

**EFEKTIVITAS *ACHIEVEMENT MOTIVATION TRAINING* UNTUK
MENINGKATKAN MOTIVASI BERPRESTASI PADA PEGAWAI
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM “TIRTA GEMILANG”
KABUPATEN MAGELANG**

Ari Devi Fidiyati

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas *achievement motivation training* terhadap peningkatan motivasi berprestasi pada pegawai. Subjek penelitian adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum “Tirta Gemilang” Kabupaten Magelang yang bertugas memberikan pelayanan kesejahteraan sosial didalam kantor dan diluar kantor sebanyak 50 orang. Desain penelitian adalah *randomized pretest-posttest control group design* dengan melakukan randomisasi subjek kedalam kelompok eksperimen dan kontrol setelah dilakukan *pretest*. Alat ukur yang digunakan adalah skala motivasi berprestasi yang terdiri dari 32 aitem. *Achievement motivation training* digunakan sebagai intervensi untuk meningkatkan motivasi berprestasi subjek penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik *independent sample t test* dengan bantuan program komputer SPSS *version 17.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan rata-rata skor sebelum dan sesudah penelitian. Perbedaan tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,094 ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,074$) dan *p value* sebesar 0,048 ($p < 0,05$). Kesimpulan penelitian menunjukkan ada perbedaan motivasi berprestasi yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Motivasi berprestasi pegawai yang mendapatkan *achievement motivation training* lebih tinggi daripada pegawai yang tidak mendapatkan *achievement motivation training* sehingga hipotesis diterima.

Kata kunci: *achievement motivation training*, motivasi berprestasi, pdam.

Email: aridevi888@gmail.com

PENDAHULUAN

Menurut McClelland (Dysvic dkk, 2010), sumber daya manusia yang berkualitas tidak muncul begitu saja dalam diri individu. Manusia yang memiliki sumber daya yang berkualitas digambarkan sebagai individu yang selalu terdorong untuk mau bekerja keras, penuh tanggung jawab, tidak mudah menyerah serta selalu meningkatkan kualitas diri. Organisasi yang memiliki karyawan dengan karakter seperti ini akan lebih mudah mencapai tujuannya, namun demikian ada kalanya organisasi dihadapkan pada masalah dan tantangan yang berasal dari sumber daya manusianya sendiri. Salah satu sumber masalah yang dihadapi organisasi adalah karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja seperti malas, kurang disiplin, dan penggunaan jam kerja aktif yang kurang proporsional. Akibatnya karyawan tidak mampu menghasilkan prestasi kerja yang maksimal sehingga menyebabkan perusahaan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Klein dkk, 2006), termasuk perusahaan-perusahaan milik pemerintah daerah seperti PDAM.

Berbicara mengenai hasil kerja pegawai di lingkungan PDAM tidak dapat terlepas dari budaya kerja aparatur negara dalam hal ini pegawai negeri sipil. Kondisi ekonomi pegawai negeri sipil yang relatif stabil dan sistem penggajian yang tidak dikembangkan dan diarahkan pada *reward* dan *punishment* di mana pegawai yang rajin dan mempunyai tingkat prestasi kerja yang tinggi

dengan seorang pegawai yang sering mangkir sekalipun pada pangkat dan golongan yang sama, tetap akan memperoleh imbalan gaji yang sama sesuai dengan pangkat dan golongannya. Untuk memperbaiki kondisi seperti ini sebagian besar lembaga pemerintah daerah kemudian memanfaatkan sistem teknologi informasi dan komunikasi, khususnya internet, sebagai wujud nyata dari aplikasi *e-government* agar hasil kerja pegawai negeri sipil transparan dan akuntabel, namun dalam prakteknya tetap ada sinyalemen bahwa sistem tersebut masih bisa dimanipulasi sedemikian rupa sehingga masih sulit untuk diakses publik.

Hal tersebut menegaskan bahwa sebaik apapun sistem yang dibuat, apabila subjek atau pegawainya tidak profesional maka sistem tersebut juga sulit berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil *need assessment*, perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dan efeknya terhadap perusahaan, peneliti menduga adanya gejala motivasi berprestasi yang rendah dari pegawai yaitu antara lain: malas, kurang disiplin, penggunaan waktu kerja aktif yang tidak proporsional dan kurangnya kemauan untuk mencapai hasil kerja yang melebihi target. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh McClelland (1987), bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya.

Berangkat dari kondisi seperti tersebut di atas, maka perlu dilakukan suatu upaya untuk menumbuhkan motivasi berprestasi pegawai guna mencapai hasil kerja yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan,

khususnya di lingkungan pegawai PDAM 'Tirta Gemilang'. Penelitian yang dikembangkan oleh McClelland dan Murray (Goldstein dkk, 2002) mengemukakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan antara lain dapat melalui pelatihan. Salah satu pelatihan yang dapat dilakukan adalah pelatihan motivasi berprestasi atau *achievement motivation training*. *Achievement motivation training* merupakan serangkaian kegiatan yang pada intinya memberikan kesadaran pada individu untuk mengetahui potensi yang dimilikinya serta menyuntikkan semangat yang bersangkutan untuk berprestasi semaksimal mungkin.

Konsep *achievement motivation training* dalam penelitian ini menggunakan konsep pelatihan motivasi berprestasi dari McClelland yaitu *achievement syndrome, self study, goal setting dan group support*. Teori ini digunakan sebagai dasar penelitian karena McClelland banyak melakukan riset tentang hal-hal yang berhubungan dengan motivasi berprestasi. McClelland cukup banyak menggambarkan bagaimana orang-orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi maupun rendah, sehingga konsep motivasi berprestasi yang ingin diukur menjadi jelas. Selain itu McClelland tidak hanya memaparkan konsep teoritisnya saja, namun McClelland sendiri juga mengembangkan program pelatihan yang melibatkan pengembangan motivasi berprestasi.

McClelland yang mempopulerkan istilah *need for achievement (n-ach)* memberi batasan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli dan menghasilkan prestasi sehubungan dengan seperangkat standar yang harus dipenuhi serta berusaha keras untuk sukses. Dorongan untuk

beprestasi ini tercermin dari perilaku individu yang selalu mengarah pada standar keunggulan (*standard of excellent*), bertanggung jawab, dan terbuka terhadap umpan balik guna memperbaiki prestasi (Robbins, 2009). Menurut McClelland (1987), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, yaitu :

- 1) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari seorang yang ahli.
- 2) Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan.
- 3) Kebutuhan untuk sukses karena usaha sendiri.
- 4) Kebutuhan untuk dihormati teman.
- 5) Kebutuhan untuk bersaing.
- 6) Kebutuhan untuk bekerja keras dan lebih unggul.

Ada 6 karakteristik yang membedakan tinggi atau rendahnya tingkat motivasi berprestasi seseorang menurut McClelland (1987), yaitu:

- 1) Bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya dan akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya, mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan yang terbaik;
- 2) Mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki kesukaran yang sedang, menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan;
- 3) Berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu yang cepat serta tidak suka membuang waktu;

- 4) Menyukai umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya karena menganggap umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerjanya dimasa yang akan datang;
- 5) Menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat terbaik serta tingkah laku mereka lebih berorientasi kedepan;
- 6) Mengejar banyak informasi untuk mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin, memiliki banyak kegiatan. Individu juga tidak menyukai pekerjaan rutin yang sama dari waktu ke waktu.

Selain mempopulerkan istilah *need for achievement (n-ach)*, ide mengenai *achievement motivation training* juga pertama kali dicetuskan oleh McClelland pada tahun 1960. *Achievement motivation training* merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menyemangati individu agar memiliki konsep berprestasi dalam merencanakan langkah untuk peningkatan prestasi. Metode *achievement motivation training* yang digunakan merupakan dasar dari aliran psikologi belajar yaitu: frekuensi pengukuhan, makna dari materi yang dipelajari dan resitasi yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan peningkatan perilaku secara cepat. Ada empat kelompok besar materi yang dikembangkan oleh McClelland (Latham&Pinder, 2005) yaitu:

- 1) *Achievement syndrome*. Merupakan pengenalan konsep mengenai apakah yang dimaksud dengan motif dan motivasi berprestasi;
- 2) *Self study*. Melalui materi *self study* peserta pelatihan diberi banyak kesempatan untuk mempelajari diri mereka masing-masing;

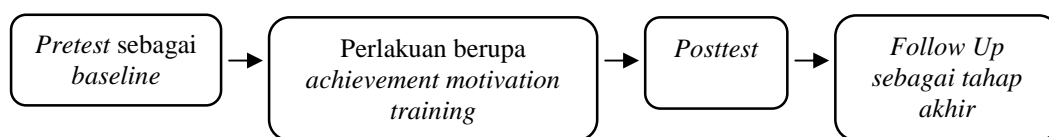
- 3) *Goal setting*. Merupakan konsep penetapan tujuan agar peserta merasakan betapa pentingnya penetapan tujuan dalam kehidupan sehari-hari;
- 4) *Group support*. Peserta dianggap sebagai subjek yang dinamis, dapat saling membantu dan mempengaruhi satu sama lainnya.

METODE PENELITIAN

Pengambilan data untuk mengungkap tingkat motivasi berprestasi pegawai dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala motivasi berprestasi yang terdiri dari 36 aitem dan dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi berprestasi dari McClelland. Subjek penelitian diminta untuk merangsang tingkat *achievement motivation* berdasarkan respon skala Likert dengan rentang 1 (sama sekali tidak sesuai dengan gambaran diri saya) sampai dengan 5 (sangat sesuai dengan gambaran diri saya). Materi *Achievement Motivation Training* dalam penelitian ini menggunakan materi yang telah dikembangkan oleh McClelland yaitu: *achievement syndrome*, *self study*, *goal setting*, dan *group support*. *Achievement motivation training* diberikan kepada pegawai sebagai upaya untuk memberikan kesadaran pada individu untuk mengetahui potensi yang dimilikinya serta menyuntikkan semangat yang bersangkutan untuk berprestasi semaksimal mungkin.

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen yang memiliki perlakuan, pengukuran dampak, unit eksperimen (kelompok eksperimen dan kelompok kontrol) serta ada randomisasi atau penugasan acak untuk menciptakan perbandingan dalam rangka menyimpulkan perubahan yang disebabkan oleh

adanya perlakuan (Ghozali, 2009). Subjek dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok eksperimen (K1) yang akan diberi perlakuan, dan kelompok kontrol (K2) yang tidak mendapatkan perlakuan. Desain eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Randomized Control-Group Pretest-Posttest Design*. Secara teknis skema intervensi yang akan diberikan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Desain Pelatihan

Data hasil penelitian akan dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan program SPSS *version 17.0 for windows*. Adapun langkah-langkah analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas. Teknik statistik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS.
2. Uji Homogenitas. Teknik statistik yang digunakan adalah *Levene's Statistic* dengan bantuan program SPSS.
3. Uji Hipotesis. Uji hipotesis menggunakan *independent sample t test*, dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan *mean* antara dua kelompok sampel. Jika ada perbedaan, *mean* manakah yang lebih tinggi. Pengujian *independent sample t test* dilakukan dengan bantuan program SPSS.
4. Analisis Jejak Pengetahuan. Jejak pengetahuan diberikan kepada subjek pelatihan pada awal sebelum pelatihan dan pada akhir pelatihan. Subjek diberikan

jejak pengetahuan yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang materi yang akan disampaikan oleh *trainer*.

5. Hasil Masing-masing Responden. Masing-masing responden juga dilihat perbedaan skor pada saat *pre-test*, *post-test* dan *follow-up*, apakah ada perubahan naik turunnya skor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi

Peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu untuk memenuhi persyaratan sebelum pengujian hipotesis. Persyaratan tersebut yaitu distribusi subjek penelitian harus normal dan memiliki variansi yang sama. Untuk itu sebelum melakukan uji hipotesis peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi:

a. Uji normalitas skala motivasi berprestasi diperoleh skor nilai KSZ = 0,569 dengan *p value* = 0,902 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi mempunyai sebaran skor yang terdistribusi secara normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Motivasi Berprestasi
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	91.5833
	Std. Deviation	11.27489
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.569
Asymp. Sig. (2-tailed)		.902

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji homogenitas skala motivasi berprestasi diperoleh $p \text{ value} = 0,717$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki variansi yang sama.

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.135	1	22	.717

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *independent sample t test* dan *paired test*. Hasil analisis hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Hasil analisis *independent sample t test* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,094$ ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,074$) dan $p \text{ value} = 0,048$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan ada perbedaan rata-rata nilai motivasi berprestasi antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol.

Tabel 3. Hasil Analisis *Independent Sample T test*

		Motivasi Berprestasi		
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	F	1.367		
	Sig.	.717		
t-test for Equality of Means	t	2.094	2.094	
	df	22	21.996	
	Sig. (2-tailed)	.048	.048	
	Mean Difference	9.000	9.000	
	Std. Error Difference	4.297	4.388	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	.088	.087
		Upper	17.912	17.913

b. Hasil analisis uji berpasangan diperoleh $p \text{ value} = 0,00$ ($p < 0,05$) dengan *mean* sebesar -20,167. Hal ini menunjukkan ada perbedaan skor antara sebelum dan sesudah perlakuan, sedangkan *mean* yang bernilai negatif menunjukkan

adanya kecenderungan kenaikan skor motivasi berprestasi sebelum dan sesudah perlakuan dimana rata-rata skor kenaikannya adalah 20,167.

Tabel 4. Hasil Uji Berpasangan *Pretest-Posttest*

		Pair 1	
		Pretest - Posttest	
Paired Differences	Mean	-18.41667	
	Std. Deviation	9.87613	
	Std. Error Mean	2.85099	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-24.69166
		Upper	-12.14168
t		-6.460	
df		11	
Sig. (2-tailed)		.000	

Tabel 5. Hasil Uji Berpasangan *Pretest-Follow up*

		Pair 1	
		Pretest - FollowUp	
Paired Differences	Mean	-20.16667	
	Std. Deviation	11.06044	
	Std. Error Mean	3.19287	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-27.19413
		Upper	-13.13920
t		-6.316	
df		11	
Sig. (2-tailed)		.000	

Tabel 6. Hasil Uji Berpasangan *Posttest-Follow up*

		Pair 1	
		Posttest - FollowUp	
Paired Differences	Mean	-1.75000	
	Std. Deviation	2.22077	
	Std. Error Mean	.64108	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-3.16101
		Upper	-.33899
t		-2.730	
df		11	
Sig. (2-tailed)		.020	

c. Hasil *anova repeated measure* menunjukkan nilai $F = 9,978$ dengan $p\ value = 0,00$ ($p < 0,05$) menunjukkan terjadi perubahan skor *pretest* dan *follow up* pada kelompok eksperimen. Nilai *partial eta squared* sebesar 0,784 yang berarti

achievement motivation training memberikan sumbangan efektif sebesar 78,4 % terhadap peningkatan motivasi berprestasi kelompok eksperimen.

Tabel 7. Hasil Analisis *Anava Repeated Measure*

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
AMT	Sphericity Assumed	2995.722	2	1497.861	39.978	.000	.784
	Greenhouse-Geisser	2995.722	1.048	2859.714	39.978	.000	.784
	Huynh-Feldt	2995.722	1.062	2820.503	39.978	.000	.784
	Lower-bound	2995.722	1.000	2995.722	39.978	.000	.784
Error(AMT)	Sphericity Assumed	824.278	22	37.467			
	Greenhouse-Geisser	824.278	11.523	71.532			
	Huynh-Feldt	824.278	11.683	70.551			
	Lower-bound	824.278	11.000	74.934			

3. Hasil Analisis Jejak Pengetahuan

Hasil analisis jejak pengetahuan diperoleh nilai $t = 2,146$ dan $p \text{ value} = 0,043$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan ada peningkatan pengetahuan sebelum dan sesudah diberikan *achievement motivation training* yang artinya subjek paham dengan apa yang disampaikan oleh *trainer*.

Tabel 8. Hasil Analisis Jejak Pengetahuan

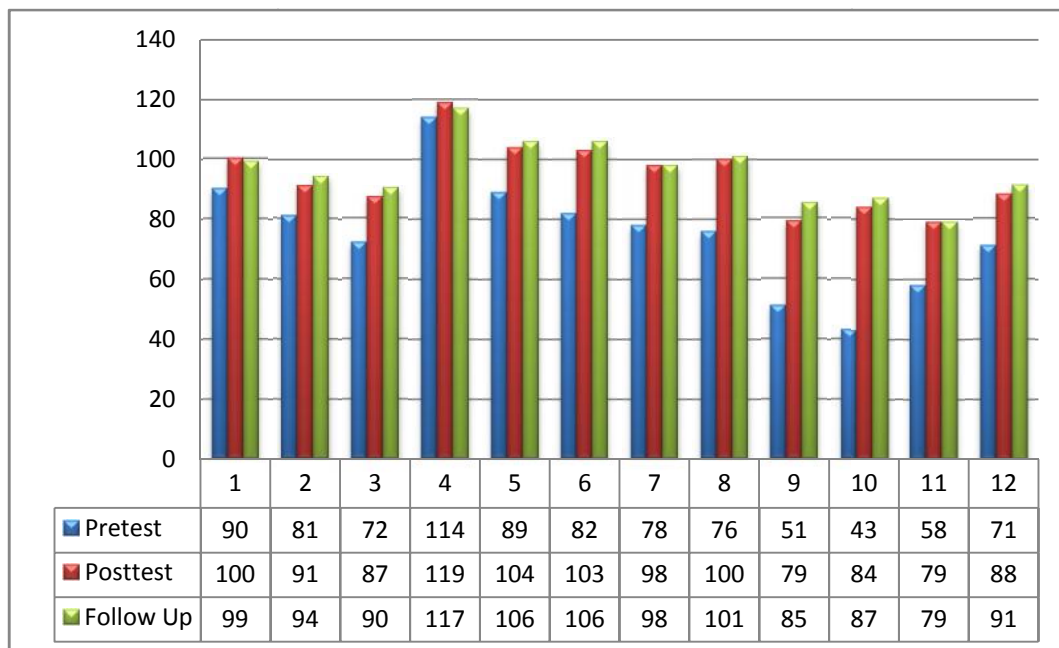
		Motivasi Berprestasi		
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	F	1.367		
	Sig.	.255		
t-test for Equality of Means	t	2.146	2.146	
	df	22	21.077	
	Sig. (2-tailed)	.043	.044	
	Mean Difference	9.417	9.417	
	Std. Error Difference	4.388	4.388	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	.317	.293
		Upper	18.517	18.540

4. Hasil Skor Masing-masing Subjek pada Kelompok Eksprimen

Secara statistik hasil skor masing-masing subjek pada kelompok eksperimen menunjukkan adanya peningkatan skor sebelum dan sesudah perlakuan. Peningkatan skor secara signifikan terjadi pada subjek 3, 9, 10, 11, dan

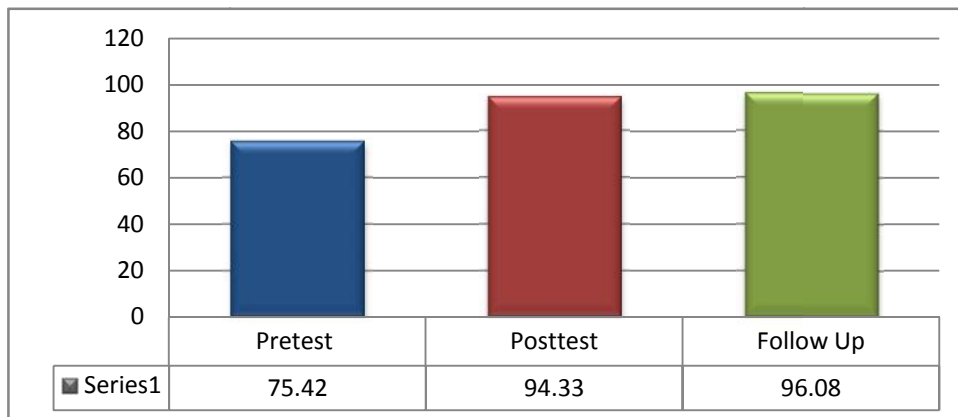
12. Sebelum perlakuan kelima subjek tersebut berada pada kategori rendah, namun setelah diberi perlakuan kelima subjek tersebut berada pada kategori sedang. Untuk subjek 1, 2, 4, 5, 6, 7, dan 8 meskipun juga mengalami peningkatan skor namun tetap berada pada kategori yang sama antara sebelum dan sesudah perlakuan.

Perubahan skor masing-masing subjek penelitian pada kelompok eksperimen dapat dilihat lebih jelas pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Grafik Perubahan Skor Motivasi Berprestasi pada Kelompok Eksperimen

Bila dilihat dari rerata skor total dari *pretest*, *posttest* dan *follow up* perubahan rerata skor total subjek penelitian terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. Grafik Rerata Skor Total Motivasi Berprestasi Pada Kelompok Eksperimen

Berdasarkan hasil analisis penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,094$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan skor signifikansi untuk *equal variances assumed* adalah 0,048 ($p < 0,05$) maka terdapat perbedaan skor motivasi berprestasi yang signifikan sebelum dan sesudah perlakuan. Secara statistik hal ini berarti pemberian *achievement motivation training* efektif untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada pegawai sehingga hipotesis diterima. Peningkatan motivasi berprestasi terlihat pada kelompok eksperimen, walaupun beberapa orang dalam kelompok kontrol juga ada peningkatan skor motivasi berprestasinya. Hasil analisis skor motivasi berprestasi menunjukkan bahwa *mean pretest* kelompok eksperimen sebesar ($M = 75,42$) sedangkan *mean pretest* kelompok kontrol sebesar ($M = 84,25$). Setelah diberi perlakuan berupa *achievement motivation training* terjadi peningkatan *mean follow up* pada kelompok eksperimen sebesar ($M = 96,08$) dan pada kelompok kontrol sebesar ($M = 87,08$). *Mean gainscore* pada kelompok eksperimen sebesar ($M = -20,17$) sedangkan pada kelompok kontrol sebesar ($M = -2,83$).

Peningkatan skor secara signifikan terjadi pada subjek 3, 9, 10, 11, dan 12. Sebelum perlakuan kelima subjek tersebut berada pada kategori rendah, namun setelah diberi perlakuan kelima subjek tersebut berada pada kategori sedang. Untuk subjek 1, 2, 4, 5, 6, 7, dan 8 meskipun juga mengalami peningkatan skor namun tetap berada pada kategori yang sama antara sebelum dan sesudah perlakuan. Hal ini menunjukkan bahwa *achievement motivation training* efektif untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada subjek yang skornya rendah tetapi tidak efektif pada subjek yang skornya sedang, namun demikian nilai *partial eta squared* sebesar 0,784 menunjukkan bahwa *achievement motivation training* memberikan sumbangan efektif sebesar 78,4% terhadap peningkatan motivasi berprestasi kelompok eksperimen. Hasil uji hipotesis menggunakan *anova repeated measure* menunjukkan nilai $F = 9,978$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti pelatihan yang diberikan memiliki efek dari *pretest* hingga *follow up*.

KESIMPULAN

Hasil analisis data penelitian menunjukkan *achievement motivation training* efektif untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada pegawai PDAM “Tirta Gemilang” yang berada pada kategori rendah, sedangkan untuk pegawai yang berada pada kategori sedang tidak efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, J. 2002. *A Theory of Achievement Motivation*. New York: Wiley & Son.
- Azwar, S. 2005. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cueva, C. 2006. *An Achievement Motivation Program to Young Minority Students Utilizing Cognitiv Behavioral Techniques*. Available from Proquest No. 3233955.
- Cummings, T.G., & Worley, C.G. 2005. *Organization Development and Change*. 8th Edition. South Western Thomson.
- Dysvick, A., Kuvaas, B. 2010. Exploring the Relative and Combined Influence of Mastery-Approach Goals and Work Intrinsic Motivation on Employee Turnover Intention. *Personnel Review*. Unites Kingdom: Farnborough, Emerald Group Publishing.
- Erdogan, A., Kesici, S., & Sahin, I. 2011. Prediction of High School Students Mathematics Anxiety by Their Achievement Motivation and Social Comparison. *Journal of Applied Psychology*. Vol: 10 (2): 646 – 652.
- Garliah, L., Nasution, F.K.M. 2005. Peran Pola Asuh Orang Tua dalam Motivasi Berprestasi. *Jurnal Psikologia*. Vol: 1, no: 1, hal: 38 – 47.

- Ghozali, I. 2009. *Desain Penelitian Eksperimental. Teori, Konsep dan Analisis Data dengan SPSS 17.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldstein, I.L., Ford, J.K. 2002. *Training in Organization*. 4th Edition. Belmont, CA: Wadsworth.
- Joke, S., Siegfried, D., Willy, L. 2004. The Role of Different Types of Instrumentally in Motivation, Study Strategies and Performance. *British Journal of Educational Psychology*. Leceister: British Psychological Society, UK.
- Klein, H., Noe, R.A., & Wang, C. 2006. Motivation to Learn and Course Outcomes: The Impact od Delivery Mode, Learning Goal Orientation and Perceived Barriers and Enablers. *Personnel Psychology*. United Kingdom: Blackwell Publishing Ltd.
- Latham, G.P., Pinder, C.C. 2005. Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the 21th Century. *Annual Review of Psychology*. United States: Annual Review Inc.
- Leeson, P., Ciarrochi, J., & Heaven, P.C.L. 2008. Cognitive Ability Personality and Academic Performance in Adolescent. *Personality anf Individual Differences*, 45. 630-635.
- Lizarraga, M.L.S., Baquedano, T.S., & Oliver, M.S. 2010. Simulation of Thinking Skills in High School Students. *Educational Studies*, 36 (3).
- McClelland, C.D. 1987. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Miriam, A. 2003. Promoting the Will and Skill of Students at Academic Risk: An Evaluation of An Instructional Design Gaired to Foster Achievement, Self Efficacy and Motivation. *Journal of Instructional Psychology*. Unites States: Mobile.
- Muis, K.R., Franco, G.M., & Ranelucci, J. 2010. *Increasing Academic Performance and Retention in Undergraduate Science Student: An Achievement Motivation Intervention*. Las Vegas: University of Nevada.
- Munandar, A.S. 2002. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Munawaroh, A. 2010. *Program Intervensi Achievement Motivation Training untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Pegawai Kantor Pelayanan Percontohan A*. Tesis (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Program Pascasarjana Universitas Indonesia.

- Noe, R. 2002. *Employee Training and Development*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Pierce, W.D., Cameron, J., Banko, K.M., & So, S. 2003. Positive Effect of Reward and Performance Standards on Intrinsic Motivation. *The Psychological Records*. United States: The Psychological Record.
- Pinder, C.C. 1998. *Work Motivation in Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rheinberg, F., Engeser, S. 2004. *Motive Training and Motivation Competence. Implicit Motives*. Oxford: University Press.
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial. Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice Hall
- Rivai, M. 2006. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa. <http://www.depdiknas.co.id/journal/29faktorhtml>.
- Robbins, P.S. 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. United States: Prentice-Hall Inc
- Schuler, J., Sheldon, K.M., & Frohlich, S.M. 2010. Implicit Need for Achievement Moderates, the Relationship between Competence Need Satisfaction and Subsequent Motivation. *Journal of Research in Personality*, 44.
- Simon, J., Dewitte, S., & Lens, W. 2004. The Role of Different Types of Instrumentally Study Strategies and Performance: Know Why You Learn, So You'll Know What You Learn. *British Journal of Educational Psychology*. United Kingdom: British Psychological Society.
- Sloat, K.C.M. 1999. *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be "Good Citizenship?"*. Professional Safety. Vol: 44, 20 – 23.
- Steers, R.M., Porter, L.W. 2010. *Motivation & Leadership at Work*. New York: McGraw Hill.
- Wardana, D.S. 2013. Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Weissbein, D.A., Huang, J.L., Ford, J.K., & Schmidt, A.M., 2011. Influencing Learning States to Enhance Trainee Motivation and Improve Training Transfer. *Journal of Business Psychology*.

Wlodarczyk, A.Z. 2011. *Work Motivation: A Systemic Framework for A Multilevel Strategy*. Research and Application. USA: AuthorHouse.

Ziegler, A. 2001. *Achievement Motivation and Implicit Theories of Intelligence*. Germany: PABST Science Publisher.

LAMPIRAN

BLUEPRINT SKALA MOTIVASI BERPRESTASI

Definisi Operasional	Aspek	Komponen	Nomor Aitem	F / U
Dorongan, hasrat atau keinginan untuk menghasilkan prestasi dalam bekerja	1. Tanggung jawab	1. Berusaha keras sampai berhasil menyelesaikan pekerjaan	1. Saya tidak keberatan mengorbankan waktu santai saya untuk menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	F
		2. Mengeluarkan kemampuannya untuk melakukan yang terbaik	7. Saya terganggu dengan perilaku rekan kerja yang terlalu sibuk	U
		3. Apabila gagal tidak menyalahkan orang lain	13. Saya mendapatkan kepuasan ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan sukses	F
			19. Membiarkan orang lain bekerja keras sementara kita santai-santai saja, toh mendapat gaji yang sama besar	U
			25. Apabila gagal melaksanakan tugas, saya akan berusaha lebih keras di tugas berikutnya	F
			31. Apabila memungkinkan saya lebih suka mendelegasikan tugas kepada rekan yang lebih muda	U
	2. Resiko pemilihan tugas	1. Mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapi	2. Saya senang mengambil resiko dalam pekerjaan selama saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	F
		2. Menyukai permasalahan yang menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan	8. Saya lebih suka mengerjakan tugas yang rutin-rutin saja sekalipun ada tambahan honor	U
			14. Saya meminta pertimbangan atasan dan rekan kerja sebelum mengerjakan tugas baru	F
			20. Saya mendapat tugas yang diri sendiri saja tidak yakin mampu menyelesaikannya	U
			26. Saya senang mendapatkan tugas yang menantang karena itu akan	F

			menunjukkan seberapa besar kemampuan saya	
			32. Saya lebih suka mengerjakan tugas yang biasa-biasa saja asal selesai	U
	3. Waktu pemilihan tugas	1. Menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat dan efisien 2. Tidak suka membuang-buang waktu 3. Tidak sering menunda-nunda pekerjaan	3. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun tidak ada yang mengawasi 9. Setelah pulang kantor saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk keluarga daripada menyiapkan rencana kerja untuk esok hari 15. Saya menempelkan daftar tujuan dan rencana kerja sehingga saya bisa menyelesaikan tugas tepat waktu 21. Saya berharap punya banyak waktu untuk bersantai 27. Penting bagi saya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu 33. Banyak hari yang saya lalui tanpa mengerjakan sesuatu untuk perusahaan	F U F U F U
	4. Umpan balik	1. Mengharapkan ada masukan mengenai pekerjaan yang telah dilakukan 2. Menganggap umpan balik sangat berguna bagi perbaikan hasil kerja 3. Tidak mengulangi kesalahan-kesalahan pada tugas mendatang	4. Saya senang menerima masukan dari atasan atau rekan kerja 10. Saya merasa terganggu dengan masukan dari orang lain 16. Saya meminta masukan dari atasan dan rekan kerja mengenai hasil kerja saya 22. Masukan dari atasan atau rekan kerja lebih banyak saya abaikan karena itu tidak penting 28. Saya tidak keberatan untuk membahas kegagalan saya agar saya tidak mengulanginya lagi 34. Saya sering merasa dipojokkan dengan teguran atau masukan yang diberikan orang lain	F U F U F U
	5. Menjadi yang terbaik	1. Menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya 2. Meraih predikat terbaik 3. Tingkah lakunya berorientasi ke depan	5. Ketika ada rekan yang hasil kerjanya lebih baik dari saya, saya merasa bersemangat untuk bekerja lebih baik lagi 11. Saya sudah cukup puas dengan hasil kerja yang seadanya saja Saya menikmati persaingan dengan sesama rekan selama itu untuk mengejar prestasi yang positif 17. Saya tidak suka berkompetisi dengan orang lain karena itu membuang-buang tenaga 23. Penting bagi saya untuk menjadi yang terbaik meskipun itu hanya di kelompok kecil 29. Prestasi itu tidak ada hubungannya dengan kerja keras, melainkan karena keberuntungan dan punya koneksi	F U F U F U
	6. Kreatif dan inovatif	1. Mengejar banyak informasi untuk mencari cara baru 2. Menyelesaikan pekerjaan seefektif dan seefisien mungkin 3. Memiliki banyak kegiatan	6. Saya membuat perubahan dan modifikasi dalam menyelesaikan tugas agar bisa lebih cepat selesai 12. Saya merasa frustrasi ketika banyak diberi tugas 18. Menyenangkan mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan apalagi jika itu menambah pengetahuan saya	F U F

		4. Tidak menyukai rutinitas	24. Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan yang sudah biasanya saya lakukan saja	U
			30. Penting bagi saya mempelajari pengetahuan baru sekalipun tidak ada yang menyuruh saya	F
			36. Saya sering sekali merasa malas mengerjakan tugas meskipun itu sudah rutin saya lakukan	U

SKALA PENELITIAN

PETUNJUK Pengerjaan:

Bacalah tiap pernyataan dibawah ini dengan seksama, kemudian berikan tanda silang [X] pada salah satu kotak di samping pernyataan. Jika pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan gambaran diri anda pilih 1, jika pernyataan tersebut sangat sesuai dengan diri anda pilih 5, namun anda juga diperkenankan memilih jawaban antara 1 - 5.

- 1 : Sangat tidak sesuai
- 2 : Tidak sesuai
- 3 : Kadang-kadang
- 4 : Sesuai
- 5 : Sangat sesuai

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Tidak keberatan mengorbankan waktu santai untuk menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
2	Senang mengambil resiko dalam pekerjaan selama mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
3	Menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun tidak ada yang mengawasi					
4	Senang menerima masukan dari atasan atau rekan kerja					
5	Ketika ada rekan yang hasil kerjanya lebih baik dari saya, merasa bersemangat untuk bekerja lebih baik lagi					
6	Membuat perubahan dan modifikasi dalam menyelesaikan tugas agar bisa lebih cepat selesai					
7	Lebih suka mengerjakan tugas yang rutin-rutin saja sekalipun ada tambahan honor					
8	Merasa terganggu dengan masukan dari orang lain					
9	Sudah cukup puas dengan hasil kerja yang seadanya saja					
10	Merasa frustrasi ketika banyak diberi tugas					
11	Mendapatkan kepuasan ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan sukses					
12	Meminta pertimbangan atasan dan rekan kerja sebelum mengerjakan tugas baru					

13	Menempelkan daftar tujuan dan rencana kerja sehingga bisa menyelesaikan tugas tepat waktu					
14	Menikmati persaingan dengan sesama rekan selama itu untuk mengejar prestasi yang positif					
15	Menyenangkan mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan apalagi jika itu menambah pengetahuan					
16	Membiarkan orang lain bekerja keras sementara kita santai-santai saja, toh mendapat gaji yang sama besar					
17	Mendapat tugas yang diri sendiri saja tidak yakin mampu menyelesaikannya					
18	Berharap punya banyak waktu untuk bersantai					
19	Masukan dari atasan atau rekan kerja lebih banyak diabaikan karena itu tidak penting					
20	Tidak suka berkompetisi dengan orang lain karena itu membuang-buang tenaga					
21	Suka mengerjakan tugas yang sudah biasa dilakukan saja					
22	Apabila gagal melaksanakan tugas, akan berusaha lebih keras di tugas berikutnya					
23	Senang mendapatkan tugas yang menantang karena itu akan menunjukkan seberapa besar kemampuan saya					
24	Penting bagi saya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					
25	Tidak keberatan meluangkan waktu untuk membahas kegagalan agar saya tidak mengulangnya lagi					
26	Penting bagi saya untuk menjadi yang terbaik meskipun itu hanya di kelompok kecil					
27	Penting bagi saya mempelajari pengetahuan baru sekalipun tidak ada yang menyuruh					
28	Apabila memungkinkan, lebih suka mendelegasikan tugas kepada rekan yang lebih muda					
29	Lebih suka mengerjakan tugas yang biasa-biasa saja asal selesai					
30	Banyak hari yang saya lalui tanpa mengerjakan sesuatu untuk perusahaan					
31	Sering merasa dipojokkan dengan teguran atau masukan yang diberikan orang lain					
32	Merasa malas mengerjakan tugas meskipun itu sudah rutin saya lakukan					

BLUE PRINT ACHIEVEMENT MOTIVATION TRAINING

Pembukaan	Deskripsi	<i>Building rapport</i> dan pencairan untuk menghilangkan rasa tegang.
	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta memperoleh gambaran mengenai kegiatan yang akan dilakukan. 2. Peserta siap menerima materi yang akan diberikan. 3. Menumbuhkan motivasi dalam diri peserta untuk mengikuti pelatihan secara penuh. 4. Peserta memperoleh gambaran yang akan didapatkan setelah mengikuti AMT.
	Aktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Training contract</i> yang dibuat sendiri oleh peserta. 2. <i>Opening Game: PDAM Enterprise</i>. Merupakan permainan melipat kertas dimana peserta diharuskan membuat pesawat dari kertas gambar yang telah disediakan fasilitator.
<i>Achievement Syndrome</i>	Deskripsi	Pengenalan konsep motivasi berprestasi, pengembangan minat, perhatian dan orientasi pada prestasi serta kebutuhan akan melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, menurut ukuran yang telah distandarkan.
	Materi	<i>What is achievement behavior?</i>
	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan pemahaman kepada peserta mengenai apa itu perilaku berprestasi, apa karakteristik dan ciri-cirinya. 2. Memberikan pemahaman mengapa motivasi berprestasi itu penting. 3. Memberikan gambaran kepada peserta mengenai karakteristik dari orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi. 4. Memberikan gambaran tentang manfaat yang diperoleh jika kita menumbuhkan motivasi berprestasi.
	Aktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menayangkan figur tokoh yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu Qian-Hongyan, atlet paralympic. 2. Peserta diajak untuk mengetahui lika-liku kehidupan yang harus dijalani, apa tujuan hidupnya, hambatan yang dialami, bagaimana tokoh tersebut mengubah perilakunya, dorongan apa yang membuat untuk berubah dan ingin maju, dan apa hasilnya setelah tokoh tersebut kerja keras dan tidak patah semangat. 3. Peserta diminta untuk mengutip satu kata atau satu kalimat yang menurut peserta menggambarkan motivasi kemudian mendemonstrasikannya dihadapan peserta lain dengan berbagai gaya.
<i>Self study</i>	Deskripsi	Proses mempelajari dan mengenal 'diri sendiri', mengetahui apa yang dibutuhkan diri sendiri, apa yang telah dimiliki, bagaimana keadaan lingkungan sekitar dengan mengkaji apa kelemahan dan kekuatan yang ada pada diri.
	Materi	<i>Knowing yourself</i>

	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta mendapatkan manfaat dan pentingnya mengenal diri sendiri dan apa kaitannya dengan motivasi mencapai prestasi. 2. Peserta dapat membuka diri terhadap diri sendiri maupun orang lain, melalui penilaian diri sendiri dan kritik atau <i>feedback</i> dari orang lain. 3. Peserta dapat lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki.
	Aktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Roleplay: <i>Who am I ?</i> 2. Peserta diajak untuk mengevaluasi diri sendiri mengenai kelebihan dan kekurangannya. 3. Setelah melakukan evaluasi diri, peserta diminta untuk memberikan penilaiannya mengenai kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh peserta lain. 4. Peserta membandingkan hasil penilaian diri dan penilaian orang lain, apakah ada persamaan atau perbedaan. 5. Peserta diajak untuk merumuskan kesimpulan berdasarkan konsep <i>joe-harry window</i> bahwa keadaan diri setiap orang harus dilihat dari tiga sudut pandang yaitu: keadaan diri sesungguhnya, keadaan diri menurut diri sendiri, keadaan diri menurut orang lain.
<i>Goal setting</i>	Deskripsi	Proses penyusunan, perumusan dan penetapan tujuan dalam kehidupan sehari-hari berdasarkan bahwa tujuan itu harus berarti bagi diri sendiri, sesuai dengan kebutuhan, realistis, sesuai kemampuan dimiliki, mengandung resiko sedang, ada ikatan waktu dan dapat diukur.
	Materi	<i>Achieving goals</i>
	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta mampu memahami konsep bagaimana mengejar prestasi. 2. Peserta dapat mengaplikasikan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi. 3. Peserta mampu memperhitungkan kemampuan diri dan tingkat resiko yang mampu dihadapi. 4. Peserta memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri. 5. Peserta belajar untuk berani mengambil resiko yang sesuai dengan kemampuan diri. 6. Peserta mampu bertanggungjawab dengan keputusan yang diambil.
	Aktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Game</i>: Lempar Bola 2. Peserta diajak untuk melakukan lempar bola dari jarak bervariasi yang ditentukan oleh fasilitator dan jarak yang ditentukan sendiri oleh peserta. 3. Pada saat peserta menentukan jarak sendiri inilah peserta diharapkan berani mengambil resiko berdasarkan kemampuan yang dimiliki, membuat perhitungan tentang gagal atau berhasil, dan bertanggung jawab terhadap keputusannya sendiri baik berhasil atau gagal. 4. Setelah permainan selesai peserta diajak untuk menarik kesimpulan dari permainan bahwa setiap tahap memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda sehingga dibutuhkan strategi melempar yang berbeda-beda pula. 5. Peserta diajak untuk memahami pentingnya kecermatan dalam menentukan jarak, perhitungan resiko, kemungkinan gagal atau berhasil, yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan batasan waktu yang telah ditentukan.
<i>Group support</i>	Deskripsi	Motivasi berprestasi tergolong motif sosial yaitu mendorong individu bersaing dengan ukuran unggulan, oleh karena itu dapat saling mempengaruhi dan saling membantu satu dengan lainnya. Kontak antar sesama peserta maupun dengan trainer menentukan proses belajar, proses pemahaman dan proses internalisasi materi.
	Materi	<i>Networking</i>
	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta memahami pentingnya menjalin <i>relationship</i> dalam upayanya mencapai prestasi. 2. Memahami pentingnya fungsi orang lain dalam kesuksesan kerja. 3. Memecahkan kebekuan dengan saling bersentuhan fisik. 4. Peserta menyadari bahwa dalam upaya mencapai prestasi perlu kehadiran orang lain dan terbuka menjalin komunikasi dengan orang lain. 5. Peserta mampu menjalin banyak relasi dengan banyak orang.
	Aktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Game</i>: <i>All Stand Up</i> 2. Peserta diminta mencari pasangan, duduk berhadapan, ujung kaki dikaitkan dan tangan berpegangan, kemudian diminta untuk berdiri bersama. Apabila berhasil dengan duo, peserta diminta untuk membuat trio, kwartet dst dengan

		<p>orang yang berbeda dari pasangan sebelumnya sehingga semua peserta mendapat kesempatan bersama.</p> <p>3. Setelah permainan selesai, peserta diajak untuk menarik kesimpulan.</p>
Refleksi dan afirmasi	Deskripsi	Penguatan materi-materi yang telah diberikan
	Materi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Build my dreams</i> 2. Evaluasi
	Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta diajak untuk merefleksikan pengalaman selama mengikuti training dalam bentuk renungan 'build my dreams'. 2. Peserta dapat memberikan sugesti pada dirinya sendiri supaya memiliki keyakinan dan kepercayaan dalam bekerja. 3. Peserta diajak untuk menguatkan kembali misi, mimpi dan harapan yang ingin dicapai setelah pelatihan.
	Aktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Roleplay: Profil Diri Masa Depan. 2. Peserta mengisi lembar tugas yang terakhir yang berisi profil diri yang diharapkan. 3. Sebagai penutup peserta saling membacakan profil diri rekannya agar rekan yang profilnya dibacakan merasa terkesan dan komitmen terhadap diri sendiri untuk terus optimis dan semangat mencapai apa yang sudah dituliskan di lembar tugas. 4. Peserta mengisi lembar evaluasi.