

**HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP PENGEMBANGAN  
KARIER DAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA KARYAWAN**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

**Disusun Oleh:**

**Ari Endarwati**

**NIM 07710058**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2012**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571  
YOGYAKARTA 55281



**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/ 1554.a /2012

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI  
BERPRESTASI PADA KARYAWAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ari Endarwati

NIM : 07710058

Telah dimunaqosyahkan pada : Senin, tanggal: 3 Desember 2012  
dengan nilai : 89.66 (A/B)

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

**PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH :**

Ketua Sidang

Nurus Sa'adah, M.Si Psi  
NIP. 19741120 200003 2 003

Penguji I

Benny Herlena, M.Si  
NIP.19751124 200604 1 002

Penguji II

Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si  
NIP. 19750514 200501 2 004

Yogyakarta,

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



Prof. Dr. Dudung Abdurahman, M.Hum  
NIP. 19630306 198903 1 010

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda dibawah ini adalah :

Nama : Ari Endarwati

NIM : 07710058

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya adalah asli hasil karya peneliti sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Yogyakarta, 23 November 2012

Yang menyatakan



Ari Endarwati

NIM. 07710058

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Prof. Dr. Dudung Abdurrahman  
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
NOTA DINAS PEMBIMBING  
Hal : Skripsi

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial  
dan Humaniora  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Ari Endarwati

NIM : 07710058

Prodi : Psikologi

Judul : Sikap Terhadap Pengembangan Karier dan Motivasi Berprestasi  
Pada Karyawan

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 November 2012

Pembimbing,



Nur Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psi.

NIP. 19741120 200003 2 003

## **MOTTO**

**Man Jadda Wajada**

**(Siapa yang bersungguh-sungguh akan sukses)**

**Man Shabara Zhafira**

**(Siapa yang bersabar akan beruntung)**

**Man Sara Ala Darbi Washala**

**(Siapa yang berjalan di jalannya akan sampai ke tujuan)**

*(Dikutip dari novel Ahmad Fuadi, “Ranah 3 Warna”)*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Teruntuk yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan:*

*~ Bapak, Ibu, serta adik-adikku ~*

## **PRAKATA**

Segenap puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana strata satu (S-1), dapat terselesaikan dengan lancar.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, akan tetapi harapan peneliti dengan bantuan para pembaca akan dapat menuju kearah yang lebih baik. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritikan, saran maupun nasehat yang membangun guna perbaikan skripsi selanjutnya.

Peneliti dengan segala kerendahan hati menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini berbagai pihak telah banyak memberikan dukungan dan bantuan. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dudung Abdurrahman, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Zidni Immawan Muslimin, S.Psi, M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Hj. Maya Fitria, M.A., Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan, dukungan, perhatian, serta selalu bersedia mendengarkan *sharing* peneliti.

4. Ibu Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan dukungan kepada peneliti hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Benny Herlena, M.Si dan Ibu Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si selaku penguji skripsi yang telah memberikan banyak masukan dan saran untuk menyempurnakan penelitian ini.
6. Prof. Dr. Saifuddin Azwar; Bapak Anwar, M.Si; Ibu Miftahun Nikmah Suseno, S.Psi, Psi., M.A; Bapak Wahyu Widhiarso; Bapak Unggul HN. Utomo, S.Psi, M.Si selaku *significant others* yang telah bersedia membantu peneliti melalui konsultasi dan diskusi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak dan Ibu yang senantiasa memberikan pengertian, dukungan dan doa kepada peneliti, serta telah mengizinkan untuk belajar mandiri (kos). *Pakdhe* dan *Budhe* Bambang yang telah memberikan tempat tinggal yang nyaman untuk peneliti, serta atas segala pengertiannya selama ini. *Bulik* Triana yang telah memberikan banyak bantuan kepada peneliti.
8. Jajaran Direksi dan seluruh karyawan PD. BPR Bank Karanganyar yang telah membantu peneliti dalam proses penelitian.
9. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah banyak membagikan ilmu pengetahuan yang sangat berarti, serta seluruh staf Tata Usaha yang telah membantu kelancaran prosedural.
10. Teman-teman yang senantiasa memberikan semangat, inspirasi, bantuan, doa, dan dukungan kepada peneliti : *Dutz Fams* (Ita, Nunung, Ifa, Phia, Yuni),



Maman, Fatria, Kak Sai, Farid dan Ibunya, Mas Roifi, Mas Takwin, Mbak Qayim, Nita, Fitri, Wiwik, Mas Husni, Mas Zudi, Yoga, Mbak Fetra, Cak Nuzul, Ilham, Ammy, Yanti, dan semua teman-teman psikologi angkatan 2006, 2007, dan 2008.

11. *My super hero*, mas Muhammad Ilhamsyah. Penelitian ini selesai berkat bantuan, doa, dan dukunganmu yang tiada henti.
12. Ibu Latif yang telah berbaik hati menyewakan kamarnya kepada peneliti dan telah memberikan nasehat-nasehat. Teman-teman kos yang telah memberikan keceriaan dan warna baru, suatu kebahagiaan tersendiri telah menjadi bagian dari anak-anak mandiri seperti kalian.

Akhirnya peneliti sampaikan terimakasih kepada teman-teman dan semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan dan doa kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Yogyakarta, 23 November 2012

Peneliti,

Ari Endarwati  
NIM. 07710058

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
PRAKATA .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	10
C. Manfaat Penelitian .....	10
D. Keaslian Penelitian .....	11
BAB II. LANDASAN TEORI .....	23
A. Motivasi Berprestasi .....	23
1. Pengertian Motivasi Berprestasi .....	23
2. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Motivasi Berprestasi Tinggi ..	27
3. Aspek-aspek Motivasi Berprestasi .....	31
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi .....	33
B. Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	38
1. Pengertian Sikap .....	38

2. Komponen-komponen Sikap .....	41
3. Pengertian Karier .....	44
4. Pengertian Pengembangan Karier .....	46
5. Pengertian Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	49
6. Komponen-komponen Pengembangan Karier .....	50
C. Hubungan Antara Sikap terhadap Pengembangan Karier dengan Motivasi Berprestasi .....	53
D. Hipotesis Penelitian .....	62
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	63
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	63
1. Motivasi Berprestasi .....	63
2. Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	64
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	64
1. Populasi .....	64
2. Sampel .....	65
D. Metode Pengumpulan Data .....	66
1. Skala Motivasi Berprestasi .....	67
2. Skala Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	69
E. Validitas, Reliabilitas, dan Analisis Aitem .....	73
1. Validitas .....	73
2. Reliabilitas .....	74
3. Analisis Aitem .....	75
F. Metode Analisis Data .....	77
1. Uji Asumsi .....	77
a. Uji Normalitas .....	77
b. Uji Linieritas .....	77

2. Uji Hubungan (Korelasional) .....	77
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	78
A. Orientasi Kancan .....	78
B. Persiapan Penelitian .....	81
1. Persiapan <i>Try Out</i> .....	81
2. Proses Perizinan .....	82
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i> .....	83
4. Hasil <i>Try Out</i> .....	83
a. Skala Motivasi Berprestasi .....	84
b. Skala Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	87
C. Pelaksanaan Penelitian .....	91
D. Analisis Data .....	93
1. Uji Normalitas .....	93
2. Uji Linearitas .....	93
3. Kategorisasi kondisi individu pada masing-masing skala .....	94
a. Kategorisasi Skor Motivasi Berprestasi .....	96
b. Kategorisasi Skor Sikap terhadap Pengembangan Karier ...	96
4. Uji Hipotesis .....	97
E. Pembahasan .....	97
BAB V. PENUTUP .....	103
A. Kesimpulan .....	103
B. Saran .....	104
DAFTAR PUSTAKA .....	107
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	111

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PD. BPR Bank Karanganyar .....	80
--	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PD. BPR Bank Karanganyar Tahun 2010 .....	4
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Motivasi Berprestasi .....	68
Tabel 3. Indikator Perilaku Motivasi Berprestasi .....	68
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	70
Tabel 5. Indikator Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	71
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala <i>Try Out</i> Motivasi Berprestasi .....	85
Tabel 7. Rincian Aitem Valid dan Gugur Skala Motivasi Berprestasi setelah <i>Try Out</i> .....	85
Tabel 8. Sebaran Aitem Skala Motivasi Berprestasi untuk Penelitian .....	86
Tabel 9. Sebaran aitem Skala <i>Try Out</i> Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	87
Tabel 10. Rincian Aitem Valid dan Gugur Skala Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	88
Tabel 11. Rincian Aitem Valid dan Gugur Skala Sikap terhadap Pengembangan Karier setelah Disesuaikan dengan Bobot pada <i>Blue Print</i> .....	89
Tabel 12. Sebaran Aitem Skala Sikap terhadap Pengembangan Karier untuk Penelitian .....	90

Tabel 13. Jumlah Subjek Penelitian Berdasarkan Skala yang disebar .....	92
Tabel 14. Jumlah Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja .....	92
Tabel 15. Jumlah Subjek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan ....	92
Tabel 16. Jumlah Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	92
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas Skala Motivasi Berprestasi dan Skala Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	93
Tabel 18. Norma Kategorisasi Skor Subjek .....	94
Tabel 19. Deskripsi Statistik Skor Skala Motivasi Berprestasi dan Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	95
Tabel 20. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Motivasi Berprestasi .....	96
Tabel 21. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	96

## DAFTAR LAMPIRAN

A. Rancangan Skala .....	111
B. Data <i>Try Out</i> .....	131
1. Skala <i>Try Out</i> .....	132
2. Data <i>Try Out</i> .....	133
a. Data <i>Try Out</i> Sebelum Seleksi Aitem .....	133
b. Data <i>Try Out</i> Setelah Seleksi Aitem .....	138
3. Uji Reliabilitas .....	141
a. Skala Motivasi Berprestasi .....	141
i. Reliabilitas Sebelum Pengguguran Aitem .....	141
ii. Reliabilitas Setelah Pengguguran Aitem .....	143
b. Skala Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	144
i. Reliabilitas Sebelum Pengguguran Aitem .....	144
ii. Reliabilitas Setelah Pengguguran Aitem .....	147
C. Data Penelitian .....	148
1. Skala Penelitian .....	149
2. Data Penelitian .....	150
D. Olah Data .....	153
1. Kategorisasi .....	154
a. Penghitungan Kategorisasi Hipotetik .....	154
b. Frekuensi Data Penelitian .....	156

c. Diagram Kategorisasi .....	158
2. Uji Asumsi .....	159
a. Uji Normalitas .....	159
b. Uji Linieritas .....	160
3. Uji Hipotesis .....	162
4. Analisis Regresi Linier .....	163
E. Histogram .....	164
1. Sikap terhadap Pengembangan Karier .....	165
2. Motivasi Berprestasi .....	166
3. <i>Linearity</i> .....	167
F. Surat Perizinan dan Bukti Penelitian .....	168



## **HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA KARYAWAN**

**Ari Endarwati  
Nurus Sa'adah**

### **INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sikap terhadap pengembangan karier dengan motivasi berprestasi pada karyawan PD. BPR Bank Karanganyar. Subjek penelitian adalah karyawan PD. BPR Bank Karanganyar dengan ketentuan menduduki posisi staf dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Keseluruhan subjek penelitian berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *cluster random sampling*.

Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan skala sikap terhadap pengembangan karier dan skala motivasi berprestasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson melalui program komputer *SPSS 16.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara sikap terhadap pengembangan karier dengan motivasi berprestasi pada karyawan PD. BPR Bank Karanganyar, ditunjukkan dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,682 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), dengan demikian hipotesis diterima.

Artinya, karyawan sering kali memberikan penilaian terhadap pengembangan karier berdasarkan keyakinan, perasaan, serta kecenderungan tindakan mereka, kemudian hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi karyawan. Secara keseluruhan komponen-komponen sikap terhadap pengembangan karier memberikan sumbangan efektif terhadap motivasi berprestasi sebesar 46,5%, hal ini ditunjukkan dengan *R square* sebesar 0,465.

Kata kunci : *sikap, pengembangan karier, motivasi berprestasi*.

**RELATIONSHIP BETWEEN THE ATTITUDE OF CAREER  
DEVELOPMENT AND ACHIEVEMENT MOTIVATION ON EMPLOYEES**

**Ari Endarwati  
Nurus Sa'adah**

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the relationship between the attitudes of career development and achievement motivation on employees of PD. BPR Bank Karanganyar. The subjects were employees of PD. BPR Bank Karanganyar with the provisions of the staff positions and have working lives at least 1 year. Overall subjects totaled 38 people. The sampling technique research using cluster random sampling.*

*This research data obtained using the attitudes of career development scale and achievement motivation scale. Analysis of the data used in this study is product moment correlation techniques from Pearson with SPSS 16.00 for windows software.*

*The results showed that: There is a significant positive relationship between the attitude of career development and achievement motivation on the employees of PD. BPR Bank Karanganyar, indicated by the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0,682 and  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), so the hypothesis is accepted. It means employees often judge the career development based on beliefs, feelings, and tendencies of their actions, then it would have an influence on achievement motivation of employees. Overall the components of the attitudes of career development contribute effectively to the achievement motivation of 46.5%, as shown by the R-square of 0.465.*

*Keywords: attitude, career development, achievement motivation.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan zaman yang semakin pesat membawa pengaruh terhadap semua sektor kehidupan manusia, tidak terkecuali pada dunia bisnis dan perbankan. Dewasa ini, sektor perbankan di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya jumlah bank di Indonesia, baik itu jenis bank umum ataupun Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Kendati kedua jenis bank tersebut memiliki badan usaha yang berbeda, namun akhir-akhir ini mengalami persaingan yang ketat dalam perebutan pangsa pasar. Hal tersebut dapat kita cermati dalam berbagai media massa nasional saat ini.

Persaingan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dengan bank umum menuntut BPR untuk selalu kreatif dan inovatif agar mampu bertahan dan bersaing dalam kancah perbankan. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya diperlukan daya dukung yang handal dari seluruh elemen BPR. Salah satu elemen penting yang perlu diperhatikan adalah mengenai sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. BPR harus dapat mengoptimalkan kemampuan karyawan agar kualitasnya semakin baik. Optimalisasi ini dapat dilakukan dengan mempertimbangan motivasi berprestasi karyawan. Motivasi berprestasi karyawan penting untuk diperhatikan karena mampu mendorong karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2002).

Prestasi kerja karyawan yang maksimal, tentunya akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

Motivasi berprestasi merupakan suatu istilah yang digunakan di dalam ilmu psikologi untuk menjelaskan kerja keras pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan di dalam lingkungan sosial mereka (Cassidy & Lynn, 1989). Menurut McClelland (1987) motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk menetapkan pencapaian prestasi yang lebih tinggi dan menghasilkan perubahan di dalam asosiasi berpikir. Morgan, King, Weisz, dan Schopler (1986) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi dan meningkatkan pencapaian tugas mereka. Salah satu hal yang memotivasi seseorang adalah kebutuhan akan prestasi (*n Ach*) yang merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2002).

McClelland (1987) menyebutkan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi meliputi: apabila dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks cenderung melakukannya dengan semakin baik, dapat menerima dengan lebih cepat dan lebih luas teknik-teknik yang lebih baik sebagai cara yang lebih efisien untuk mencapai tujuan-tujuan mereka, menyukai keadaan yang membutuhkan resiko tidak terlalu besar bilamana mereka mampu untuk mempengaruhi hasil tersebut melalui keahlian ataupun kemampuan mereka sendiri, cenderung merasa probabilita sukses mereka lebih besar daripada yang

sebenarnya, serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan bekerja lebih keras hanya bilamana pekerjaan tersebut membawa prestasi pribadi, atau lebih tepatnya jika terdapat kemungkinan bahwa usaha pribadinya akan mempengaruhi tingkat hasilnya.

McClelland (1987) menjelaskan lebih lanjut bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi tidak begitu tertarik oleh imbalan uang, mereka tertarik pada prestasi. Mereka tidak menginginkan uang karena nilainya, melainkan menginginkan uang sebagai ukuran sukses. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi bekerja lebih efisien setelah mereka dipuji atas usaha individual mereka, pelaksanaan pekerjaan mereka berikutnya dibantu oleh pengetahuan bahwa metode mereka tepat. Akan tetapi, mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yang dipuji karena bekerja sama dengan baik dalam suatu kelompok, ternyata tidak bekerja lebih efisien. Selain itu, individu tersebut juga lebih menyukai pekerjaan yang selalu mendapat umpan balik (*feed back*) atas pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga mereka dapat mengukur kemajuan setiap pekerjaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 4 Februari 2011 terhadap data penilaian karyawan akhir tahun 2010 di kantor pusat PD. BPR Bank Karanganyar, terdapat 3 karyawan yang prestasi kerjanya kurang, 2 orang baik sekali, 44 orang baik, dan 59 orang cukup. Rincian tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PD. BPR Bank Karanganyar Tahun 2010**

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Baik Sekali (BS)	450-500	2
2.	Baik (B)	350-449	44
3.	Cukup (C)	250-349	59
4.	Kurang (K)	50-249	3
<b>Total</b>			<b>108</b>

McClelland (1987) menyebutkan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan bekerja lebih keras hanya bilamana pekerjaan tersebut membawa prestasi pribadi, atau lebih tepatnya jika terdapat kemungkinan bahwa usaha pribadinya akan mempengaruhi tingkat hasilnya. Selain itu, orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi lebih tertarik pada prestasi. Berdasarkan data penilaian prestasi karyawan pada tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan yang prestasi kerjanya rata-rata atau cukup, jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan yang prestasinya menonjol. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan kurang begitu berorientasi pada prestasi kerja. Berdasarkan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dari McClelland (1987), maka dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki motivasi berprestasi yang cenderung rendah. Terlihat dari jumlah karyawan yang termasuk kategori cukup dan rendah, yaitu sebanyak 62 orang.

Berdasarkan wawancara dengan subjek pertama, pada tanggal 27 Februari 2011, diperoleh informasi bahwa karyawan yang sudah tua kurang termotivasi untuk mempelajari kemajuan teknologi yang ada (semisal komputerisasi), berbeda dengan karyawan yang masih muda, mereka sangat berantusias mempelajari berbagai perkembangan teknologi terkini. Hal tersebut terkadang menghambat

kinerja karyawan, karena karyawan harus meminta bantuan rekan kerjanya, sementara rekan kerja tersebut juga sedang sibuk mengerjakan tugasnya. Data tersebut mengindikasikan kecenderungan motivasi berprestasi yang rendah, karena McClelland (1987) menyebutkan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dapat menerima dengan lebih cepat dan lebih luas teknik-teknik yang lebih baik sebagai cara yang lebih efisien untuk mencapai tujuan-tujuan mereka, dengan kata lain, mereka lebih inovatif dan kreatif.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 27 Februari 2011 juga diperoleh informasi bahwa sebagian karyawan kurang disiplin, mereka sering terlambat ketika masuk kantor. Hal ini menunjukkan adanya tanggung jawab pribadi yang kurang baik. Fakta tersebut mengindikasikan kecenderungan karyawan memiliki motivasi berprestasi yang rendah, karena berdasarkan penjelasan McClelland (1987), individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki tanggung jawab pribadi yang baik.

McClelland (1987) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang adalah lingkungan. Salah satu faktor lingkungan yang terdapat di dalam sebuah perusahaan adalah sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut, seperti sistem penggajian, sistem pengembangan karier, dan berbagai sistem lainnya. Hasibuan (2002) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang adalah nilai insentif yang melekat pada tujuan. Insentif sendiri ada yang berupa finansial dan non finansial. Salah satu insentif yang berupa non finansial adalah pengembangan karier.

Pernyataan McClelland (1987) dan Hasibuan (2002) didukung oleh penelitian Sari (2005) mengenai hubungan motif berprestasi dengan persepsi terhadap pengembangan karier. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karier dengan motivasi berprestasi. Penelitian Kartika, Tjahjoanggoro, dan Sinambela (2000) juga menyebutkan bahwa hal-hal yang membuat karyawan termotivasi untuk berprestasi adalah peningkatan karier, kesesuaian pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, kepuasan setelah meraih prestasi dan prestasi itu sendiri.

Walgito (2003) mengemukakan bahwa sikap merupakan sarana untuk mencapai tujuan. Orang memandang sampai sejauh mana objek sikap dapat digunakan sebagai sarana atau sebagai alat dalam rangka pencapaian tujuan. Apabila objek sikap dapat membantu seseorang dalam mencapai tujuannya, maka orang akan bersikap positif terhadap objek sikap tersebut. Demikian sebaliknya, apabila objek sikap menghambat dalam pencapaian tujuan, maka orang akan bersikap negatif terhadap objek sikap yang bersangkutan. Walgito (2003) dan Gerungan (2009) mengemukakan bahwa sikap mempunyai segi motivasi. Lebih lanjut Walgito (2003) menjelaskan bahwa sikap mempunyai daya dorong bagi individu untuk berperilaku secara tertentu terhadap objek sikap. Winardi (2007) menyebutkan bahwa sikap adalah determinan perilaku, karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap mampu mempengaruhi motivasi seseorang. Sehubungan



dengan penelitian ini, maka sikap terhadap pengembangan karier dipilih sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pada karyawan.

Penelitian ini menggunakan komponen pengembangan karier sebagai objek yang disikapi oleh karyawan. Tosi, Rizzo, dan Carol (1990) mengemukakan bahwa sikap merupakan kecenderungan untuk bereaksi dalam cara yang menguntungkan atau tidak menguntungkan pada semua hal di sekitar kita. Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2009) bahwa sikap merupakan suatu respons evaluatif. Respons hanya akan timbul apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya reaksi individual. Respons evaluatif berarti bahwa bentuk reaksi yang dinyatakan sebagai sikap itu timbulnya didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang memberi kesimpulan terhadap stimulus dalam bentuk nilai baik-buruk, positif-negatif, menyenangkan-tidak menyenangkan, yang kemudian mengkristal sebagai potensi reaksi terhadap objek sikap. Menurut Kartono (2002) sikap merupakan organisasi kognitif yang dinamis, memuat unsur-unsur emosional (afektif) dan disertai kesiagaan untuk bereaksi.

Pengembangan karier merupakan segala bentuk aktivitas dalam perusahaan yang dilaksanakan dalam rangka mempersiapkan individu untuk memperoleh kemajuan-kemajuan personal dalam melaksanakan rencana kariernya sehingga tujuan kariernya dapat tercapai (Candra & Alsa, 1997). Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang (Samsudin, 2009). Bernardin dan Russel (1993) mengemukakan bahwa pengembangan karier

merupakan hasil-hasil (*outcomes*) yang berasal dari interaksi antara perencanaan karier individual dengan proses-proses manajemen karier institusional. Glueck (1982) menjelaskan definisi pengembangan karier yang dikutip dari Kaye (1981), sebagai aktivitas formal terstruktur yang ditawarkan oleh sebuah organisasi bagi anggotanya untuk tujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan, atau kemampuan mempengaruhi arah dan perkembangan karier mereka. Pengembangan karier merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan serta perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja (Nawawi, 2005).

Sistem pengembangan karier yang berlaku di PD. BPR Bank Karanganyar meliputi: adanya jenjang karier, adanya program orientasi kerja dengan menerapkan masa percobaan kerja, adanya promosi jabatan, rotasi kerja, serta adanya berbagai pelatihan untuk karyawan. Kenaikan jenjang karier di PD. BPR Bank Karanganyar berdasarkan pada prestasi kerja karyawan dan masa kerjanya. Hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 4 Februari 2011, dengan subjek kedua, menunjukkan bahwa terdapat satu karyawan yang diturunkan jabatannya menjadi staf, padahal karyawan tersebut sudah bekerja selama 25 tahun dan terdapat pula dua karyawan yang diberhentikan sementara. Selain itu, juga diperoleh informasi bahwa selama ini karyawan sering mengalami penurunan motivasi ketika surat pengajuan kenaikan jabatan yang mereka ajukan tertunda dan prosesnya lama. Informasi yang lain menunjukkan bahwa karyawan merasa adanya kesenjangan diantara mereka, karena karyawan yang senior merasa

mereka sudah lama bekerja akan tetapi kenaikan jabatan mereka lamban dan pengajuan kenaikan jabatan mereka sering tertunda, sedangkan sebagian karyawan junior mengalami kenaikan jabatan yang cepat.

Tersedianya pengembangan karier di perusahaan, seharusnya mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Candra dan Alsa (1997) yang mengemukakan bahwa pengembangan karier merupakan segala bentuk aktivitas dalam perusahaan yang dilaksanakan dalam rangka mempersiapkan individu untuk memperoleh kemajuan-kemajuan personal dalam melaksanakan rencana kariernya sehingga tujuan kariernya dapat tercapai. Berikutnya, dikemukakan Samsudin (2009) bahwa pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kenaikan jabatan mereka lamban dan pengajuan kenaikan jabatan mereka sering tertunda. Hal ini mengindikasikan adanya sikap negatif karyawan terhadap pengembangan karier yang berlaku di PD. BPR Bank Karanganyar. Oleh karena itu, perlu dilakukan telaah ataupun evaluasi lanjutan untuk mengetahui apakah dari segi pengembangan karier ataukah karyawan yang selama ini belum optimal. Salah satu hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan adalah bagaimana sikap karyawan terhadap pengembangan karier yang ada, apakah selama ini karyawan bersikap positif atau mendukung

pengembangan karier yang ada, ataukah justru sebaliknya, karyawan bersikap negatif terhadap pengembangan karier yang ada.

Mencermati latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: "Apakah terdapat hubungan antara sikap terhadap pengembangan karier dan motivasi berprestasi pada karyawan?"

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sikap terhadap pengembangan karier dan motivasi berprestasi pada karyawan PD. BPR Bank Karanganyar.

### **C. Manfaat Penelitian**

Beberapa hal yang dapat disumbangkan penelitian ini adalah :

#### **1. Secara teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan keilmuan, terutama dalam psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara motivasi berprestasi pada karyawan dan sikap terhadap pengembangan karier.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada peneliti selanjutnya yang ingin membahas mengenai motivasi berprestasi pada karyawan dan sikap terhadap pengembangan karier.

## 2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan: diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai sikap karyawan terhadap pengembangan karier perusahaan dan mengenai motivasi berprestasi karyawan. Gambaran tersebut diharapkan nantinya dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja karyawan agar perusahaan semakin produktif, serta dapat digunakan sebagai acuan untuk menyusun program-program pengembangan karier yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- b. Bagi Karyawan: penelitian ini diharapkan mampu membantu karyawan untuk menyalurkan aspirasinya kepada perusahaan mengenai sikap karyawan terhadap pengembangan karier perusahaan, sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi agar perusahaan lebih mengerti dan lebih memperhatikan karyawan.

### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai motivasi berprestasi sebelumnya pernah diteliti oleh Hermahayu (2008) dengan judul "Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepercayaan Diri dengan Prestasi Atlet Atletik Pusat Pendidikan dan Latihan Pelajar Di Indonesia". Variabel bebas dalam penelitian tersebut adalah motivasi berprestasi dan kepercayaan diri, sedangkan variabel tergangungnya adalah prestasi atletik. Subjek penelitiannya adalah atlet-atlet putra dan putri dari cabang olahraga atletik khususnya nomor lari jarak pendek (100 m, 200 m, 400 m), yang

berada di Pusat Pendidikan dan Latihan Pelajar (PPLP) di Jawa Timur, Jawa Tengah, DKI Jakarta, dan Yogyakarta, dengan usia latihan antara 2 sampai 3 tahun, usia kronologis antara 15 sampai 18 tahun, dan pendidikan minimal SMP. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala motivasi berprestasi dan skala kepercayaan diri, sedangkan prestasi atletik dilihat melalui data prestasi yang ditulis oleh subjek. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi atletik, terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepercayaan diri dengan prestasi atletik, serta terdapat hubungan yang sangat signifikan pula antara motivasi berprestasi dan kepercayaan diri secara bersama-sama dengan prestasi atletik khususnya atlet lari jarak pendek. Selain itu, motivasi berprestasi ternyata memiliki peran yang lebih dominan terhadap prestasi seorang atlet dibanding kepercayaan diri.

Penelitian Hermahayu (2008) menggunakan variabel motivasi berprestasi sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti saat ini, variabel motivasi berprestasi sebagai variabel tergantung. Penelitian saat ini berjudul "Sikap Terhadap Pengembangan Karier dan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan". Subjek penelitiannya adalah karyawan PD. BPR Bank Karanganyar. Skala motivasi berprestasi yang digunakan peneliti saat ini menggunakan aspek-aspek dari konsep McClelland (1987) yang terdiri dari: (a) memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja (b) inovatif, (c) mencari tantangan yang moderat, (d) meminta umpan balik (*feed back*) kinerja.

Penelitian yang lain juga pernah dilakukan oleh Nugraha (2006) dengan judul "Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Daarut Tauhiid Bandung". Variabel tergantung dalam penelitian tersebut adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah persepsi budaya organisasi dan motivasi berprestasi. Subjek penelitiannya adalah karyawan yang sekaligus sebagai santri di Pondok Pesantren Daarut Tauhiid Bandung. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut berupa angket persepsi budaya organisasi dan angket motivasi berprestasi, sedangkan untuk pengukuran kinerja karyawan menggunakan data sekunder dari organisasi terkait berupa laporan hasil kinerja karyawan selama enam bulan atau satu semester. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel persepsi budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Nugraha (2006) menggunakan variabel motivasi berprestasi sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti saat ini, variabel motivasi berprestasi sebagai variabel tergantung. Penelitian saat ini berjudul "Sikap Terhadap Pengembangan Karier dan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan". Subjek penelitiannya adalah karyawan PD. BPR Bank Karanganyar. Skala motivasi berprestasi yang digunakan peneliti saat ini menggunakan aspek-aspek dari konsep McClelland (1987) yang terdiri dari: (a) memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja (b) inovatif, (c) mencari tantangan yang moderat, (d) meminta umpan balik (*feed back*) kinerja.

Kartika, Tjahjoanggoro, dan Sinambela (2000) melakukan penelitian dengan judul "Tipe Konflik Interpersonal dan Motivasi Berprestasi". Variabel bebasnya adalah tipe konflik interpersonal dan variabel terganggunya adalah motivasi berprestasi. Subjek penelitiannya adalah karyawan PT Samudera Indonesia cabang Surabaya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya motivasi berprestasi pada karyawan PT Samudera Indonesia cabang Surabaya lebih disebabkan oleh karakteristik personal mereka. Keberadaan tipe konflik interpersonal pada lingkungan kerja mereka tidak banyak berperan pada variasi naik turunnya motivasi berprestasi. Penelitian yang dilakukan peneliti saat ini menggunakan variabel terganggunya yang sama dengan penelitian sebelumnya, yaitu motivasi berprestasi, akan tetapi untuk variabel bebasnya berbeda, yaitu sikap terhadap pengembangan karier. Subjek penelitian pun juga berbeda, yaitu karyawan PD. BPR Bank Karanganyar. Peneliti juga menggunakan alat ukur motivasi berprestasi yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan merujuk pada konsep McClelland (1987).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nindyati (2006) dengan judul "Kepribadian dan Motivasi Berprestasi (Kajian *Big Five Personality*)". Variabel terganggunya adalah motivasi berprestasi dan variabel bebasnya adalah kepribadian. Subjek penelitiannya adalah 53 orang karyawan BUMN Cabang Surabaya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kuesioner, untuk variabel kepribadian digunakan *Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI)* yang dirancang oleh Costa dan Crae (1992), dan merupakan versi pendek dari NEO PI-R. Data motivasi berprestasi menggunakan *inventory* yang



dikembangkan oleh Henry Murray (1954). Hasil penelitian tersebut yaitu, diantara lima dimensi kepribadian *big five* yang menunjukkan peran secara signifikan terhadap motivasi berprestasi adalah *conscientiousness*. Dimensi kepribadian *conscientiousness* merupakan dimensi yang berkaitan dengan perilaku yang berorientasi pada tujuan yang sudah ditetapkan dan memperhitungkan adanya dorongan yang muncul. Dimensi ini sering dikaitkan dengan adanya prestasi dalam bidang pendidikan. Individu yang fokus pada tujuan akan berkonsentrasi pada tujuan yang terbatas namun akan berusaha mencapainya, sedangkan individu yang fleksibel lebih impulsif dan mudah terpengaruh dari tugas satu ke tugas lainnya. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah pada variabel bebasnya, penelitian saat ini menggunakan variabel sikap terhadap pengembangan karier sebagai variabel bebas. Subjek penelitian dan alat ukur motivasi berprestasi yang digunakan peneliti saat ini berbeda dengan penelitian Nindyati (2006), walaupun dari segi konsep menggunakan konsep dari tokoh yang sama, yaitu konsep dari McClelland.

Kusumawati (2006) meneliti tentang "Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kualitas Pelayanan Prima Karyawan PDAM Tirtamarta Yogyakarta". Variabel tergantung dalam penelitian tersebut adalah kualitas pelayanan prima, sedangkan variabel bebasnya adalah motivasi berprestasi. Subjek penelitiannya adalah karyawan PDAM Tirtamarta Yogyakarta bagian langganan berjumlah 40 orang. Penelitian tersebut menggunakan dua skala, yaitu skala motivasi berprestasi dan skala kualitas pelayanan prima. Skala motivasi berprestasi diadaptasi dari skala motivasi berprestasi Cassidy dan Lynn (1989),

sedangkan untuk skala kualitas pelayanan prima disusun peneliti tersebut berdasarkan dimensi kualitas pelayanan prima dari Parasuraman dkk. Hasil penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kualitas pelayanan prima karyawan. Penelitian tersebut menggunakan motivasi berprestasi sebagai variabel bebas, sedangkan peneliti saat ini menggunakan motivasi berprestasi sebagai variabel tergantung. Judul penelitian dan subjek penelitian juga berbeda. Alat ukur motivasi berprestasi yang digunakan juga berbeda, peneliti menggunakan alat ukur yang disusun sendiri berdasarkan konsep dari McClelland (1987).

Cassidy dan Lynn (1989) melakukan penelitian dengan judul "*A Multifactorial Approach to Achievement Motivation: The Development of A Comprehensive Measure*". Penelitian tersebut merupakan penelitian untuk mengembangkan kuesioner motivasi berprestasi agar diperoleh pengukuran yang lebih komprehensif. Penelitian tersebut dilakukan sebanyak tiga kali pada subjek yang berbeda-beda, untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner motivasi berprestasi tersebut. Penelitian tersebut menghasilkan 49 aitem yang valid dan reliabel untuk mengukur motivasi berprestasi. Kuesioner tersebut mengacu pada faktor-faktor motivasi berprestasi yang diperoleh dari berbagai sumber, faktor-faktor tersebut meliputi *Work Ethic (WE)*, *Acquisitiveness (Acq)*, *Dominance (Dom)*, *Excellence (Exc)*, *Competitiveness (Com)*, *Status Aspiration (SA)*, dan *Mastery*. Peneliti saat ini menggunakan faktor-faktor tersebut sebagai sumber rujukan teori, akan tetapi untuk alat ukur motivasi berprestasi, peneliti membuat sendiri dengan menggunakan konsep dari McClelland (1987).

Penelitian berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Candra dan Alsa (1997) mengenai "Komitmen Karyawan Ditinjau dari Kualitas Hubungan Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Pengembangan Karier". Variabel tergantung penelitian tersebut adalah komitmen karyawan pada perusahaan, sedangkan variabel bebasnya adalah kualitas hubungan atasan-bawahan dan persepsi karyawan terhadap pengembangan karier. Subjek penelitiannya adalah karyawan tetap tingkat staf pada PT Intan Pariwara Klaten. Alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen, kualitas hubungan atasan-bawahan, dan skala persepsi terhadap pengembangan karier. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi yang sangat signifikan antara kualitas hubungan atasan-bawahan dan persepsi karyawan terhadap pengembangan karier dengan komitmen karyawan pada perusahaan. Berbeda dengan penelitian saat ini yang menggunakan variabel bebas berupa sikap terhadap pengembangan karier dan variabel tergantung berupa motivasi berprestasi. Subjek dan judul penelitian saat ini juga berbeda dengan penelitian Candra dan Alsa (1997). Alat ukur yang digunakan peneliti saat ini juga berbeda, yaitu berupa skala sikap terhadap pengembangan karier dan skala motivasi berprestasi.

Penelitian mengenai motivasi berprestasi dan pengembangan karier sebelumnya pernah diteliti oleh Nora (2005) dengan judul "Hubungan Antara Pengembangan Karier dan Motivasi Berprestasi dengan Kontrak Psikologis pada Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Cabang Padang". Variabel tergantung penelitian tersebut adalah kontrak psikologis, dan variabel bebasnya adalah pengembangan karier dan motivasi berprestasi. Subjek penelitiannya adalah

karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna cabang Padang. Pengumpulan data pada penelitian tersebut menggunakan skala kontrak psikologis, pengembangan karier, dan motivasi berprestasi. Skala pengembangan karier penelitian tersebut menggunakan aspek-aspek pengembangan karier dari Bernardin dan Russel (1998) yang meliputi: konseling individu, memberikan pelayanan informasi, program untuk karyawan baru atau pemula, program penilaian organisasi, dan program pengembangan. Skala motivasi berprestasi menggunakan aspek-aspek dari McClelland (dalam Digabe, 1994) yang meliputi: bertanggung jawab, prestasi atau sukses dalam pekerjaan, inovatif, dan menimbulkan umpan balik (*feedback*). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara faktor pengembangan karier dan faktor motivasi berprestasi dengan faktor kontrak psikologis. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini terletak pada judul penelitian, variabel, judul, subjek penelitian, dan alat ukur.

Penelitian saat ini menggunakan motivasi berprestasi sebagai variabel tergantung, dan variabel bebasnya adalah sikap terhadap pengembangan karier. Subjek penelitian juga berbeda, peneliti saat ini menggunakan subjek penelitian karyawan PD. BPR Bank Karanganyar. Alat ukur motivasi berprestasi yang digunakan peneliti saat ini berbeda dengan alat ukur motivasi berprestasi yang dipakai Nora (2005), walaupun sama-sama menggunakan konsep dari McClelland. Nora (2005) menggunakan konsep McClelland (dalam Digabe, 1994), sedangkan peneliti saat ini menyimpulkan konsep McClelland dari buku McClelland (1987) yang berjudul "*Human Motivation*" dan "Memacu Masyarakat Berprestasi: Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan

Motif Berprestasi". Aspek-aspek motivasi berprestasi tersebut meliputi: (a) memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja, (b) inovatif, (c) mencari tantangan yang moderat, (d) meminta umpan balik (*feed back*) kinerja. Peneliti saat ini juga menggunakan komponen-komponen pengembangan karier yang merujuk pada teori Bernardin dan Russel, akan tetapi untuk alat ukurnya berbeda dengan penelitian Nora (2005), karena peneliti menyusun sendiri alat ukurnya. Komponen-komponen pengembangan karier yang digunakan peneliti meliputi: (a) penyediaan layanan informasi karier, (b) program-program ketenagakerjaan awal, (c) program penilaian organisasional, (d) program-program pengembangan. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan komponen pengembangan karier sebagai komponen objek yang disikapi, jadi alat ukur kali ini berupa skala sikap terhadap pengembangan karier.

Sari (2005) juga melakukan penelitian dengan judul "Persepsi Terhadap Pengembangan Karier dan Motif Berprestasi Distributor *Multi Level Marketing* PT. Centranusa Insancemerlang (CNI) di Yogyakarta". Variabel tergantung dalam penelitian tersebut adalah motif berprestasi, dan variabel bebasnya adalah persepsi terhadap pengembangan karier. Subjek penelitiannya adalah distributor CNI di Yogyakarta yang telah bergabung minimal tiga bulan. Skala yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah skala motif berprestasi dan skala persepsi terhadap pengembangan karier. Skala motif berprestasi menggunakan konsep McClelland (dalam Moekijat, 1990) yang terdiri dari: aspek pengambilan resiko, umpan balik segera, penyelesaian pekerjaan, dan asyik dengan tugas. Skala persepsi terhadap pengembangan karier menggunakan konsep dari Handoko

(1988) yang terdiri dari: aspek pendidikan karier, penyediaan informasi, konseling karier, dukungan manajemen, evaluasi kinerja, dan kelompok-kelompok kerja yang kohesif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karier dengan motif berprestasi.

Penelitian saat ini juga menggunakan motivasi berprestasi sebagai variabel tergantung, akan tetapi untuk variabel bebasnya sedikit berbeda, peneliti menggunakan sikap terhadap pengembangan karier, bukan persepsi terhadap pengembangan karier. Subjek penelitian juga berbeda, peneliti saat ini menggunakan subjek penelitian karyawan PD. BPR Bank Karanganyar. Alat ukur motivasi berprestasi yang digunakan peneliti saat ini berbeda dengan alat ukur motivasi berprestasi yang dipakai Sari (2005), walaupun sama-sama menggunakan konsep dari McClelland. Sari (2005) menggunakan konsep McClelland (dalam Moekijat, 1990), sedangkan peneliti saat ini menyimpulkan konsep McClelland dari buku McClelland (1987) yang berjudul "*Human Motivation*" dan "Memacu Masyarakat Berprestasi: Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi". Aspek-aspek motivasi berprestasi tersebut meliputi: (a) memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja, (b) inovatif, (c) mencari tantangan yang moderat, (d) meminta umpan balik (*feed back*) kinerja. Komponen-komponen pengembangan karier yang digunakan peneliti saat ini merujuk pada konsep Bernardin dan Russel (1993) yang meliputi: (a) penyediaan layanan informasi karier, (b) program-program ketenagakerjaan awal, (c) program penilaian organisasional, (d)

program-program pengembangan. Berbeda dengan penelitian Sari (2005) yang menggunakan konsep dari Handoko (1988). Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan komponen pengembangan karier sebagai komponen objek yang disikapi, jadi alat ukur kali ini berupa skala sikap terhadap pengembangan karier, berbeda dengan penelitian Sari (2005) yang menggunakan persepsi terhadap pengembangan karier.

Penelitian yang lainnya adalah penelitian Daud (2008) tentang "Hubungan Sikap Terhadap Program Pengembangan Diri Dalam KTSP dengan Motivasi Berprestasi Pada Siswa SMP Negeri 1 Medan". Variabel tergantung penelitian tersebut adalah motivasi berprestasi, sedangkan variabel bebasnya adalah sikap siswa terhadap program pengembangan diri dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan SMP. Subjek penelitiannya berjumlah 106 siswa. Skala yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah skala motivasi berprestasi dan skala sikap. Skala motivasi berprestasi dalam penelitian tersebut berdasarkan karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi oleh McClelland (dalam Sukadji, 2001). Skala sikap diungkap melalui skala sikap yang disusun berdasarkan tiga komponen sikap yang dikemukakan oleh Azwar (2005) dan komponen-komponen dari pengembangan diri. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara sikap siswa terhadap program pengembangan diri dalam KTSP dengan motivasi berprestasi secara signifikan.

Penelitian saat ini juga menggunakan motivasi berprestasi sebagai variabel tergantung, akan tetapi untuk variabel bebasnya sedikit berbeda, peneliti menggunakan sikap terhadap pengembangan karier. Subjek penelitian juga

berbeda, peneliti saat ini menggunakan subjek penelitian karyawan PD. BPR Bank Karanganyar. Alat ukur motivasi berprestasi yang digunakan peneliti saat ini berbeda dengan alat ukur motivasi berprestasi yang dipakai Daud (2008), walaupun sama-sama menggunakan konsep dari McClelland. Daud (2008) menggunakan konsep McClelland (dalam Sukadji, 2001), sedangkan peneliti saat ini menyimpulkan konsep McClelland dari buku McClelland (1987) yang berjudul "*Human Motivation*" dan "Memacu Masyarakat Berprestasi: Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi". Aspek-aspek motivasi berprestasi tersebut meliputi: (a) memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja, (b) inovatif, (c) mencari tantangan yang moderat, (d) meminta umpan balik (*feed back*) kinerja. Komponen-komponen pengembangan karier yang digunakan peneliti saat ini merujuk pada konsep Bernardin dan Russel (1993) yang meliputi: (a) penyediaan layanan informasi karier, (b) program-program ketenagakerjaan awal, (c) program penilaian organisasional, (d) program-program pengembangan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak pada judul penelitian, subjek penelitian, jumlah subjek, teknik sampling, alat ukur, dan tempat penelitian. Penelitian sebelumnya mengkorelasikan motif berprestasi dengan persepsi terhadap pengembangan karier, berbeda dengan penelitian saat ini yang mengkorelasikan motivasi berprestasi dengan sikap terhadap pengembangan karier.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara sikap terhadap pengembangan karier dengan motivasi berprestasi pada karyawan PD. BPR Bank Karanganyar posisi staf. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin positif sikap karyawan terhadap pengembangan karier, semakin tinggi pula motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan. Sebaliknya semakin negatif sikap karyawan terhadap pengembangan karier, semakin rendah pula motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan.
2. Secara keseluruhan komponen-komponen sikap terhadap pengembangan karier memberikan sumbangan efektif terhadap motivasi berprestasi sebesar 46,5% dengan *R square* sebesar 0,465; sedangkan 53,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain sikap terhadap pengembangan karier. Temuan ini mendukung pernyataan McClelland (1987) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah faktor lingkungan. Salah satu faktor lingkungan di dalam sebuah perusahaan adalah sistem yang berlaku pada perusahaan tersebut, termasuk sistem pengembangan karier.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

### **1. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap pengembangan karier merupakan salah satu faktor lingkungan perusahaan yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi karyawan. Dengan demikian bagi perusahaan terkait, diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui sistem pengembangan karier yang terdiri dari komponen penyediaan layanan informasi karier, program-program ketenagakerjaan awal, program penilaian organisasional, serta program-program pengembangan. Apabila karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan maka mereka akan menyikapi secara positif komponen-komponen pengembangan karier tersebut, dan pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya motivasi berprestasi karyawan.

Motivasi berprestasi memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kontrak psikologis karyawan, dan prestasi karyawan. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek motivasi berprestasi yang meliputi: tanggung jawab pribadi terhadap kinerja, inovatif, tantangan yang moderat, dan umpan balik (*feed back*) kinerja.

## 2. Bagi karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi berprestasi, dengan cara menumbuhkan tanggung jawab pribadi terhadap kinerja, lebih inovatif, mencari tantangan yang moderat, serta meminta umpan balik (*feed back*) atas kinerja. Dengan meningkatkan motivasi berprestasi, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Selanjutnya dengan meningkatnya prestasi kerja, maka berdampak pula pada pencapaian tujuan karier karyawan.

## 3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang motivasi berprestasi, dianjurkan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang mungkin memberikan sumbangan lebih besar terhadap motivasi berprestasi seperti yang telah dipaparkan Sari (2005) yang meliputi: kemampuan intelektual, pengalaman masa lalu, lingkungan yang memberi kesempatan untuk mengembangkan diri; situasi-situasi yang dimodifikasi seperti penentuan tujuan yang disesuaikan dengan kemampuan, berbagai bentuk pelatihan, menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan, juga situasi kerja sebagai hasil dari suatu interaksi sosial atasan bawahan dan sesama rekan kerja, seperti persaingan, penolakan, pemberian kesempatan. Faktor kepribadian, harapan keberhasilan, dan juga insentif finansial atau gaji juga perlu untuk dikaji lebih lanjut.

Bagi penelitian yang ingin mengkaji hubungan variabel yang sama, yaitu mengenai hubungan antara sikap terhadap pengembangan karier dengan motivasi

berprestasi, diharapkan untuk memperluas populasi penelitian dengan memilih tempat penelitian yang populasinya banyak dan level posisinya bervariasi, sehingga dapat diketahui perbandingan sikap karyawan terhadap pengembangan karier pada masing-masing level.

Bagi penelitian yang menggunakan validitas isi disarankan untuk menggunakan panel *expert* yang lebih banyak, minimal 15 orang panel *expert* agar koefisien validitasnya dapat dihitung dengan menggunakan formula **Aiken's V**, sehingga validitas skalanya bisa lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*. Second Edition. New York: Open University Press.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang: UMM Press.
- As'ad, M. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2008). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia (Teori dan Pengukurannya)*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A. & Byrne D. (2004). *Psikologi Sosial*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Alih Bahasa: Ratna Djuwita, Melania Meitty Parman, Dyah Yasmina, & Lita P. Lunanta. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Berry, L.M. & Houston, J.P. (1993). *Psychology At Work*. USA: WCB Brown & Benchmark.
- Brehm, S.S. & Kassin, S.M. (1993). *Social Psychology*. Second Edition. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Candra, I. & Alsa, A. (1997). Komitmen Karyawan Ditinjau dari Kualitas Hubungan Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir. *Psikologika*, 2 (2), 43-50.
- Cassidy, T. & Lynn, R. (1989). Multifactorial Approach to Achievement Motivation: The Development of A Comprehensive Measure. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 301-312.
- Chaplin, J.P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Alih Bahasa: Katini Kartono. Jakarta: Rajawali Pers.

- Cucuani, H. (2009). Hubungan Antara Persepsi Mengenai Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja Pekerja PT. PERTAMINA (PERSERO) UPMS I Medan. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 57-69.
- Daud, S. (2008). Hubungan Sikap terhadap Program Pengembangan Diri dalam KTSP dengan Motivasi Berprestasi pada Siswa SMP Negeri 1 Medan. *Skripsi*. Sumatera Utara: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. Diakses dari <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/23567>, (5 September 2012).
- Dayakisni, T. & Hudaniah. (2009). *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press.
- Eagly, A.H. & Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. USA: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Fishben, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Philippines: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Flippo, E.B. (2010). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam, Jilid 1. Alih bahasa: Moh Masud. Jakarta: Erlangga.
- Gerungan, W.A. (2009). *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Glueck, W.F. (1982). *Personnel: A Diagnostic Approach (Third Edition)*. USA: Business Publications, Inc.
- Hadi, S. (2009). *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko, T.N. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermahayu. (2008). Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kepercayaan Diri dengan Prestasi Atlet Atletik Pusat Pendidikan dan Latihan Pelajar di Indonesia. *Tesis (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Magister Sains Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Kartika, R.A., Tjahjoanggoro, A.J., & Sinambela, F.C. (2000). Tipe Konflik Interpersonal dan Motivasi Berprestasi. *Anima, Indonesian Psychological Jurnal*, 15(4), 380-389.
- Kartono, K. & Gulo, D. (2000). *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan, dan Industri*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi (Buku Satu)*. Alih Bahasa: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumawati, Y. (2006). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kualitas Pelayanan Prima Karyawan PDAM Tirtamarta Yogyakarta. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Vivin Andhika Yuwono, dkk. Yogyakarta: ANDI.
- Mar'at. (1982). *Sikap Manusia Perubahan serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Matutina, D.C., Manurung, P., & Sudarsono. (1993). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- McClelland, D.C. (1987). *Memacu Masyarakat Berprestasi (Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi)*. Alih Bahasa: Siswo Suyanto & Wilhelmus W. Bakowatun. Jakarta: Intermedia.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology: International Editions*. Singapore: McGraw-Hill.
- Moekijat. (1995). *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1992). *Human Resource Management (Fifth Edition)*. USA: Allyn and Bacon.
- Morgan, C.T., King, R.A., Weisz, J.R., & Schopler, J. (1986). *Introduction to Psychology (Seventh Edition)*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nindyati, A.D. (2006). Kepribadian dan Motivasi Berprestasi (Kajian *Big Five Personality*). *Jurnal Psikodinamik*, 8 (1), 72-89.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P.M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing (Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage)*. Buku 1, Edisi 6. Alih Bahasa: David Wijaya. Jakarta: Salemba Empat.
- Nora, E. (2005). Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Motivasi Berprestasi dengan Kontrak Psikologis Pada Karyawan PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna Cabang Padang. *Tesis (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Program Studi Psikologi Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.

- Nugraha, R. (2006). Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Daarut Tauhiid Bandung. *Tesis (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Program Studi Psikologi Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Oppenheim, A.N. (1968). *Questionnaire Design and Attitude Measurement*. London: Heinemann Educational Books.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2009). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Buku 1, Edisi 12. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, & Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, V.R. (2005). Persepsi Terhadap Pengembangan Karir dan Motif Berprestasi Distributor Multi Level Marketing PT. Centranusa Insancemerlang (CNI) di Yogyakarta. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universita Islam Indonesia.
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R., & Carroll, S.J. (1990). *Managing Organizational Behavior (Second Edition)*. New York: Harper Collins Publishers.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Utomo, U.H.N. (2010). Workshop (*Quantitative research: Data & Analysis Technique*). *Hand out (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Walgito, B. (2003). *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: ANDI.
- Werther, W.B. & Davis, K. (1985). *Human Resources and Personnel Management (Third Edition)*. Singapore: McGraw-Hill Book Company.
- Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana.