kemampuannya yang berorientasi pada tujuan.

2. Aspek Motivasi Kerja

Mengacu pada teori motivasi *hygiene* dari Herzberg (Riggio, 2003) yang menyatakan bahwa sistem kebutuhan karyawan yang mendasari motivasi dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

- a. *Hygiene factors*, yang terdiri dari status, hubungan interpersonal, supervisi, peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi, jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja, gaji, dan kehidupan pribadi.
- b. *Motivational factors (motivators)*, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan antara lain; pekerjaan itu sendiri, prestasi, kemungkinan untuk berkembang, tanggungjawab, kemajuan dalam jabatan dan pengakuan.

Berdasarkan teori Herzberg (Riggio, 2003) maka dapat disimpulkan bahwa *motivational factors* merupakan motivasi yang sifatnya intrinsik, aspek-aspek motivator intrinsik tersebut adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri yaitu besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi, yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- 3) Kemungkinan untuk berkembang yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya.
- 4) Tanggungjawab yaitu besar kecilnya tanggungjawab yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya.
- 5) Kemajuan dalam jabatan yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam karirnya.
- 6) Pengakuan yaitu besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan.

3. Definisi Operasional Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk berperilaku, mengarahkan perilaku sesuai kemampuannya yang berorientasi pada tujuan dengan melibatkan diri pada pekerjaan. Motivasi lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang ada dalam diri karyawan. Motivasi kerja diperoleh dengan menggunakan skala motivasi kerja berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Herzberg (Riggio, 2003) yaitu: tantangan pekerjaan itu sendiri, prestasi, kemungkinan untuk berkembang, tanggungjawab, kemajuan dalam jabatan, dan pengakuan. Data yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi skor maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja, dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan motivasi kerja karyawan rendah.

4. *Blue Print* dan Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Diuji

***Blue Print* Skala Motivasi Kerja Sebelum Diuji**

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
1. Tantangan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya	2	2	4
2. Kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi	2	2	4
3. Kemungkinan karyawan untuk mengembangkan potensi diri	2	2	4
4. Tanggungjawab yang dirasakan oleh karyawan	2	2	4
5. Kemungkinan Karyawan dapat maju dalam karir	2	2	4
6. Pengakuan yang diberikan atas kinerja yang telah dilakukan	2	2	4
Jumlah	12	12	24

Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Diuji

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
1. Tantangan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya	1, 2	3, 4	4
2. Kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi	5, 6	7, 8	4
3. Kemungkinan karyawan untuk mengembangkan potensi diri	9, 10	11, 12	4
4. Tanggungjawab yang dirasakan oleh karyawan	13, 14	15, 16	4
5. Kemungkinan Karyawan dapat maju dalam karir	17, 18	19, 20	4
6. Pengakuan yang diberikan atas kinerja yang telah dilakukan	21, 22	23, 24	4
Jumlah	12	12	24

5. Pengujian Psikometris Skala Motivasi Kerja

a. Validitas Isi

Validitas alat ukur dapat diartikan sebagai sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000). Validitas berkaitan dengan kecermatan suatu alat ukur. Ada tiga landasan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur, yaitu didasarkan pada isinya (validitas isi), didasarkan pada kesesuaiannya dengan konstraknya (validitas konstruk), dan didasarkan pada kesesuaiannya dengan kriterianya (validitas kriteria). Dalam penelitian ini, pengukuran validitas skala dilakukan dengan menggunakan validitas isi yaitu menunjuk sejauhmana alat ukur yang merupakan seperangkat aitem-aitem dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000). Validitas isi ditentukan melalui pendapat profesional dalam proses telaah aitem.

b. Seleksi Aitem

Dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur atribut afektif, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi aitem (Azwar, 2003). Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan suatu kriteria yang relevan, yaitu distribusi skor skala itu sendiri (Azwar, 2003). Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total yang dikenal pula dengan sebutan parameter daya beda aitem (r_{ix}). Daya beda aitem ini berfungsi untuk memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual. Pemilihan aitem akan didasarkan pada besarnya koefisien korelasi aitem total tersebut.

c. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya (Suryabrata, 2000). Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Reliabilitas alat ukur yang juga menunjukkan derajat kekeliruan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti, melainkan hanya dapat diestimasi. Tiga pendekatan dalam mengestimasi reliabilitas alat ukur yaitu pendekatan tes ulang, pendekatan dengan tes paralel, dan pendekatan pengukuran satu kali (Suryabrata, 2000). Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan pendekatan pengukuran satu kali dengan koefisien alpha Cronbach.

6. Penskoran Skala Motivasi Kerja

Pilihan jawaban dalam skala motivasi kerja adalah SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Diharapkan untuk sebisa mungkin menghindari memilih jawaban netral. Skor aitem favorable adalah 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Sebaliknya untuk aitem unfavorable adalah 1 untuk jawaban sangat setuju, skor 2 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban tidak setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat tidak setuju. Data yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan motivasi kerja karyawan tinggi dan semakin rendah skor maka semakin rendah motivasi kerja karyawan.

7. Pelaksanaan Try Out Skala Komitmen Organisasi

Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa unit kerja yang ada di PT Madu Baru PG/PS Madukismo. Setelah memperoleh izin penelitian dari pihak PT Madu Baru PG/PS Madukismo dengan dikeluarkannya surat izin penelitian No.1963/DIR/MB/IV/2008 maka peneliti melakukan koordinasi dengan staf di bagian SDM dan Umum untuk menentukan bagian atau unit kerja mana saja yang memungkinkan untuk diteliti. Selanjutnya peneliti melakukan koordinasi dengan staf di masing-masing bagian atau unit kerja yang telah ditunjuk oleh bagian SDM dan Umum. Jumlah karyawan yang ada di PT Madu Baru PG/PS Madukismo berdasarkan data SDM bulan Maret 2008 adalah sebanyak 522 orang yang terbagi dalam 11 unit kerja. Rincian jumlah SDM pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

NO	BAGIAN	JUMLAH PIMPINAN	JUMLAH PELAKSANA	JUMLAH SDM
1.	Direktur	1	0	1
2.	General Manager	1	0	1
3.	Satuan Pengawas Internal	5	2	7
4.	SDM & Umum	7	53	60
5.	Akuntansi & Keuangan	9	38	47
6.	Pemasaran	2	3	5
7.	Tanaman	19	88	107
8.	Tebang & Angkut	2	20	22
9.	Instalasi	8	165	173
10.	Pabrikasi	5	6	11
11.	Pabrik Spiritus	3	85	88
	Total	62	460	522

Pada tahap uji coba alat ukur, peneliti menyiapkan 50 eksemplar skala komitmen organisasi untuk 6 bagian atau unit kerja yang telah ditentukan dengan pendekatan individual, artinya peneliti mendampingi subjek selama mengisi skala. Subjek yang terlibat dalam uji coba alat ukur adalah bagian SPI (Satuan Pengawas Internal) sebanyak 7 orang, bagian Akuntansi dan Keuangan sebanyak 15 orang, bagian sekretariat sebanyak 2 orang, bagian tanaman sebanyak 5 orang, bagian instalasi sebanyak 15 orang dan bagian pabrikasi sebanyak 6 orang. Namun demikian, hanya 47 skala yang dapat dilakukan analisis seleksi aitem karena 3 orang subjek penelitian di bagian Akuntansi dan Keuangan tidak menyelesaikan mengisi skala dikarenakan kesibukan lapangan yang harus dilakukan.

Hasil penelitian dengan menggunakan skala motivasi kerja dapat dilihat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Suseno (2010) dengan judul penelitian "Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja". Publikasi penelitian ini dapat dilihat pada Jurnal Psikologi *Vol. 37, Nomor 1, Juni 2010, Hal 94- 109*. <https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/viewFile/7695/5961>.

8. Hasil Seleksi Aitem dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan teori Herzberg (Riggio, 2003) yang terdiri dari 6 aspek yaitu: pekerjaan itu sendiri, prestasi, kemungkinan untuk berkembang, tanggungjawab, kemajuan dalam jabatan dan pengakuan. Masing-masing aspek terdiri dari 4 aitem yaitu 2 aitem favorable dan 2 aitem unfavorable, sehingga secara keseluruhan skala ini terdiri dari 24 aitem.

Setelah melalui proses seleksi aitem dengan batasan $r_{ix} \geq 0,3$ dan uji reliabilitas, maka dapat dinyatakan 3 aitem gugur yaitu aitem nomor 14, 15 dan 19, sementara 21 aitem yang lain dinyatakan lolos karena mempunyai nilai $r_{ix} > 0,3$. Korelasi aitem dengan aitem total bergerak antara **0,431 – 0,786**. Berdasarkan 21 aitem yang dinyatakan lolos dilakukan pengujian reliabilitas dan diperoleh koefisien alpha Cronbach sebesar **0,932**.

Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode konsistensi internal, salah satunya adalah formula koefisien Alpha. Skala yang dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik adalah yang mempunyai koefisien reliabilitas diatas 0,9 (Azwar, 2012), sedangkan menurut Kline (2005) mengelompokkan batasan koefisien reliabilitas menjadi tiga kategori yaitu *excellent* dengan skor sekitar 0,90, kategori *very good* dengan skor sekitar 0,80 dan kategori *adequate* dengan skor sekitar 0,70. Sedangkan Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham (2006) menyebutkan bahwa untuk penelitian dengan pendekatan eksplorasi dengan koefisien reliabilitas 0,70 sudah dianggap layak atau memenuhi. Oleh karena itu, reliabilitas skala komitmen organisasi dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas dalam kategori sempurna sehingga sangat layak untuk digunakan dalam penelitian.

9. *Blue Print* dan Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Setelah Diuji

Blue Print Skala Motivasi Kerja Setelah Diuji

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
1. Tantangan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya	2	2	4
2. Kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi	2	2	4
3. Kemungkinan karyawan untuk mengembangkan potensi diri	2	2	4
4. Tanggungjawab yang dirasakan oleh karyawan	1	1	2
5. Kemungkinan Karyawan dapat maju dalam karir	2	1	3
6. Pengakuan yang diberikan atas kinerja yang telah dilakukan	2	2	4
Jumlah	11	10	21

Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Setelah Diuji

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
1. Tantangan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya	1, 2	3, 4	4
2. Kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi	5, 6	7, 8	4
3. Kemungkinan karyawan untuk mengembangkan potensi diri	9, 10	11, 12	4
4. Tanggungjawab yang dirasakan oleh karyawan	13	14	2
5. Kemungkinan Karyawan dapat maju dalam karir	15, 16	17	3
6. Pengakuan yang diberikan atas kinerja yang telah dilakukan	18, 19	20, 21	4
Jumlah	11	10	21

10. Skala Motivasi Kerja

PETUNJUK:

Silanglah (X) pilihan jawaban Bapak / Ibu sesuai dengan apa yang dialami atau yang dirasakan. Pilihlah **SS** jika sangat setuju, **S** jika setuju, **N** jika netral, **TS** jika tidak setuju, dan **STS** jika sangat tidak setuju.

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya saat ini penuh dengan tantangan.					
2.	Saya sangat bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang penuh dengan tantangan.					
3.	Saya kurang menikmati pekerjaan saya saat ini.					
4.	Saya sering merasa terbebani saat melakukan tugas-tugas di perusahaan.					
5.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja saya.					
6.	Saya akan selalu menggunakan setiap kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja saya.					
7.	Saya tidak pernah berpikir untuk menjadi karyawan berprestasi.					
8.	Saya sudah merasa puas dengan hasil kerja saat ini, meskipun banyak hal yang masih dapat ditingkatkan.					
9.	Saya bersemangat mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.					
10.	Penting bagi saya untuk menambah wawasan mengenai masalah yang terkait dengan pekerjaan.					
11.	Saya mudah merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
12.	Bagi saya, mengikuti pelatihan tidak akan merubah kemampuan diri saya dalam bekerja.					
13.	Saya merasa bertanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
14.	Saya tidak bertanggungjawab atas keberhasilan maupun kegagalan dalam pekerjaan saya.					
15.	Karir saya di perusahaan ini sangat menjanjikan.					
16.	Saya akan berusaha keras untuk meningkatkan jenjang karir saya di perusahaan ini.					
17.	Menurut saya, perusahaan kurang memberikan kesempatan untuk pengembangan karir saya.					
18.	Saya mendapatkan penghargaan dari perusahaan jika prestasi kerja saya meningkat.					
19.	Perusahaan selalu memberikan pengakuan yang positif terhadap keberhasilan yang saya capai.					
20.	Meskipun saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan tidak memberikan penghargaan.					
21.	Saya merasa kemampuan yang saya miliki kurang diakui oleh perusahaan.					

11. Kategorisasi Skala Motivasi Kerja

Variabel	Kategori				
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	$X \leq 37,8$	$37,8 < X \leq 54,6$	$54,6 < X \leq 71,4$	$71,4 < X \leq 88,2$	$X > 88,2$

12. Referensi

- Azwar, S., (2003). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas. Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Fourth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Suryabrata, S., (2000). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suseno, M.N. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.



SKALA MOTIVASI SPIRITUAL

1. Definisi Motivasi Spiritual

Menurut Az-Zahrani (2005), motivasi merupakan kekuatan yang mampu memunculkan aktivitas dalam diri manusia. Motivasi dibagi menjadi dua bagian penting yaitu motivasi utama atau motivasi psikologi dan motivasi kejiwaan dan spiritual. Motivasi utama atau motivasi psikologi adalah motivasi yang fitrah dan sudah menjadi tabiat dan bawaan manusia sejak dilahirkan, motivasi ini berkaitan dengan kebutuhan tubuh dan juga segala sesuatu yang berkaitan dengan bentuk fisik. Sedangkan motivasi kejiwaan dan spiritual berkaitan dengan kebutuhan manusia baik secara kejiwaan maupun spiritual yang tidak berhubungan langsung dengan kebutuhan manusia secara biologis, namun lebih kearah kebutuhan untuk berkembang dengan interaksi sesama manusia dan kebutuhan yang berkaitan dengan aspek spiritualitas pada diri manusia.

Selanjutnya Anshari (1993) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati, motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. sedangkan motivasi muamalat berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam.

Disimpulkan bahwa tuntutan akan kebutuhan spiritual begitu mendesak bagi kemanusiaan universal sehingga dalam persoalan- persoalan yang paling sederhana sekalipun harus diupayakan tetap menuju pada alur spiritualitas. Seseorang yang memiliki motivasi spiritual dalam bekerja akan memunculkan perilaku kerja yang positif, salah satunya adalah munculnya komitmen afektif karyawan. Hal ini disebabkan karyawan dalam bekerja tidak hanya didasari oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan biologis semata namun juga adanya motivasi spiritualnya meliputi motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat.

2. Dimensi Motivasi Spiritual

Anshari (1993) menjelaskan bahwa motivasi spiritual terdiri dari 3 dimensi yaitu:

- a. Motivasi akidah dengan tiga indikator yaitu iman kepada Allah, iman kepada Kitab Allah, iman kepada Rasul Allah.
- b. Motivasi ibadah terdiri dari tiga indikator yaitu tingkat pengamalan doa, sholat, dan puasa.
- c. Motivasi muamalat yang terdiri dari tiga indikator yaitu kebutuhan primer (sandang, papan, pangan), kebutuhan sekunder (kesehatan, pendidikan dan kesenangan), dan kebutuhan bekerja serta memproduksi.

3. Definisi Operasional Motivasi Spiritual

Motivasi spiritual merupakan motivasi spiritual seorang muslim yang terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati, motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa, sedangkan motivasi muamalat berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesehatan, pendidikan dan kesenangan), dan kebutuhan bekerja serta memproduksi.

(Anshari, 1993). Pengukuran motivasi spiritual dengan menggunakan skala motivasi spiritual. Data yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi skor maka semakin tinggi motivasi spiritual karyawan dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan tingkat motivasi spiritual karyawan rendah.

4. *Blue Print* dan Distribusi Aitem Skala Motivasi Spiritual Sebelum Diuji

***Blue Print* Skala Motivasi Spiritual Sebelum Diuji**

Dimensi	Indikator Perilaku	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Motivasi Akidah	Iman kepada Allah	2	2	4
	Iman kepada kitab Allah	2	2	4
	Iman kepada rasul Allah	2	2	4
Motivasi Ibadah	Pengamalan doa	2	2	4
	Pengamalan sholat	2	2	4
	Pengamalan puasa	2	2	4
Motivasi Muamalat	Memenuhi kebutuhan primer	2	2	4
	Memenuhi kebutuhan sekunder	2	2	4
	Memenuhi kebutuhan bekerja serta berproduksi	2	2	4
	Jumlah	18	18	36

Distribusi Aitem Skala Motivasi Spiritual Sebelum Diuji

Dimensi	Indikator Perilaku	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Motivasi Akidah	Iman kepada Allah	1, 2	3, 4	4
	Iman kepada kitab Allah	5, 6	7, 8	4
	Iman kepada rasul Allah	9, 10	11, 12	4
Motivasi Ibadah	Pengamalan doa	13, 14	15, 16	4
	Pengamalan sholat	17, 18	19, 20	4
	Pengamalan puasa	21, 22	23, 24	4
Motivasi Muamalat	Memenuhi kebutuhan primer	25, 26	27, 28	4
	Memenuhi kebutuhan sekunder	29, 30	31, 32	4
	Memenuhi kebutuhan bekerja serta berproduksi	33, 34	35, 36	4
	Jumlah	18	18	36

5. Pengujian Psikometris Skala Motivasi Spiritual

a. Validitas Isi

Validitas alat ukur dapat diartikan sebagai sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000). Validitas berkaitan dengan kecermatan suatu alat ukur. Ada tiga landasan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur, yaitu didasarkan pada isinya (validitas isi), didasarkan pada kesesuaiannya dengan konstraknya (validitas kontrak), dan didasarkan pada kesesuaiannya dengan kriterianya (validitas kriteria). Dalam penelitian ini, pengukuran validitas skala dilakukan dengan menggunakan validitas isi yaitu menunjuk sejauhmana alat ukur yang merupakan seperangkat aitem-aitem dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000). Validitas isi ditentukan melalui pendapat profesional dalam proses telaah aitem.

b. Seleksi Aitem

Dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur atribut afektif, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi aitem (Azwar, 2003). Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan suatu kriteria yang relevan, yaitu distribusi skor skala itu sendiri (Azwar, 2003). Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total yang dikenal pula dengan sebutan parameter daya beda aitem (r_{ix}). Daya beda aitem ini berfungsi untuk memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual. Pemilihan aitem akan didasarkan pada besarnya koefisien korelasi aitem total tersebut.

c. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya (Suryabrata, 2000). Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang

diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Reliabilitas alat ukur yang juga menunjukkan derajat kekeliruan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti, melainkan hanya dapat diestimasi. Tiga pendekatan dalam mengestimasi reliabilitas alat ukur yaitu pendekatan tes ulang, pendekatan dengan tes paralel, dan pendekatan pengukuran satu kali (Suryabrata, 2000). Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan pendekatan pengukuran satu kali dengan koefisien alpha Cronbach.

6. Penskoran Skala Motivasi Spiritual

Skala komitmen afektif terdiri dari 5 pilihan Jawaban yaitu SL (selalu), SR (sering), KD (kadang-kadang), JR (jarang), dan TP (tidak pernah). Skor untuk aitem favorable adalah 4 untuk jawaban selalu, skor 3 untuk jawaban sering, skor 2 untuk jawaban kadang-kadang, skor 1 untuk jawaban jarang dan skor 0 untuk jawaban tidak pernah. Sebaliknya untuk aitem unfavorable adalah 0 untuk jawaban selalu, skor 1 untuk jawaban sering, skor 2 untuk jawaban kadang-kadang, skor 3 untuk jawaban jarang dan skor 4 untuk jawaban tidak pernah.

7. Pelaksanaan Try Out Skala Motivasi Spiritual

Subjek yang dilibatkan untuk uji coba alat ukur dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan X di Sragen Jawa Tengah sebanyak 70 orang karyawan, status sebagai karyawan tetap dan mempunyai masa kerja minimal 3 tahun. Penyebaran skala komitmen afektif dilakukan secara personal, dengan menghubungi masing-masing karyawan dengan koordinasi bagian SDM.

Hasil penelitian dengan menggunakan skala komitmen organisasi dapat dilihat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Suseno (2012) dengan judul penelitian "Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif pada Karyawan". Publikasi penelitian ini dapat dilihat pada Jurnal Psikologi *Vol. V, Nomor 1, Juni 2012, Hal 31– 43*.

8. Hasil Seleksi Aitem dan Reliabilitas Skala Motivasi Spiritual

Setelah melalui proses seleksi aitem dengan batasan $r_{ix} \geq 0,3$, skala komponen motivasi spiritual yang terdiri dari 36 aitem, terdapat 9 aitem gugur dan yang dinyatakan lolos sebanyak 27 karena memiliki korelasi aitem dengan aitem total $> 0,3$ yaitu bergerak antara **0,437 sampai 0,782**. Berdasarkan 27 aitem yang lolos seleksi maka dilanjutkan dengan menguji reliabilitas skala motivasi spiritual dan ditemukan koefisien reliabilitas alpha Cronbach sebesar **0,923**.

Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode konsistensi internal, salah satunya adalah formula koefisien Alpha. Skala yang dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik adalah yang mempunyai koefisien reliabilitas diatas 0,9 (Azwar, 2012), sedangkan menurut Kline (2005) mengelompokkan batasan koefisien reliabilitas menjadi tiga kategori yaitu *excellent* dengan skor sekitar 0,90, kategori *very good* dengan skor sekitar 0,80 dan kategori *adequate* dengan skor sekitar 0,70. Sedangkan Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham (2006) menyebutkan bahwa untuk penelitian dengan pendekatan eksplorasi dengan koefisien reliabilitas 0,70 sudah dianggap layak atau memenuhi. Oleh karena itu, reliabilitas skala komitmen afektif dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas dalam kategori sangat baik sempurna sehingga sangat layak untuk digunakan dalam penelitian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

9. Blue Print dan Distribusi Aitem Skala Motivasi Spiritual Setelah Diuji

Blue Print Skala Motivasi Spiritual Setelah Diuji

Dimensi	Indikator Perilaku	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Motivasi	Iman kepada Allah	2	1	3
Akidah	Iman kepada kitab Allah	2	1	3
	Iman kepada rasul Allah	2	1	3
Motivasi	Pengamalan doa	2	1	3
Ibadah	Pengamalan sholat	2	1	3
	Pengamalan puasa	1	2	3
Motivasi	Memenuhi kebutuhan primer	1	2	3
Muammalat	Memenuhi kebutuhan sekunder	2	1	3
	Memenuhi kebutuhan bekerja serta berproduksi	2	1	3
Jumlah		16	11	27

Distribusi Aitem Skala Motivasi Spiritual Setelah Diuji

Dimensi	Indikator Perilaku	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Motivasi	Iman kepada Allah	1, 2	3	3
Akidah	Iman kepada kitab Allah	4, 5	6	3
	Iman kepada rasul Allah	7, 8	9	3
Motivasi	Pengamalan doa	10, 11	12	3
Ibadah	Pengamalan sholat	13, 14	15	3
	Pengamalan puasa	16	17, 18	3
Motivasi	Memenuhi kebutuhan primer	19	20, 21	3
Muammalat	Memenuhi kebutuhan sekunder	22, 23	24	3
	Memenuhi kebutuhan bekerja serta berproduksi	25, 26	27	3
Jumlah		16	11	27

10. Skala Motivasi Spiritual

Petunjuk:

Silanglah (X) pilihan jawaban Anda sesuai dengan apa yang dialami atau yang dirasakan. Pilihlah **SL** jika selalu, **SR** jika sering, **KD** jika kadang-kadang, **JR** jika kadang, dan **TP** jika tidak pernah.

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya yakin bahwa apapun yang terjadi dalam perjalanan karir saya tidak terlepas dari peran Allah.					
2.	Saya berusaha sebaik mungkin dalam bekerja karena saya yakin rejeki sudah diatur Allah.					
3.	Kegagalan dalam pekerjaan saya membuat saya meragukan kuasa Allah.					
4.	Saya membaca Alquran sebagai pembangkit semangat dalam menjalani pekerjaan saat ini.					
5.	Alquran bagi saya adalah obat dari segala penyakit, termasuk saat saya merasa jenuh bekerja.					
6.	Saya tidak menemukan hubungan antara usaha yang saya lakukan dalam bekerja dengan keyakinan saya terhadap Alquran.					
7.	Saya meyakini bahwa shalawat kepada nabi akan membawa manfaat bagi kesuksesan karir saya.					
8.	Mentauladani perilaku nabi saya lakukan dalam kehidupan sehari-hari termasuk di tempat kerja.					
9.	Belajar sejarah nabi saya lakukan hanya sebatas untuk menambah wawasan.					
10.	Setiap saya menghadapi situasi kerja yang sulit, saya akan mengiringi usaha dengan doa.					
11.	Saya merasa doa yang saya panjatkan membawa keberkahan di pekerjaan saya saat ini.					
12.	Kesuksesan dalam pekerjaan tidak ada sangkut pautnya dengan doa.					
13.	Saya melakukan sholat tahajud sebagai usaha untuk mencari solusi atas permasalahan di pekerjaan.					

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
14.	Saya terbiasa sholat tepat waktu untuk melatih kedisiplinan diri sebagai bagian dari nilai positif dalam bekerja.					
15.	Saya tidak melakukan sholat Dhuha karena akan menghambat jam efektif di tempat kerja.					
16.	Saya terbiasa puasa sunnah sebagai cara untuk menahan diri dari banyak godaan di tempat kerja.					
17.	Saya tidak berpuasa sunnah saat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.					
18.	Pada saat banyak pekerjaan yang belum selesai, tiba-tiba badan saya lemas karena memaksakan diri berpuasa.					
19.	Saya bekerja karena saya merasa bertanggungjawab atas kelangsungan ekonomi keluarga.					
20.	Saya bekerja untuk menjaga status sosial saya di lingkungan.					
21.	Bekerja bagi saya bukan hal yang penting untuk dilakukan.					
22.	Saya merasakan manfaat dari saya bekerja yaitu mendapatkan jaminan kesehatan.					
23.	Saya merasa bersyukur karena saat ini bisa memberikan biaya pendidikan untuk keluarga saya.					
24.	Saya tidak menemukan manfaat dari pekerjaan saya saat ini.					
25.	Saya merasa diri saya berharga dengan pekerjaan saya saat ini.					
26.	Pekerjaan saya saat ini mendorong saya menjadi pribadi yang lebih baik.					
27.	Jika ada pilihan, saya memilih untuk tidak bekerja karena saya merasa dimanfaatkan oleh orang lain.					

11. Kategorisasi Skala Motivasi Spiritual

Variabel	Kategori				
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Motivasi Spiritual	$X \leq 21,6$	$21,6 < X \leq 43,3$	$43,2 < X \leq 64,8$	$64,8 < X \leq 86,4$	$X > 86,4$

12. Referensi

- Anshari, E.S. (1993), Wawasan Islam. Pokok-pokok pikiran tentang Islam dan ummatnya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Az-zahrani, M. (2005). *Konseling Terapi*. Jakarta: Gema Insani
- Azwar, S., (2003). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas. Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Suryabrata, S., (2000). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suseno, M.N. (2012). Motivasi spiritual dan komitmen afektif pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, V(1), 31–43.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA