
Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ditinjau Berdasarkan Faktor Demografik dan Motif Berprestasi

Rostiana D. Nurjayadi

Universitas Tarumanagara

Abstract

This research tries to find the relationship among achievement motivation, demographics factors and job satisfaction. The participants are 55 administration employees of one private university in west Jakarta. Data collection were held during ± 2 months and to be analyzed by using Pearson Product Moment correlation. Result indicated there are significant correlations between achievement motivation and job satisfaction ($r = +0,312$, $p < 0,05$), between age and job satisfaction ($r = -0,315$, $p < 0,05$), between work time and job satisfaction ($r = -0,459$, $p < 0,05$). The relationship findings between demographics factors and job satisfaction did not support the previous research that found positive correlations between age, work time and job satisfaction.

Key words: Job satisfaction, achievement motivation and demographic factors

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan salah satu konstruk psikologi yang banyak sekali mendapat perhatian dari para peneliti. Senantiasa ada berbagai upaya penelitian untuk mengkaji secara lebih mendalam konstruk tersebut antara lain karena kepuasan kerja tampaknya merupakan suatu muara dan sekaligus juga sebagai sarana untuk memahami perilaku kerja.

Dikatakan sebagai muara, kepuasan kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh semua pekerja sehingga berbagai macam perilaku kerja serta berbagai kajian tentang aneka variabel pada organisasi akhirnya diarahkan pada kepuasan kerja. Dengan demikian, secara otomatis kepuasan kerjapun

menjadi sarana untuk mempelajari dan memahami apa saja yang dilakukan oleh pekerja agar ia mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan.

Penelitian ini juga berupaya mengkaji kepuasan kerja pada karyawan administrasi suatu organisasi pendidikan. Seringkali penelitian ataupun kajian perilaku kerja pada organisasi pendidikan lebih banyak difokuskan kepada tenaga pengajar ataupun peserta didik. Sejauh ini kajian terhadap perilaku kerja karyawan administrasi tampaknya masih kurang. Meskipun tidak dapat disangkal bahwa peran mereka cukup signifikan terhadap kelancaran kerja organisasi, namun adanya anggapan bahwa peran mereka hanya sebagai

penunjang membuat kajian terhadap perilaku kerja mereka terabaikan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini mencoba untuk menelaah kepuasan kerja karyawan administratif yang akan ditinjau berdasarkan aspek demografinya, antara lain lama kerja, usia dan perbedaan jenis kelamin serta aspek motivasi berprestasi. Berangkat dari adanya anggapan bahwa peran karyawan administrasi merupakan peran penunjang, ingin diketahui apakah mereka tetap mempunyai atau memperlihatkan hasrat berprestasi dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu ingin diketahui lebih lanjut apakah motivasi berprestasi tersebut mempunyai hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian hasil penelitian ini diharapkan dapat mendeskripsikan sejauh mana tingkat kepuasan kerja dan tingkat motivasi berprestasi karyawan administrasi tersebut serta sejauh mana hubungan antara faktor demografis dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja

Dalam pandangan Baron & Greenberg (1997) kepuasan kerja merupakan suatu hasil evaluasi baik secara kognitif dan afektif terhadap pekerjaan. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang berpikir tentang pekerjaannya dan merasakan sejauh mana pekerjaan tersebut mendatangkan kepuasan bagi dirinya. Secara lebih singkat Munandar (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Sejauh sikapnya positif, kepuasan kerjanya juga akan lebih tinggi daripada jika sikapnya negatif terhadap pekerjaan.

Penilaian yang dilakukan pekerja terhadap pekerjaannya akan menghasilkan kesesuaian atau ketidaksesuaian antara kebutuhan yang harus dipenuhi dengan karakteristik pekerjaan. Sehubungan dengan hal ini Anastasi (1993) mengemukakan bahwa semakin sesuai kedua aspek tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dicapai, sebaliknya semakin tidak sesuai,

semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya.

Thierry (dalam Drenth, Thierry & De Wolff, 1998) mengemukakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan motivasi seseorang untuk melaksanakan tugas. Menurutnya kepuasan memainkan peranan penting pada setiap teori motivasi. Oleh karena itu tidak mengherankan jika teori-teori tentang motivasi kerja juga banyak digunakan untuk menelaah kepuasan kerja. Misalnya saja, kepuasan menurut teori Maslow akan terpenuhi jika motif pada hierarki yang lebih tinggi terpenuhi. Dalam hal ini jelas terlihat bahwa kepuasan merupakan hasil dari proses pemenuhan motif. Dalam rangka memenuhi motif atau kebutuhan, seseorang akan berusaha memperlihatkan kinerja yang optimal. Kinerja ini akan menentukan imbalan yang akan ia terima dengan konsekuensi jika imbalan (tidak hanya bersifat fisik) sesuai dengan harapannya, maka kepuasan akan tercapai. Sebaliknya jika tidak terpenuhi maka kepuasan tidak tercapai.

Robbins (1996) berpendapat jika ingin mencapai kepuasan kerja ada 5 (lima) faktor yang perlu dipenuhi yaitu: (1). Tugas yang ditangani haruslah tugas yang menantang, jadi bukan tugas-tugas yang bersifat rutin dan sederhana. (2). Pekerja memperoleh imbalan yang pantas atau sesuai dengan jerih payahnya dalam menyelesaikan tugas tersebut. (3). Kondisi kerja yang ada menunjang kelancaran tugas sehingga pekerja tidak memperoleh hambatan dalam menyelesaikan tugas. (4). Adanya bantuan dari rekan sekerja. Dalam hal ini dukungan ataupun bantuan dibutuhkan terutama pada saat pekerja mengalami situasi yang menyulitkan. (5). Adanya kesesuaian antara karakteristik kepribadian dengan ciri-ciri pekerjaan yang dilakukan.

Secara lebih rinci faktor-faktor tersebut dikemukakan oleh Dubrin (1992). Dubrin membagi faktor tersebut kedalam dua kelompok, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah: tugas yang menantang; tuntutan fisik pekerjaan yang masuk akal, adanya kontak dengan konsumen; diberikan tanggung jawab pribadi dalam

menyelesaikan tugas; adanya kebebasan untuk mengatur jadwal pekerjaan; memperoleh imbalan yang bermakna; memperoleh bantuan dari rekan dan atasan, terakhir, memiliki kekuasaan dan otoritas untuk mengerjakan tugas. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja mencakup: minat terhadap pekerjaan; harga diri yang terbentuk berkaitan dengan jenis tugas yang ditangani; optimistik & adanya fleksibilitas dalam bekerja; memiliki konsep diri positif; dapat menyesuaikan diri serta mempunyai harapan positif terhadap pekerjaan.

Dikaitkan dengan faktor demografik, Schultz & Schultz (1990) mengungkapkan sebagai berikut: Ada perbedaan kepuasan kerja pada laki-laki dan perempuan. Perempuan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dibandingkan laki-laki antara lain karena adanya diskriminasi dalam hal gaji, pencapaian karir dan wewenang dalam menjalankan tugas. Ditinjau dari aspek usia, kepuasan kerja meningkat sejalan dengan pertambahan usia dari pekerja. Sementara ditinjau dari aspek pendidikan ternyata kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan pendidikan, terutama dalam kondisi pekerja dengan pendidikan yang tinggi namun memperoleh tugas-tugas yang dipandang tidak sebanding dengan tingkat pendidikannya.

Motif berprestasi

Konsep ini mencuat ketika McClelland (1987) mengungkapkan teori mengenai motif sosial. Menurutnya ada 3 macam motif yang mendasari hubungan sosial. Ketiganya akan memunculkan perilaku yang berbeda ketika seseorang menjalin hubungan dengan orang lain. Ketiga motif tersebut adalah motif berkuasa (*power motive*), motif bersahabat (*affiliation motive*) dan motif berprestasi (*achievement motive*). Di antara ketiganya, motif berprestasi dipandang sebagai konsep yang memiliki peran cukup besar dalam mengkaji perilaku organisasi.

Motif berprestasi menurut McClelland merupakan suatu kebutuhan untuk memberikan prestasi yang mengungguli

standar. Dengan motif berprestasi yang besar seseorang akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standar yang ada.

Dalam pandangan Murray (Hall & Lindzey, 1993) individu yang memiliki motif berprestasi tinggi akan memperlihatkan ciri-ciri antara lain ingin menyaingi atau mengungguli orang lain; berupaya untuk meningkatkan harga diri melalui penyaluran bakat/kemampuan secara sukses; adanya dorongan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit; ingin menguasai, memanipulasi dan mengatur lingkungannya agar dapat menunjang pencapaian prestasi; ada kebutuhan yang besar untuk bisa mandiri dan mencapai standar tinggi.

Selain ciri di atas individu dengan motif berprestasi tinggi juga memperlihatkan ciri-ciri seperti tidak menyukai risiko tinggi dalam menjalankan tugas, mereka lebih memilih tugas-tugas yang dipersepsikan akan dapat diselesaikan dengan mutu tinggi daripada tugas-tugas yang lebih sulit namun hasilnya tidak pasti. Mereka juga memperlihatkan orientasi terhadap tugas (*task oriented*) yang tinggi dalam bekerja dengan konsekuensi sulit bekerja dalam tim yang tidak sejalan dengan orientasinya. (Kolb, Osland & Rubin, 1995).

Hersey, Blanchard & Johnson (1996) menambahkan ciri di atas, antara lain, individu dengan motif berprestasi tinggi merasa lebih tertarik kepada prestasi yang dihasilkan daripada imbalan. Mereka tidak menolak imbalan namun hal tersebut bukan hal utama dan kurang berperan penting bagi dirinya daripada prestasi yang dihasilkan atas namanya sendiri. Dalam bekerja mereka akan menampilkan diri apa adanya, tidak terlalu banyak berbasa-basi dan lebih banyak menghabiskan waktu untuk berpikir mencari cara untuk menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Biasanya orang-orang dengan motif berprestasi tinggi menjadi tulang punggung organisasi dan mereka akan efektif bila mengerjakan tugas yang bersifat mandiri. Seringkali mereka justru gagal bila keberhasilan tugasnya banyak tergantung kepada orang lain. Dalam posisi sebagai manajer,

mereka seringkali bersikap kurang sabar dan kurang terampil melakukan pendekatan interpersonal.

Seperti halnya dengan konstruk kepribadian yang lain, motif berprestasi bukan faktor bawaan. Konstruk tersebut terbentuk karena pengaruh lingkungan, khususnya pola asuh. Heckhausen (dalam McClelland, 1987) mengungkapkan motif berprestasi mulai terbentuk ketika anak berusia ± 3 tahun, khususnya ketika anak mulai dapat membedakan antara keberhasilan dan kegagalan. Jika lebih banyak keberhasilan yang dialami anak, maka keinginan untuk memperoleh prestasi akan mewarnai motif berprestasinya kelak ia dewasa. Sebaliknya jika kegagalan yang banyak dirasakan maka motif berprestasinya akan lebih dipengaruhi oleh ketakutan akan kegagalan. Seringkali motif berprestasi yang didasari oleh keinginan memperoleh prestasi lebih banyak mendatangkan kesuksesan dalam pendidikan ataupun bekerja. Sedangkan motif berprestasi yang didasari oleh ketakutan akan kegagalan justru banyak mendatangkan kecemasan dan kecenderungan untuk menghindari konflik sehingga memerlukan pengendalian dan pengelolaan energi yang banyak untuk mencapai kesuksesan.

Lebih lanjut Robbins (1996) menjelaskan pada usia tersebut anak mulai memperlihatkan perilaku kompetitif dan mulai muncul keinginan untuk melakukan sesuatu lebih cepat dan lebih baik dari teman-temannya. Dengan demikian motif berprestasi akan berkembang baik apabila pada masa kanak-kanak orangtua dapat memberikan peluang dan kebebasan pada anak untuk mencoba atau mengeksplorasi sesuatu dengan tidak terlalu banyak menuntut dan tidak memberikan hukuman jika anak mengalami kegagalan.

Seperti telah dikemukakan bahwa motif berprestasi mendorong seseorang untuk berperilaku aktif dalam bekerja sehingga dapat melakukan banyak hal untuk instansinya. Dengan begitu dapat diasumsikan banyak kebutuhan yang dapat terpenuhi sehingga kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik suatu

hipotesa bahwa semakin tinggi motif berprestasi seseorang, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang akan diperolehnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-inferensial, dalam arti melalui penelitian ini ingin dideskripsikan atau dijabarkan gambaran masing-masing variabel pada sampel ini. Selain itu juga ingin dibuktikan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara ketiga variabel penelitian.

Ada 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu : Kepuasan kerja, motif berprestasi dan data demografik. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai derajat kepuasan karyawan terhadap berbagai hal yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan dan kebijakan organisasi yang meliputi dimensi antara lain ganjaran, hubungan atasan-bawahan, karakteristik pekerjaan, kondisi kerja. Sedangkan motif berprestasi didefinisikan sebagai besar-kecilnya dorongan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin dengan menampilkan prestasi kerja yang optimal. Faktor demografi yang ditinjau dalam penelitian ini adalah usia dan lama kerja serta jenis kelamin.

Subyek penelitian berjumlah 55 orang karyawan administrasi (bagian pendidikan, umum, keuangan, personalia, perpustakaan) baik dari fakultas maupun rektorat, dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Jenis-kelamin subyek penelitian terbagi hampir merata antara laki-laki dan perempuan, seperti tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.
Jenis Kelamin Subyek Penelitian

Jumlah Subyek	
Laki-Laki	Perempuan
28/51 %	27/49%

- b. Penyebaran usia subyek penelitian berkisar antara 20 \bar{n} 51 tahun (lihat tabel 2) dengan frekuensi terbesar berada pada

rentang usia antara 30 ñ 39 tahun. Dapat dikatakan bahwa hampir separuh dari subyek sedang berada pada usia produktif.

Tabel 2.
Penyebaran Usia Subyek Penelitian

Usia	Frekuensi	Persentase	Persentase kumulatif
20 - 29	7	12.7	12.7
30 - 39	26	47.3	60.0
40 - 49	20	36.4	96.4
≥ 50	2	3.6	100.0
Total	55	100.0	

- c. Lama kerja seluruh subyek penelitian berkisar antara 4 - 31 tahun dan terlihat dari tabel di bawah ini masa kerja subyek yang paling banyak berkisar antara 10 - 14 tahun.

Tabel 3
Golongan Lama Kerja (dalam tahun)

Lama kerja	Frekuensi	Persentase	Persentase kumulatif
0 - 4	3	5.5	5.5
5 - 9	16	29.1	34.5
10 - 14	18	32.7	67.3
15 - 19	11	20.0	87.3
20 - 24	6	10.9	98.2
25 - 29	-	-	98.2
≥ 30	1	1.8	100.0
Total	55	100.0	

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data terdiri atas 2 kuesioner dalam bentuk skala model Likert dengan kriteria jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju sampai sangat setuju (5 kategori). Kuesioner pertama mengukur kepuasan kerja dan kuesioner kedua mengukur motif berprestasi. Kuesioner tersebut dilengkapi dengan pertanyaan mengenai data demografik.

Validitas alat ukur dilakukan melalui *face*

dan *content validity by experts*. Selanjutnya dilakukan juga *item validity* untuk memilih pernyataan yang sah untuk diberikan kepada subyek penelitian. Setelah itu dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan perhitungan *alpha Cronbach* dan diperoleh nilai *alpha* untuk skala kepuasan kerja sebesar 0,8046 dan *alpha* untuk skala motif berprestasi sebesar 0,8575.

Teknik Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 11,0. Perhitungan statistik yang digunakan antara lain frekuensi, *mean*, *standard deviation*, uji korelasi melalui teknik *Pearson product moment correlation* dan uji *t*.

Hasil

Kepuasan kerja karyawan

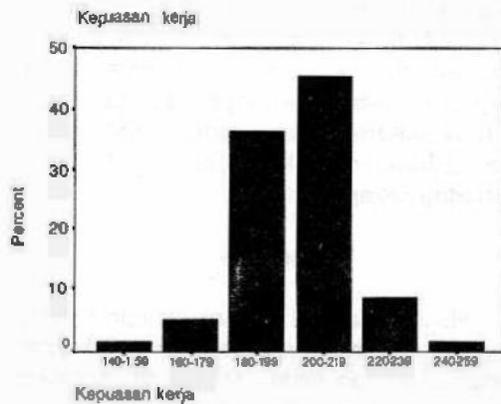
Berdasarkan perhitungan nilai minimum dan maksimum dari variabel kepuasan kerja, dapat dilihat gambaran penyebaran nilai dari variabel tersebut pada seluruh subyek penelitian, seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.
Prosentase Kepuasan Kerja Karyawan

Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase	Persentase kumulatif
140-159	1	1.8	1.8
160-179	3	5.5	7.3
180-199	20	36.4	43.6
200-219	25	45.5	89.1
220-239	5	9.1	98.2
240-259	1	1.8	100.0
Total	55	100.0	

Dari tabel tersebut terlihat bahwa 45,5 % karyawan memiliki nilai kepuasan kerja pada rentang nilai 200-219. Jika dibandingkan dengan nilai rerata seluruh subyek (201,69) maka dapat dikatakan bahwa hampir separuh karyawan memiliki kepuasan kerja yang cukup baik. Penyebaran nilai tersebut akan lebih jelas terlihat dalam gambar di bawah ini.

Gambar 1.
Kepuasan kerja karyawan



Hubungan antara kepuasan kerja dengan faktor demografi dan motif berprestasi.

Ditinjau dari perhitungan korelasi antara motif berprestasi, usia, lama kerja dengan kepuasan kerja diperoleh gambaran seperti tertera pada tabel di bawah ini.

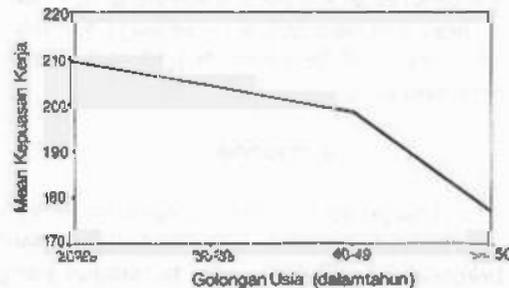
Tabel 2.
Nilai Korelasi

Variabel	Kepuasan Kerja	Signifikan
Motif Berprestasi	$r = +0,312$	$P < 0,05$
Usia	$r = -0,325$	$P < 0,05$
Lama Kerja	$r = -0,459$	$P < 0,05$

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa variabel motif berprestasi, usia dan lama kerja berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa motif berprestasi berkorelasi positif (agak rendah) dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa semakin tinggi motif berprestasi subjek, kepuasan kerjanya juga cenderung semakin tinggi. Sementara usia dan lama kerja ternyata memperlihatkan korelasi yang negatif. Hal ini berarti semakin bertambah usia subjek, kepuasan kerjanya juga cen-

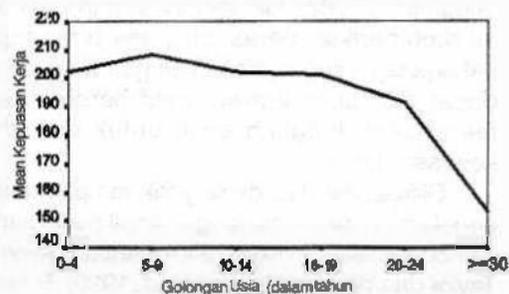
derung semakin rendah. Begitu juga dengan lama kerja, semakin lama subjek bekerja di instansi tersebut, kepuasan kerjanya cenderung semakin rendah. Hubungan antara kedua faktor demografik dengan kepuasan kerja akan terlihat lebih jelas pada gambar kurve dibawah ini.

Gambar 2.
Hubungan antara usia dengan kepuasan kerja



Dari gambar di atas terlihat bahwa semakin bertambah usia karyawan, semakin rendah nilai kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja terendah tampak pada karyawan dengan usia 50 tahun keatas. Begitu juga halnya dengan hubungan antara lama kerja dan kepuasan kerja, gambarannya akan lebih jelas terlihat melalui gambar berikut ini.

Gambar 3.
Hubungan lama kerja dan kepuasan kerja



Dari gambar di atas tampak bahwa kepuasan kerja dirasakan tinggi pada karyawan dengan masa/lama kerja antara 5-9 tahun dan terlihat menurun seiring bertambahnya masa kerja subyek. Kepuasan kerja terendah terlihat

pada karyawan dengan masa kerja 30 tahun keatas.

Selain hasil di atas, penelitian ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan (uji t-test dengan metode Lavene menunjukkan nilai $F = 0,096$, $p > 0,05$). Begitu juga gambaran motif berprestasinya menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara motif berprestasi pada karyawan laki-laki dan motif berprestasi pada karyawan perempuan ($f = 1,107$, $p > 0,05$)

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan motif berprestasi. Ditilik dari nilai hubungan yang tidak begitu besar, dapat dikatakan bahwa motif berprestasi bukan faktor yang mempunyai peran besar dalam menciptakan kepuasan kerja karena memang banyak faktor lain yang terkait dengan kepuasan kerja. Kendati demikian motif berprestasi menjadi variabel yang patut diperhitungkan dalam mengkaji kepuasan kerja. Jalinan hubungan antara kedua variabel tersebut diawali oleh adanya kebutuhan dan dorongan untuk bekerja sebaik mungkin. Hal ini membuahkan prestasi kerja dan prestasi kerja akan menghasilkan ganjaran baik berupa kenaikan gaji, kemajuan karir, penghargaan, dan lain-lain. Hasil dari semua ini memberikan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif berprestasi merupakan langkah awal untuk meraih kepuasan kerja.

Ditinjau dari data demografik, tampak hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Schultz dan Schultz (1990) maupun Glenn, Taylor dan Weafer (dalam Asiad, 1990). Pada penelitian mereka tingkat kepuasan kerja pria dan wanita berbeda, sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari aspek jenis kelamin. Begitu juga hubungan antara usia dan lama kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian ini

memperlihatkan adanya korelasi negatif antara kepuasan kerja dengan kedua variabel demografik tersebut. Pada penelitian ini tampak bahwa semakin lanjut usia seseorang dan semakin lama masa kerjanya, maka tingkat kepuasan kerjanya menurun. Bisa jadi kebosanan dan rutinitas pekerjaan menjadikan mereka tidak lagi tertarik terhadap pekerjaannya.

Penutup

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan faktor motif berprestasi dan faktor demografi. Korelasi antara motif berprestasi dan kepuasan kerja tidak begitu tinggi, namun hal tersebut tetap mencerminkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh seberapa jauh seseorang terdorong untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin. Berkaitan dengan faktor usia, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 20-29 tahun memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan karyawan dengan usia lanjut (50 tahun keatas) memperlihatkan tingkat kepuasan kerja terendah. Ditinjau dari masa kerja, tampak bahwa kepuasan kerja tertinggi dirasakan oleh karyawan yang bekerja antara 5-9 tahun, sedangkan karyawan dengan masa kerja 30 tahun lebih merasakan kepuasan kerja yang rendah.

Adanya perbedaan hasil antara penelitian ini dengan penelitian lainnya seperti yang dilakukan oleh Schulz & Schults ataupun peneliti lain diharapkan dapat memacu munculnya penelitian berikutnya yang mengkaji secara lebih mendalam peranan faktor demografi terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini kajian meta analisis diharapkan dapat memberikan jawaban yang lebih memuaskan.

Berdasarkan temuan hubungan yang signifikan antara motif berprestasi dan kepuasan kerja, instansi pendidikan seyogyanya dapat menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan motivasi berprestasi agar karyawan dapat meraih kepuasan kerja yang tinggi.

Daftar Pustaka

- Anastasi, A. (1993). *Bidang-bidang psikologi terapan* (Penerj: Arjatmi). Jakarta: Rajawali Press.
- As,ad, M. (1999). *Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi industri* (edisi ke-4). Yogyakarta: Liberty.
- Drenth, Thierry, & De Wolff, . (1998). *Personnel psychology-handbook of work & organizational psychology* (Drenth, Thierry & De Wolff, Ed). (edisi ke-2). London: Psychology Press Ltd.
- Dubrin, A.J., (1997). *Human relation: A job oriented approach*. Englewood Cliffs-New Jersey: Prentice Hall.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1997). *Behavior in organization: Understanding & managing the human side of work* (edisi ke-6) New Jersey: Prentice Hall.
- Hall, C.S. & Lindzey, G., (1993). *Psikologi kepribadian: Teori-teori psikodinamik* (penerj: Yustinus). Yogyakarta: Kanisius.
- Hersey, P, Blanchard, K.h., Johnson, D.E. (1996). *Management of organizational behavior-utilizing human resources*. Upper Saddle River n New Jersey: Prentice Hall.
- Kolb, D.A., Osland, J.S. & Rubin, I.M., (1995). *Organizational behavior-an experimental approach* (edisi ke-6). Englewood Cliffs-New Jersey: prentice Hall.
- McClelland, D.C. (1987). *Human motivation*. New York Cambridge University Press
- Munandar. A.S. (2001). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: UI Press
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational behavior*. New York: Prentice Hall.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1990). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*(edisi ke-5). New York Mac. Millan.
- Steers, R.M., Porter, L.W., & Bigley, G.A., (1996). *Motivation and leadership at work* (edisi ke-6). New York Mc Graw Hill.

