

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI BERPRESTASI PADA
WANITA BEKERJA DI PT BANK SUMUT CABANG UTAMA
MEDAN
SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

KARINA NADIYEA SIREGAR
13.860.0193



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI BERPRESTASI
PADA WANITA BEKERJA DI PT. BANK SUMUT
CABANG UTAMA MEDAN
NAMA MAHASISWA : KARINA NADIYEA SIREGAR
NO. STAMBUK : 13.860.0193
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. H. Múlia Siregar, M.Psi)

(Salamih Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan



(Syafrizaldi S. Psi, M. Psi)



(Prof. Dr. Abdul Munir, M. Pd)

Tanggal Lulus:
25-10-2017

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

25-10-2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA-TANGAN

1. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
2. Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
3. Drs. H. Muli Siregar, M.Psi
4. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi




LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Oktober 2017


Karina Nadiyea Siregar
13 860 0193

STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
BERPRESTASI PADA WANITA BEKERJA DI PT BANK SUMUT CABANG UTAMA
MEDAN

Oleh:

KARINA NADIYEA SIREGAR

NIM: 13 860 0193

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat besaran faktor-faktor yang memiliki pengaruh dalam motivasi berprestasi pada wanita bekerja, dimana yang menjadi subjek penelitian ini adalah wanita bekerja di PT BANK SUMUT CAB.UTAMA MEDAN yang berpopulasi 125orang sedangkan subjek yang dibutuhkan 30 karyawan wanita. Berdasarkan tinjauan pustaka maka hasil yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya dampak signifikan Antara faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada wanita bekerja. Dalam upaya membuktikan hasil dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi tersebut, digunakan metode uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* test untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal, didapatkan hasil bahwa data normal. sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan purposive sampling. Penelitian ini berbentuk deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa urutan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada wanita bekerja adalah faktor pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan.

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi, Wanita Bekerja

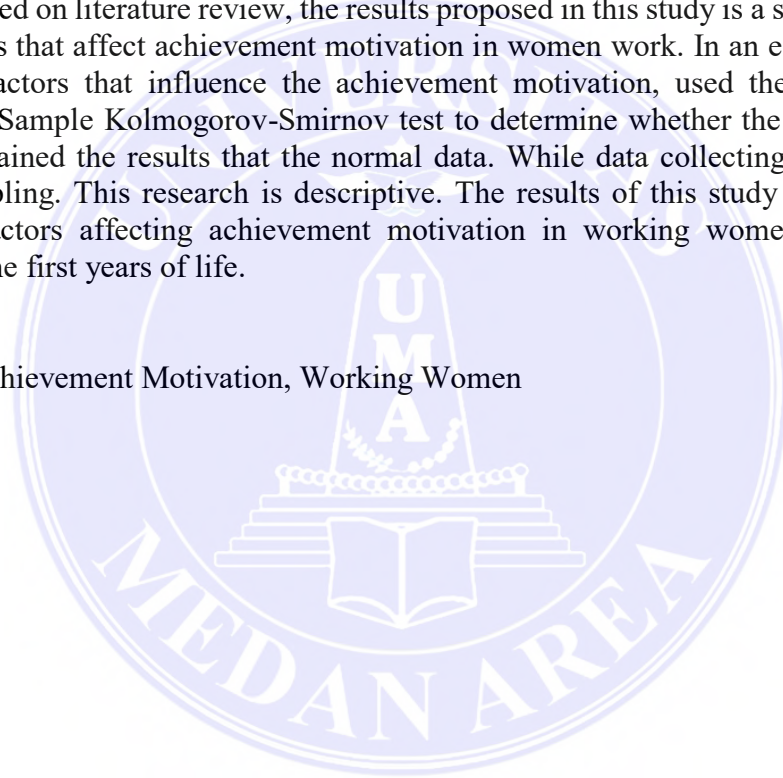
**STUDY IDENTIFICATION OF FACTORS AFFECTING ACHIEVING
MOTIVATION IN WOMEN WORK IN PT BANK SUMUT MAIN
BRANCH MEDAN**

**By:
KARINA NADIYEA SIREGAR
NIM: 13 860 0193**

ABSTRACT

This study aims to see the magnitude of factors that have influence in achievement motivation in working women, where the subject of this research is women working in PT BANK SUMUT CAB.UTAMA MEDAN populated 125 people while the subjects required 30 female employees. Based on literature review, the results proposed in this study is a significant impact Between factors that affect achievement motivation in women work. In an effort to prove the result of the factors that influence the achievement motivation, used the test method of normality One Sample Kolmogorov-Smirnov test to determine whether the data is normally distributed, obtained the results that the normal data. While data collecting technique using purposive sampling. This research is descriptive. The results of this study indicate that the sequence of factors affecting achievement motivation in working women is a factor of experience in the first years of life.

Keywords : Achievement Motivation, Working Women



UCAPAN TERIMAKASIH



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah wasyukurillah kehadiran Allah SWT, Sang Maha Pencipta, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayahNya sehingga dengan izinnya skripsi dengan judul: “Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Pada Wanita Bekerja di PT BANK SUMUT CABANG UTAMA MEDAN” ini dapat diselesaikan. Tidak lupa sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi penuntun setiap ummat manusia dan menempuh dan meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian tugas dan syarat guna memperoleh gelar S-1 pada jurusan Psikologi. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari do'a, semangat dan cinta kasih dari orang-orang yang mau mendengarkan keluh kesah penulis, juga bimbingan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya peneliti haturkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam terwujudnya skripsi ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang, M.A selaku rektor Universitas Medan Area, beserta seluruh staf Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.

2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Mulya Siregar, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran, bimbingan serta arahan kepada peneliti dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Salmiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran serta arahan dan motivasi kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini, maaf ya ibu peneliti selalu lama dalam proses revisi.
6. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi perkembangan industri organisasi yang telah membantu penelitian dalam menyelesaikan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian peneliti.
7. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, selaku ketua pada sidang meja hijau peneliti dan Ibu Anawati Dewi, S.Psi, M.Psi, selaku sekretaris pada seminar proposal dan sidang meja hijau peneliti. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah Ibu berikan kepada peneliti.
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal mengenai Psikologi selama peneliti berkuliah.

9. Seluruh staff Tata Usaha fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang juga banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
10. Teruntuk PT. BANK SUMUT CABANG UTAMA MEDAN terima kasih telah bersedia mengijinkan saya untuk melakukan penelitian.
11. Yang teristimewa dan yang tercinta kedua orang tuaku Ridwan Ardhy Siregar dan Srie Dina Pane yang selalu memberikan doa, semangat yang luar biasa, nasehat dukungan, motivasi-motivasi dan cinta kasih yang tak terhingga. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya. Terimakasih yang luar biasa juga untuk finansial tak terduga yang selalu Alhamdulillah diberikikan kepada penulis.
12. Buat ketiga kakak kandung, kak Sarah, kak nesia, kak opi terima kasih untuk bantuan dan juga semangat dari kalian, juga terhadap keluarga besarku yang selalu bertanya kapan wisuda kepada penulis sehingga membuat penulis termotivasi.
13. Buat teman-teman seperjuangan di kampus tri agung, annisa mora, nurul juwita, fadilla fajra, darko, nataya, dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu namun semua teman di reg b pernah bersama sama dengan penulis hingga empat tahun terakhir terima kasih juga atas kerja samanya.
14. Teruntuk para sahabat seFen Adlya, Adelia, Nabawi, Chindyra, Sinta, Bela terimakasih atas segala bantuan maupun dukungannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan meluangkan waktu di siang hari menemani

penulis bersantai sejenak. Penulis selalu berharap apapun yang penulis kerjakan hingga saat ini saya bisa bersama-sama dengan kalian.

15. Teruntuk para sahabatku jhs yang terkasih yang telah bersama dari smp hingga detik ini Pija, Dekda, Elisa, Pitri, Nuraini, Indah, dan teman-teman yang lain yang tak bisa penulis sebutkan satu-per satu. terima kasih atas segala doa dan dukungan serta harapan yang kalian berikan, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dan doa penulis sama selalu berharap pertemanan ini tidak pernah lekang oleh waktu.
16. Terimakasih buat orang yang telah berada di samping penulis, karna bantuannya lah penulis bisa meluangkan keluh kesah campur aduk perasaan penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
17. Untuk semua responden penelitian, terima kasih atas kesediaan kalian semua meluangkan waktu demi kelancaran penelitian ini.

Akhirnya semoga Allah SWT sebaik-baik pemberi balasan, membalas segala amal yang telah diberikan dan memberikan limpahan rahmat-Nya kepada kita semua. Aamiin Yaa Robbal 'Alamiin.

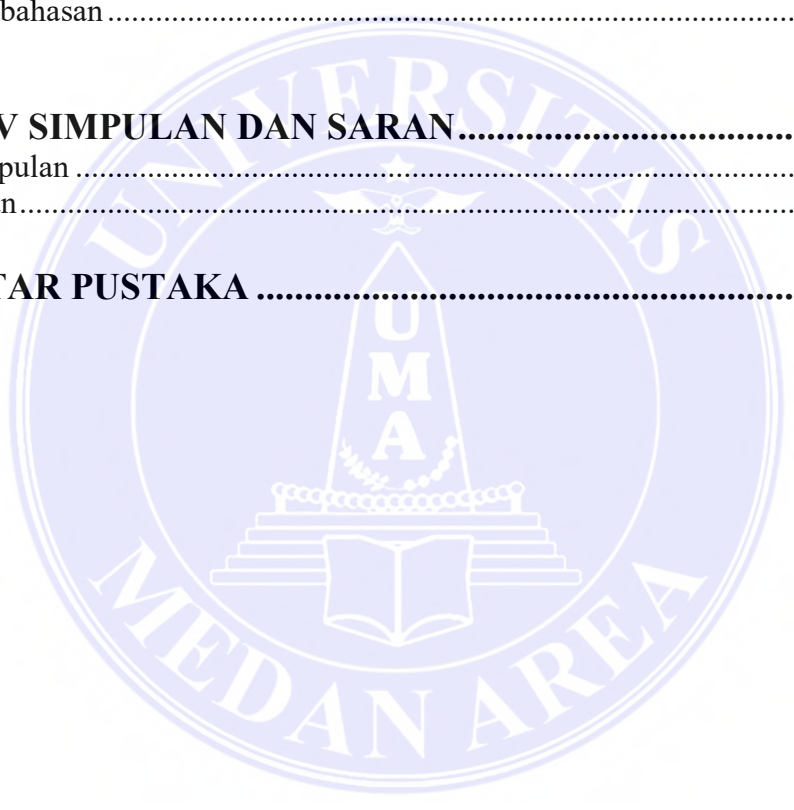
Medan, September 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	X
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Wanita Bekerja.....	11
Definisi Wanita bekerja.....	11
B. Motivasi Berprestasi.....	14
1. Teori-Teori Tentang Motivasi.....	15
2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi	17
3. Defenisi Motivasi Berprestasi	21
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi	23
5. Karakteristik Motivasi Berprestasi.....	29
C. Kerangka Konseptual	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Tipe Penelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33

C. Defenisi Operasional	33
D. Subjek Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Validitas dan Reliabilitas	37
G. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	42
B. Persiapan Penelitian	47
C. Pelaksanaan Penelitian	51
D. Analisis dan Hasil Penelitian	55
E. Pembahasan	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	69
A. Simpulan	69
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	xvii



DAFTAR TABEL

Tabel I. Distribusi Butir Skala Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Pada Wanita Bekerja Sebelum Uji Coba	49
Tabel II. Distribusi Skala Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Pada Wanita Bekerja Setelah Uji Coba	51
Tabel III. Reliabilitas Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Wanita Bekerja	54
Tabel IV. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Pada Wanita Bekerja	55
Tabel V. Rumus Pengkategorian Kedalam Tiga Kelompok Berdasarkan Model Distribusi Normal.....	57
Tabel VI. Tingkat Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi Dilihat Dari Faktor Harapan Orangtua Terhadap Anaknya.....	58
Tabel VII. Tingkat Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi Dilihat Dari Faktor Pengalaman Pada Tahun-Tahun Pertama Kehidupan	59
Tabel VIII. Tingkat Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi Dilihat Dari Faktor Latar Belakang Budaya Tempat Seseorang Dibesarkan	61
Tabel XI. Tingkat Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi Diilihat dari Faktor Peniruan Tingkah Laku	62
Tabel X. Tingkat Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi Dilihat Dari Faktor Lingkungan Tempat Proses Pembelajaran Berlangsung.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar I. Kerangka Konseptual	32
Gambar II. Struktur Organisasi PT. BANK SUMUT	44
Gambar III. Grafik Pie Tingkat Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi Dilihat dari Faktor Harapan Orang Tua Terhadap Anaknya	59
Gambar IV. Grafik Pie Tingkat Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi Dilihat dari Faktor Pengalaman Pada Tahun-Tahun Pertama Kehidupan	60
Gambar V. Grafik Pie Tingkat Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi Dilihat Dari Faktor Latar Belakang Budaya Tempat Seseorang Dibesarkan	62
Gambar VI. Grafik Pie Tingkat Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi Dilihat Dari Faktor Peniruan Tingkah Laku	63
Gambar VII. Grafik Pie Tingkat Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi Dilihat Dari Faktor Lingkungan Tempat Proses Pembelajaran Berlangsung	65

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Pada abad ke-21 dimana pembangunan semakin meningkat wanita bekerja bukanlah sesuatu hal yang luar biasa lagi. Bahkan sudah banyak sekali wanita menjadi pemimpin seperti manajer, pemimpin redaksi bahkan seorang wanita seperti Megawati Soekarnoputri bisa menjadi presiden Indonesia tahun 2000-2004. Namun di tengah semakin besarnya kesempatan bagi wanita untuk bekerja di berbagai bidang pekerjaan serta mengenyam pendidikan tinggi, masih sering terdengar cerita bahwa wanita lebih memilih berhenti bekerja atau berhenti kuliah, terutama setelah menikah (Seniati, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa wanita juga sama seperti pria yang memiliki motivasi untuk berprestasi.

Hasibuan (2010) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Luthans (2006) menyatakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Berdasarkan penelitian Kaufmann dan Richardson (dalam Matlin, 1987), ada dua gagasan mengenai motivasi berprestasi pada wanita, yang pertama adalah bahwa wanita mungkin tidak terlalu termotivasi untuk berprestasi seperti pria. Yang kedua bahwa wanita lebih berusaha untuk mencegah agar tidak sukses karena beranggapan bahwa sukses itu akan mendatangkan ketidakbahagiaan. Kesuksesan memiliki unsur maskulin, seperti jabatan yang prestise, prestasi yang tinggi dan pencapaian lain yang berhubungan dengan nilai-nilai tradisional tentang maskulinitas (Henley & Paludi dalam Matlin, 1987).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McClelland dkk (dalam McClelland, 1987) wanita memiliki skor motivasi berprestasi yang lebih rendah daripada pria. Rendahnya motivasi berprestasi pada wanita ini disebabkan karena wanita terutama wanita karier memiliki penilaian dan dampak yang negatif dari pekerjaan yang mereka lakukan terutama pekerjaan yang mencerminkan maskulinitas.

Di Indonesia semakin banyak perempuan yang bekerja di luar rumah, dengan alasan utama mereka (59%) adalah untuk menambah penghasilan (Dwiatmadja, 2000). Perubahan peran perempuan yang dahulunya digambarkan sebagai seseorang yang mempunyai peran *to protect a beauty* yang bertugas merapikan rumah, menjaga kesehatan anak-anak, memasak, serta mengasuh anak menjadi semakin berkurang. Saat ini sudah banyak kaum wanita yang memiliki

gelar keserjanaan, memimpin suatu kelompok dan menduduki jabatan manajerial di suatu perusahaan dan instansi pemerintahan yang semula hanya dijabat oleh kaum lelaki.

Saat ini wanita yang sukses atau seorang wanita yang memegang jabatan yang tinggi merupakan suatu hal yang wajar, bahkan beberapa negara pernah memiliki presiden dan menteri seorang wanita, termasuk Indonesia (Kiong, 2008). Dengan perkembangan zaman dan pendidikan yang semakin tinggi, maka wanita yang berminat untuk memasuki dunia kerja untuk menunjukkan eksistensi dan keberadaannya makin meningkat.

Di Indonesia, kesempatan perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan menjadi lebih terakomodir dengan keluarnya Instruksi Presiden RI No. 9 tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional. Konsep pengarusutamaan gender merupakan strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi suatu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan serta evaluasi terhadap program pembangunan nasional (Silawati, 2006). Peraturan tersebut sangat diharapkan berdampak pada peningkatan kesetaraan gender untuk memperoleh kesempatan dalam berpartisipasi pada berbagai kegiatan, kesetaraan dalam pengembangan karir, sehingga pemberdayaan dan keberdayaan mereka juga akan meningkat.

Tren wanita bekerja dari jaman dulu sudah ada tetapi karena tingkat pendidikan saat ini lebih tinggi, maka variasi pekerjaan yang dapat dilakukan kaum wanita itu pun lebih banyak. Variasi pekerjaan wanita bisa terlihat dengan

banyaknya bidang pekerjaan yang dulunya hanya dikerjakan laki-laki sekarang juga dikerjakan oleh wanita (Chaerunnisa, 2008).

Hasil penelitian Poerwandari (2007) menyebutkan wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar seperti memberi rasa 'berarti' sebagai pribadi, memberikan manfaat untuk lingkungan/orang lain, maupun memenuhi esensi hidup sebagai manusia (Yusuf, 2006). Kesadaran untuk lebih maju dan mengaktualisasikan diri juga timbul dalam diri wanita, dimana pada "*Era of change*" ini mereka terdorong untuk dapat menunjukkan diri mereka seutuhnya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Dari penjelasan di atas, kita bisa mengambil kesimpulan bahwa jaman sekarang tidak hanya pria yang sibuk bekerja akan tetapi wanita juga bekerja. Wanita tidak lagi hanya di rumah sebagai ibu rumah tangga yang hanya mengurus keperluan rumah tangga. Wanita bekerja ini sangat unik, mereka berani keluar dari kodratnya sebagai wanita untuk bekerja padahal bisa saja gaji suami mereka sudah mencukupi. Tapi, banyak juga wanita yang bekerja tidak meninggalkan kodratnya sebagai wanita untuk mengatur kehidupan sebagai wanita, seperti memasak, mengurus rumah dan menjaga anak. Wanita bekerja tetap memilih untuk bekerja karena ini membuat mereka bangga mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi

kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian. Hal ini yang menggambarkan bahwa wanita bekerja memiliki motivasi berprestasi agar mereka mendapatkan hal yang mereka inginkan tersebut.

Manusia merupakan dorongan yang ditimbulkan dari dalam diri maupun luar yang menjadikan impian atau angan-angan mereka sukses. motivasi adalah kondisi internal yang mampu membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong dan menciptakan apa yang mereka harapkan. Dorongan untuk menggerakkan seseorang diantaranya internal dan eksternal. Dorongan itulah kemudian menjadi hasrat, kebutuhan, dan minat serta harapan yang menjadi motivasi seseorang.

Berdasarkan teori Maslow hierarki kebutuhan, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat lima kebutuhan yaitu fisiologis (rasa lapar, seksual, dan kebutuhan fisik), emosional (social atau rasa kasih sayang), penerimaan, dan penghargaan, dan aktualisasi diri.

Motivasi sendiri adalah untuk dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Weiner (1990) motivasi sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mencapai tujuan sehingga membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Adanya hasrat, minat, dorongan, dan kebutuhan harapan.

Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang, seperti ekstren dimana lingkungan kerja, pemimpin, dan kepemimpinan, tuntutan perkembangan organisasi, dorongan atau

bimbingan atasan. Kemudian, intern pembawaan individu tingkat pendidikan, pengalam masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Menurut David McClelland (1917-1998) mengemukakan bahwa setiap individu mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi tersebut dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan yang mengarah individu untuk bertindak sesuai dengan kepentingan atau tujuan yang dicapai individu.

Ada banyak hal yang mempengaruhi motivasi, salah satunya menurut Sutrisno (2009), faktor internal yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yang mencakup kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Sedangkan faktor yang membentuk motivasi kerja berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, kondisi lingkungan kerja.

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan atau perusahaan yang bergerak di bidang keuangan. Pengertian bank menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, menyatakan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya

kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bank SUMUT memiliki kantor cabang yang tersebar di seluruh Provinsi Sumatera Utara dan beberapa cabang di luar Provinsi Sumatera Utara, yakni di Ibukota DKI Jakarta. Hingga 31 Desember 2015, Bank SUMUT memiliki 1 (satu) Kantor Pusat, 34 Kantor Cabang Konvensional, 5 (lima) Kantor Cabang Syariah, 99 Kantor Cabang Pembantu Konvensional, 17 Kantor Cabang Pembantu Syariah, 31 Kantor Kas, 27 Kas Mobil, 59 Payment Point Samsat dan 239 unit ATM. Selain itu, sebanyak 121 unit kantor konvensional Bank SUMUT juga telah dapat melayani transaksi-transaksi dengan skim syariah (office channeling). Tercatat hingga akhir Desember 2015 jumlah karyawan Bank SUMUT adalah sebesar 2.505 karyawan yang meningkat apabila dibandingkan dengan tahun 2014 sebesar 2.538 karyawan. 831 karyawan berjenis kelamin wanita.

PT. Bank SUMUT Cabang utama Medan mengalami motivasi berprestasi yang rendah walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Motivasi berprestasi yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya yang dipengaruhi oleh kompensasi. Para pegawai merasa kompensasi yang terima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Dalam hal tersebut pegawai akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Perusahaan memberika kompensasi berupa tunjangan pensiun hanya diberikan kepada karyawan tetap.

Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan kompensasi seperti gaji, insentif, dan bermacam tunjangan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang seharusnya sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Sedangkan berdasarkan survey awal tentang motivasi ditemukan terdapat kecenderungan penurunan motivasi dan ditandai dengan menurunnya kerja keras karyawan, karyawan yang tidak tekun dalam bekerja, karyawan yang tidak berusaha untuk maju dalam hal maju untuk dirinya sendiri dan maju untuk perusahaan, kurangnya semangat kerja karyawan karena kurangnya motivasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada wanita bekerja di PT. Bank SUMUT Cabang utama Medan.

B. Identifikasi Masalah

Seorang wanita yang sukses atau seorang wanita yang memegang jabatan yang tinggi merupakan suatu hal yang wajar. Bahkan beberapa Negara pernah memiliki presiden seorang wanita, termasuk Indonesia. Namun masih saja sering terdengar cerita wanita memilih berhenti bekerja terutama setelah menikah. Karena umumnya lingkungan keluarga dan lingkungan sosial kurang menghargai kesuksesan seorang wanita. Adanya peningkatan angka kerja wanita disetiap tahun dan adanya kecendrungan terhadap wanita yang bekerja.

Motivasi berprestasi yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya yang dipengaruhi oleh kompensasi. Para pegawai merasa kompensasi yang terima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Dalam hal tersebut pegawai akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan kemampuan peneliti dan juga agar penelitian ini terarah pada tujuannya maka dibuat batasan masalah. peneliti membatasi permasalahan dengan tidak memasukkan aspek selain dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi terhadap wanita bekerja, hanya membahas masalah yang berhubungan dengan faktor-faktor wanita berprestasi agar penelitian lebih terarah dengan hasil yang ingin dicapai.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam peneltian ini adalah sebagai berikut:

- Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi wanita bekerja?

E. Tujuan Penelitian

Dari uraian di atas secara spesifik tujuan yang ingin diketahui adalah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi wanita bekerja di PT. Bank SUMUT cabang utama Medan.

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama mengenai motivasi berprestasi pada wanita bekerja dan memberikan sumbangan pengetahuan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menjawab permasalahan yang terjadi pada perusahaan terutama yang berkaitan dengan tenaga kerja wanita.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pembaca serta pengguna jasa wanita bekerja tentang hambatan motivasi berprestasi yang dirasakan wanita bekerja. Selain itu juga dapat memberikan sumbangan informasi tentang data motivasi wanita berprestasi bekerja di PT. BANK SUMUT CAB. UTAMA MEDAN. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris tentang kinerja wanita bekerja dalam kaitannya dengan motivasi berprestasi, serta memberikan masukan ataupun acuan kepada pengguna jasa wanita bekerja untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Wanita Bekerja

Definisi Wanita bekerja

Wanita adalah sebutan untuk orang perempuan yang telah melahirkan anak atau bisa diartikan sebagai Ibu, panggilan yang lazim kepada wanita. Ibu itu lebih dikenal dengan sebutan *mak*. Sedangkan pekerja berasal dari kata kerja mendapat awalan *pe*. Dalam bahasa Arab kata kerja dipadankan dengan kata amal yaitu, perbuatan baik atau buruk yang mendatangkan pahala atau yang dilakukan untuk berbuat kebaikan terhadap masyarakat atau sesama manusia. Sependapat dengan ini Abdul Aziz mengartikan amal sebagai setiap jerih payah yang dilakukan manusia untuk memperoleh makanan, pakaian, jaminan, dan kebahagiaan hidupnya.

Adapun pengertian perempuan sendiri secara etimologis dalam bukunya Zaitunah Subhan. Perempuan berasal dari kata *empu* yang artinya dihargai. Lebih lanjut Zaitunah menjelaskan pergeseran istilah dari wanita ke perempuan. Kata wanita dianggap berasal dari bahasa Sansekerta, dengan dasar kata *wan* yang berarti nafsu, sehingga kata wanita mempunyai arti yang dinafsui atau merupakan objek nafsu. Jadi secara simbolik mengubah penggunaan kata wanita ke perempuan adalah mengubah objek menjadi subjek. Tetapi dalam bahasa Inggris *wan* ditulis dengan kata *want* atau *men* dalam bahasa Belanda, *wun* dan *schen* dalam bahasa Jerman. Kata tersebut mempunyai arti *like, wish, desire, aim*. Kata

want dalam bahasa Inggris bentuk lampayanya *wanted*. Jadi, wanita adalah *who is being wanted* (seseorang yang dibutuhkan) yaitu seseorang yang diinginkan.

Kata wanita berasal dari bahasa Sansekerta, artinya "yang diinginkan" "yang dipuji". Sedangkan, secara etimologis, kata perempuan berasal dari "empu" suatu gelar kehormatan yang berarti tuan juga berarti orang yang ahli. Nilai rasa yang sering membedakan penggunaan kedua kata tersebut. Wanita kerja adalah wanita yang memperoleh atau mengalami perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan, dan lain- lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Karier atau pekerjaan adalah kemajuan dalam kehidupan, perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan dan sebagainya. Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia.

Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada sesuatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Menurut (Beneria 2000) wanita yang bekerja adalah wanita yang menjalankan peran produktifnya. Wanita memiliki dua kategori peran, yaitu peranan reproduktif dan peranan produktif. Peranan reproduktif mencakup peranan reproduksi biologis, sedangkan peranan produktif adalah peranan dalam bekerja yang menghasilkan sesuatu yang bernilai ekonomis. Kerja upahan dianggap sebagai kerja yang produktif sedangkan kerja yang tidak berupah adalah kerja yang tidak produktif.

Pandangan demikian sebenarnya tidak lepas dari dua macam bias kultural yang ada dalam masyarakat. *Pertama*, pandangan bahwa uang merupakan ukuran atas bernilainya atau berarti tidaknya suatu kegiatan. *Kedua*, kecenderungan melakukan dikotomi tajam terhadap semua gejala yang ada. Banyak persoalan yang dialami oleh para wanita ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah, seperti bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Ada yang bisa menikmati peran gandanya, namun ada yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan rumit semakin berkembang dalam hidup sehari-hari.

Seiring dengan perkembangan zaman dan era globalisasi yang semakin maju, kini wanita Indonesia diberi kesempatan serta peran yang sama dengan pria untuk berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Program peningkatan peran wanita di dalam pembangunan semakin mendapat perhatian. Wanita diberi kesempatan untuk berperan lebih majemuk dan menikmati pendidikan tinggi.

Berdasarkan diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan wanita bekerja ialah banyak wanita yang tampil dan berperan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan dalam berbagai aktivitas ekonomi. Keterlibatan wanita yang sudah jelas membawa dampak terhadap peran wanita dalam kehidupan keluarga.

B. Motivasi Berprestasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Hasibuan (2010) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan bagian dari dinamika hidup yang sangat berkaitan dengan berbagai aspek kehidupan termasuk dalam hal organisasi. Motivasi dalam kontes merupakan masalah yang kompleks karena kebutuhan dan keinginan dan setiap orang berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap orang adalah unik secara biologis maupun secara psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. McClelland (1987) mengemukakan ada 4 tipe motivasi yang mempengaruhi individu dalam berperilaku yaitu motivasi berprestasi, motivasi bersosialisasi, motivasi memiliki pengaruh dan meotivasi menghindar.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Luthans (2006) menyatakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Berdasarkan diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan. Motivasi tergantung pada kekuatan motifnya. Motivasi yang diartikan juga sebagai motif manusia merupakan kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menanggapi sesuatu. Kebutuhan manusia yang tidak terbatas meliputi kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan hasil pembelajaran (percaya diri dan rasa suka), sehingga motivasi sebagai tenaga yang menyebabkan suatu perilaku yang memuaskan kebutuhan.

1. Teori – Teori Tentang Motivasi

Ada beberapa teori motivasi dalam Titisari (2014), yaitu :

a. Teori Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan seks.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.

5. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

b. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Dalam Titisari (2014) mengatakan bahwa teori kebutuhan Mc Clelland terfokus pada tiga kebutuhan yaitu :

a. *The Need for Achievement (n-ach)*

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang yang memiliki *n-ach* tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Sebab-sebab seseorang memiliki *n-ach* yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan.

b. *The Need Authority and Power (n-pow)*

Kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Menurut Mclelland, ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, yaitu pribadi dan sosial. Contoh dari kekuasaan pribadi adalah seorang pemimpin perusahaan yang mencari posisi lebih tinggi agar bisa mengatur orang lain dan mengarahkan kemana perusahaannya akan bergerak. Sedangkan kekuasaan sosial adalah kekuasaan yang misalnya dimiliki oleh pemimpin seperti Nelson Mandela yang memiliki kekuasaan dan

menggunakan kekuasaannya tersebut untuk kepentingan sosial, seperti misalnya perdamaian.

c. *The Need for Affiliation (n-affil)*

Kebutuhan akan afiliasi/keanggotaan. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. Mclelland mengatakan bahwa kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan mencampuri objektivitas seseorang sebab, jika ia ingin merasa disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya sedangkan, sebab-sebab *n-affil* dari seseorang bisa bermacam-macam, dan salah satu contohnya bisa anda lihat dari tragedi 11 september di Amerika Serikat. Setelah kejadian tersebut, banyak orang-orang Amerika yang melupakan kepentingan mereka dan memilih untuk bersatu sehingga mereka memiliki rasa aman.

Dari kedua teori diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan – kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder.

2. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Sutrisno (2009), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah itu baik atau jelek, apakah itu halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal- hal :

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Ekstern

Faktor –faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi bagi para keryawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai

merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Peranan supervisi yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi para karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa

dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

3. Defenisi Motivasi Berprestasi

Menurut Mc. Clelland (1987) motivasi berprestasi adalah sebuah kebutuhan untuk dapat bersaing atau melampaui standar pribadi. Biasanya kebutuhan ini tercermin dengan adanya dorongan untuk meraih kemajuan dan

mencapai prestasi sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan baik bersifat intrinsik dan ekstrinsik (Mc.Clelland dalam Siagian, 2004). Atkinson (dalam Sumantri, 2001) menyatakan motivasi berprestasi merupakan suatu kepedulian terhadap kompetisi dan keinginan untuk hidup berdasarkan suatu standar keunggulan dapat berupa prestasi yang dimiliki sendiri ataupun prestasi orang lain.

Berdasarkan teori Murray, Mc.Clelland, Atkinson (dalam Petri, 1991), Menurut model *expectancy-value*, perilaku berprestasi ditentukan oleh interaksi dari motif untuk sukses, motif menghindari kegagalan dan motif ekstrinsik. Kecenderungan untuk mencapai sukses dipandang sebagai hasil dari motif untuk meraih sukses, kemungkinan untuk sukses dan nilai insentif dari sukses itu sendiri. Senada dengan pendapat di atas, Santrork (2003) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan.

Gagne dan Barliner (1975) menambahkan bahwa motivasi berprestasi adalah cara seseorang untuk berusaha dengan baik untuk prestasinya. Menurut Heckhausen (1967) motif berprestasi diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan atau melakukan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan tersebut digunakan sebagai pembanding, meskipun dalam usaha melakukan aktivitas tersebut ada dua kemungkinan yakni gagal atau berhasil. Selanjutnya ia menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil

dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Ukuran keunggulan digunakan untuk standar keunggulan prestasi dicapai sendiri sebelumnya dan layak seperti dalam suatu kompetisi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk mencapai suatu keberhasilan ataupun keunggulan dengan mempertimbangkan standar yang harus dicapai baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik serta bertujuan untuk memperoleh nilai insentif kesuksesan.

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi. Menurut Morgan (dalam Hartaji, 2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi. Faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Tingkah laku dan karakteristik model yang ditiru oleh anak melalui *observational learning*.

Motivasi berprestasi dipengaruhi oleh tingkah laku dan karakteristik model yang ditiru anak melalui *observational learning*. Melalui *observational learning* anak mengambil beberapa karakteristik dari model, termasuk kebutuhan untuk berprestasi.

- b. Harapan orang tua.

Harapan orang tua terhadap anaknya berpengaruh terhadap perkembangan motivasi berprestasi. Orang tua yang mengharapkan anaknya bekerja keras akan mendorong anak tersebut untuk bertingkah laku yang mengarah pada

pencapaian prestasi. Dari penilaian diperoleh bahwa orangtua dari anak yang berprestasi melakukan beberapa usaha khusus terhadap anaknya.

c. Lingkungan.

Faktor yang menguasai dan mengontrol lingkungan fisik dan sosial sangat erat hubungannya dengan motivasi berprestasi, bila menurun akan merupakan faktor pendorong dalam menuju kondisi depresi. Iklim belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar, cenderung akan mendorong seseorang untuk tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan

d. Penekanan kemandirian.

Terjadi sejak tahun-tahun awal kehidupan. Anak didorong mengandalkan dirinya sendiri, berusaha keras tanpa pertolongan orang lain, serta diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan penting bagi dirinya akan meningkatkan motivasi berprestasi yang tinggi.

e. Praktik pengasuhan anak.

Pengasuhan anak yang demokratis, sikap orang tua yang hangat dan sportif, cenderung menghasilkan anak dengan motivasi berprestasi yang tinggi atau sebaliknya, pola asuh yang otoriter menghasilkan anak dengan motivasi berprestasi yang rendah.

McClelland (dalam Sukadji, 2001) menjelaskan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motif berprestasi, yaitu:

1. Harapan orangtua terhadap anaknya

Orangtua yang mengharapkan anaknya bekerja keras dan berjuang untuk mencapai sukses akan mendorong anak tersebut untuk bertingkah laku yang mengarah kepada pencapaian prestasi. Dari penilaian diperoleh bahwa orangtua dari anak yang berprestasi melakukan beberapa usaha khusus terhadap anaknya.

2. Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan

Adanya perbedaan pengalaman masa lalu pada setiap orang sering menyebabkan terjadinya variasi terhadap tinggi rendahnya kecenderungan untuk berprestasi pada diri seseorang. Biasanya hal itu dipelajari pada masa kanak-kanak awal, terutama melalui interaksi dengan orangtua dan “*significant others*”

3. Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan

Apabila dibesarkan dalam budaya yang menekankan pada pentingnya keuletan, kerja keras, sikap inisiatif dan kompetitif, serta suasana yang selalu mendorong individu untuk memecahkan masalah secara mandiri tanpa dihantui perasaan takut gagal, maka dalam diri seseorang akan berkembang hasrat untuk berprestasi tinggi.

4. Peniruan tingkah laku

Melalui “*observational learning*” anak mengambil atau meniru banyak karakteristik dari model, termasuk dalam kebutuhan untuk berprestasi, jika model tersebut memiliki motif tersebut dalam derajat tertentu.

5. Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung

Iklm belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar, cenderung akan mendorong seseorang untuk tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan

Berdasarkan penjelasan dari beberapa faktor motivasi berprestasi diatas, peneliti menyimpulkan faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah tingkah laku dan karakteristik model yang ditiru oleh anak melalui *observational learning*, harapan orang tua, lingkungan, peniruan tingkah laku, praktik pengasuhan, penekanan kemandirian dan pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan.

Elliot dan Church (dalam Lahey, 2007) mengatakan ada tiga faktor penting dalam motivasi berprestasi, antara lain:

a. Menguasai tujuan

Orang yang menguasai tujuan akan termotivasi secara intrinsik untuk mempelajari informasi yang baru dan menarik.

b. Pendekatan pelaksanaan tujuan

Orang yang memiliki pendekatan pelaksanaan tujuan yang tinggi bermotivasi untuk melakukan yang terbaik agar mendapatkan rasa hormat dari orang lain.

c. Pendekatan menjauhi tujuan.

Orang yang tinggi pada area ini bermotivasi untuk bekerja keras agar dapat menghindari hasil yang buruk.

Berliner dan Gage (1991) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi pada individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

- a. Minat
- b. Kebutuhan berafiliasi, berprestasi serta kekuasaan
- c. Nilai yang berkaitan dengan orientasi yang dianggap dan baik bagi individu
- d. Sikap yang berkaitan dengan perasaan suka dan tidak suka yang melibatkan unsur kognitif
- e. Aspirasi yang berkaitan dengan harapan sukses dan realistic
- f. Insentif sebagai sumber keputusan pribadi yang diterima atas kemauan sendiri

Mc Clelland (1987) memberikan penjelasan yang berbeda mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi sebagai:

- a. Bertanggung Jawab

Individu mempunyai perhitungan dan pertimbangan secara matang karena memiliki tanggung jawab terhadap pemecahan masalah yang telah dibuatnya. Tanggung jawab ini ditunjukkan dengan memilih tantangan, resiko yang sedang. Dengan demikian benar-benar melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya beban karena individu memilih resiko yang sebanding dengan kemampuannya.

- b. Memanfaatkan Umpan Balik (*feed back*)

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi biasanya menyenangi umpan balik secara riil dan cepat dari apa saja yang telah dilakukannya sehingga dengan cepat pula individu akan memutuskan apabila hasil yang dicapai kurang memuaskan untuk beralih pada aktivitas lain jika hasil yang diperoleh telah maksimal.

c. Inovatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu berupaya mencari informasi baru. Individu kelihatan tidak banyak istirahat dan ingin selalu berubah yang didasari oleh sikap yang berorientasi ke masa depan.

d. Sukses dalam pekerjaan

Individu mempunyai kinerja yang baik dan pantang menyerah hasil dari dorongan motivasi menjadi prediktor kesuksesannya dalam bidang yang ditekuninya.

e. Menetapkan sasaran yang menantang

Individu akan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki tingkat kesukaran yang sedang, menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan.

Steer dan Porte (1991) menjelaskan secara berbeda mengenai tiga faktor motivasi berprestasi pada individu, yaitu:

1. Faktor arah, yaitu perilaku yang timbul berupa perilaku yang terarah pada tujuan yang ingin dicapai.
2. Faktor energi, yaitu kekuatan atau usaha yang menyebabkan terjadinya perilaku
3. Faktor keajegan, yaitu adanya usaha untuk memelihara dan mempertahankan perilaku kerja sampai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, diperoleh suatu rumusan baru tentang faktor-faktor motivasi berprestasi yaitu meliputi: menghendaki umpan

balik (*feed back*), berorientasi pada keberhasilan, tahan terhadap tekanan dan menetapkan sasaran yang menantang.

5. Karakteristik Motivasi Berprestasi

Ada beberapa karakteristik dari individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut Mc.Clelland (1987), yaitu:

- a. Menyukai tugas yang memiliki tantangan dengan taraf moderat Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi lebih memilih untuk mengerjakan tugas yang menantang dengan taraf moderat yang menjanjikan kesuksesan. Mereka tidak suka untuk bekerja pada tugas yang terlalu mudah, dimana tidak ada tantangan dan tidak ada kepuasan dari kebutuhan berprestasi mereka tetapi mereka juga tidak menyukai tugas yang terlalu susah dimana mereka akan mendapatkan kesuksesan yang rendah. Mereka realistis dalam tugasnya, pekerjaan, dan kecakapan yang mereka pilih. Mereka dapat menyesuaikan kemampuan mereka dengan tuntutan kerja yang ada.
- b. Bertanggungjawab atas performa kerja secara personal Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memilih bertanggungjawab sendiri atas performa kerjanya, karena dalam posisi ini mereka mendapatkan kepuasan setelah melakukan sesuatu yang baik. Mereka akan cenderung menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tuntas dan selalu ingat pada tugas yang belum terselesaikan. Mereka akan fokus pada peningkatan performa secara personal tanpa memperhatikan prestasi tersebut berpengaruh atau tidak berpengaruh pada orang lain.

- c. Menyukai umpan balik Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menyukai bila performa mereka dibandingkan dengan orang lain. Mereka memerlukan umpan balik yang segera, tepat, dan jelas dari hasil-hasil yang dikerjakannya. Umpan balik menunjukkan seberapa baik mereka telah bekerja. Mereka selalu mengontrol hasil kerja mereka karena tidak suka mengambil resiko untuk gagal.
- d. Inovatif Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi juga selalu berusaha untuk melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda dari sebelumnya dan efisien untuk mencapai tujuannya. Mereka menghindari segala sesuatu yang bersifat monoton yang membuat mereka cepat bosan. Mereka senang mencari informasi secara berkala agar menemukan cara yang baru untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
- e. Ketahanan Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi memiliki kecenderungan untuk tahan lama dalam mengerjakan tugas dengan level kesulitan yang berbeda. Mereka akan terus bertahan dan berusaha memecahkan masalah pekerjaan sampai waktunya habis karena mereka tertarik untuk menyelesaikan tugasnya. Mereka memandang karir berhubungan atau mencerminkan karakteristik personal (seperti intelegensi), dimana melibatkan keinginan untuk maju dan lebih baik lagi.

David C. McClelland mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu (1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) berani mengambil dan memikul risiko; (3) memiliki tujuan yang realistik; (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang

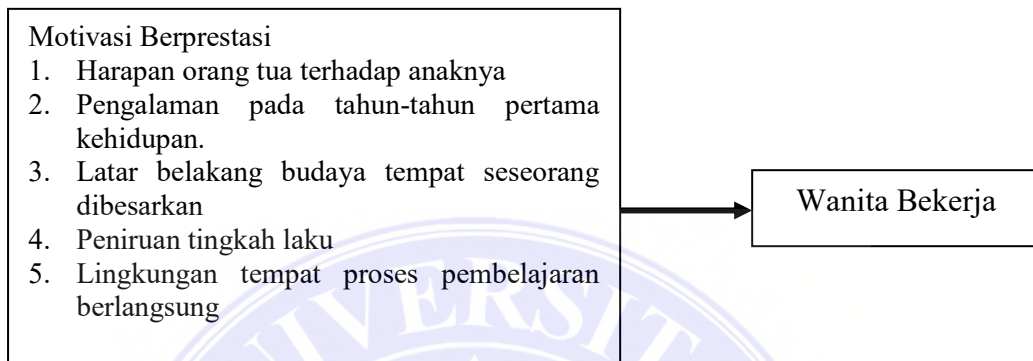
untuk merealisasi tujuan; (5) memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan; (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Mangkunegara, 2000)

Berdasarkan pendapat McClelland dan Edward Murray, dapat dikemukakan bahwa karakteristik manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, antara lain: (1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya; (3) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya; (4) melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan; (5) mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lima karakteristik dari individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut Mc.Clelland (1987), yaitu: menyukai tugas dengan taraf moderat dimana mereka tidak ingin mendapat resiko yang terlalu besar dan pula tidak terlampau rendah, bertanggungjawab atas performa kerja secara personal agar mereka mendapatkan kepuasan setelah melakukan sesuatu yang baik, menyukai menerima umpan balik dari hasil-hasil yang dikerjakannya, inovatif dimana selalu berusaha untuk menemukan cara yang lebih baik dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaannya serta ketahanan kerja yang tinggi dalam melakukan tugasnya.

C. Kerangka Konseptual

Tabel I. Kerangka Konseptual



Menurut McClelland (dalam Sukajdi 2001) menjelaskan mengenai factor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pada table diatas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada wanita bekerja di PT. BANK SUMUT CAB.UTAMA MEDAN

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah: Variabel faktor-faktor Motivasi Berprestasi Wanita Bekerja

C. Defenisi Operasional.

1. Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri individu yang membuat dirinya berusaha mencapai kesuksesan yang melebihi prestasinya yang lalu dengan mempertahankan kemampuannya sebaik mungkin. Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran baik buruknya kinerja karyawan wanita yang juga memiliki peran lain diluar lingkungan kerja yang juga memposisikan wanita karir memiliki lebih banyak pikiran dan tanggung jawab diantaranya dengan mengejar target yang harus dicapai ditempat kerja. Menurut Dessler (2008) merupakan perbandingan antara hasil kerja yang nyata standart kerja yang ditetapkan karena pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja

sesungguhnya merupakan perilaku manusia yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Adapun faktor-faktor motivasi berprestasi sebagai berikut:

1. Harapan orang tua terhadap anaknya.
2. Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan
3. Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan
4. Peniruan tingkah laku
5. Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Hadi (2000), mengemukakan bahwa semua individu yang memiliki generalisasi keadaan atau kenyataan yang sama disebut populasi, sedangkan individu yang diselidiki yang merupakan bagian dari populasi disebut sampel. Sehubungan dengan hal ini, yang perlu mendapat perhatian adalah bahwa sampel harus mencerminkan keadaan populasinya, agar sampel dapat digeneralisasikan terhadap populasinya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja di PT. Bank SUMUT Cabang Utama Medan dengan jumlah 125 orang karyawan/karyawati.

2. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang untuk skala motivasi berprestasi wanita. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah:

1. Wanita dewasa awal (20-40 tahun) Menurut Santrock (1995), sebuah pekerjaan menandakan dimulainya peran dan tanggungjawab baru bagi

individu. Tuntutan peran karir terhadap kompetensi sangat tinggi dan permintaan adalah nyata bagi dewasa awal. Hal ini sejalan dengan salah satu tugas perkembangan pada masa dewasa awal menurut Havighurst adalah bekerja.

2. Tingkat pendidikan minimal lulusan Strata 1. Pembatasan ini dilakukan karena dengan pemikiran bahwa bekal pendidikan dari strata satu memberikan wanita kemampuan dan kesempatan yang lebih baik dan luas untuk meniti karir menuju kesuksesan.
3. Lama bekerja Subyek penelitian telah memiliki pengalaman minimal satu tahun terhitung sejak pertama kali bekerja sampai penelitian dilakukan. Hal ini didasari bahwa masa kerja tersebut subyek telah cukup menyesuaikan diri dengan situasi kerja.

Metode pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu agar diperoleh sampel yang dapat mewakili populasi (Hadi, 2000).

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk memperoleh sampel adalah melalui *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sejumlah sampel yang didasarkan pada ciri-ciri atau karakteristik yang telah diketahui sebelumnya (Mardalis,1992) . Maksudnya, peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Jadi, sampel diambil tidak secara acak. Maka diperoleh sampel sebanyak 30 pegawai wanita sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan di awal.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat ukur

Alat ukur merupakan metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Alat ukur yang digunakan hendaknya disesuaikan dengan tujuan penelitian dan bentuk data yang akan diambil dan diukur (Hadi, 2000).

Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala. Skala adalah suatu prosedur pengambilan data yang merupakan suatu alat ukur aspek afektif, kognitif, dan konatif, yang merupakan konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2000). Penelitian ini menggunakan penskalaan model Likert. Penskalaan ini merupakan model penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai sikap (Azwar, 2000). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1). Skala faktor-faktor motivasi berprestasi

Skala motivasi berprestasi dikembangkan oleh peneliti berdasarkan Sutrisno (2009), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Harapan orang tua terhadap anaknya.
2. Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan.
3. Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan.
4. Peniruan tingkah laku.
5. Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung.

Alat ukur ini disusun dengan penskalaan model Likert, dimana setiap butir memiliki empat kemungkinan jawaban yang bergerak dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Masing-masing dari karakteristik memiliki sebagian pernyataan yang mendukung (*favorable*). Jumlah keseluruhan aitem dalam skala ini adalah 36 aitem. Untuk *favorabel* jawaban “sangat setuju ” akan diberi skor 4 demikian seterusnya sampai jawaban ”sangat tidak setuju” diberi skor 1 (Azwar, 2000). Semakin tinggi skor yang diperoleh seseorang dalam skala motivasi berprestasi, artinya semakin tinggi motivasi berprestasi yang dialami oleh seseorang, dan sebaliknya.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Azwar (2000) mendefinisikan validitas tes atau validitas alat ukur adalah sejauh mana tes itu mengukur apa yang dimaksudkannya untuk diukur, artinya derajat fungsi mengukurnya suatu tes atau derajat kecermatan suatu tes. Untuk mengkaji validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti melihat alat ukur berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut dengan validitas isi (*content validity*). Validitas isi menunjukkan kepada sejauh mana item-item yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Ukuran sejauh mana ini ditentukan berdasar derajat representatifnya alat ukur itu bagi isi hal yang akan diukur.

Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat professional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal. Dengan menggunakan

spesifikasi alat ukur yang telah ada, akan dilakukan analisa logis untuk menetapkan apakah aitem-aitem yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif) dengan apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000).

Setelah melakukan validitas isi kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji daya beda item. Uji daya beda item dilakukan untuk melihat sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur. Dasar kerja yang digunakan dalam analisis item ini adalah dengan memilih item-item yang fungsi alat ukurnya selaras atau sesuai dengan fungsi ukur tes. Atau dengan kata lain, memilih item yang mengukur hal yang sama dengan yang diukur oleh tes sebagai keseluruhan (Azwar, 2000).

Pengujian daya beda item ini dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor pada setiap aitem dengan suatu kriteria yang relevan yaitu distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini menghasilkan koefisien korelasi item total yang dapat dilakukan dengan menggunakan formula koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (Azwar, 2000). Uji daya beda aitem ini akan dilakukan pada alat ukur yang dalam penelitian ini adalah skala motivasi berprestasi.

$$r_{\text{hit}} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

X = total butir masing-masing pertanyaan

Y = total skor dari seluruh pertanyaan

N = jumlah responden

r hit = koefisien korelasi hasil perhitungan

r_{tab} = koefisien korelasi dari tabel dengan taraf signifikansi 5%.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap hasil ukur skala dilakukan bila aitem-aitem yang terpilih lewat prosedur analisis aitem telah dikompilasi menjadi satu. Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2000).

Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal (*Cronbach's alpha coefficient*), yaitu suatu bentuk tes yang hanya memerlukan satu kali pengenaaan tes tunggal pada sekelompok individu sebagai subyek dengan tujuan untuk melihat konsistensi antar item atau antar bagian dalam skala. Teknik ini dipandang ekonomis dan praktis (Azwar, 2000). Penghitungan daya beda aitem dan koefisien reliabilitas dalam uji coba ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS version 18.0 For Windows*.

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.
 Si^2 = Jumlah varians butir.
 St^2 = Varians total.

Alasan yang digunakannya teknik reliabilitas Alpha Cronbach ini adalah:

- a. Jenis data *continue*
- b. Tingkat kesukaran seimbang
- c. Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

Menurut Nisfiannor (dalam saragih, 2014), teknik Alpha Cronbach lebih maju daripada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik Alpha Cronbach tidak terikat untuk butir-butir yang tingkat kesukarannya seimbang dan hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji kuesioner dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digugurkan saja.

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan metode statistik. Pertimbangan penggunaan statistik dalam penelitian ini menurut Hadi (2000) adalah:

1. Statistik bekerja dengan angka-angka.
2. Statistik bersifat objektif.
3. Statistik bersifat universal, artinya dapat digunakan hampir pada semua bidang penelitian.

$$r \text{ hit} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Dimana :

X = total butir masing-masing pertanyaan

Y = total skor dari seluruh pertanyaan

N = jumlah responden

r_{hit} = koefisien korelasi hasil perhitungan

r_{tab} = koefisien korelasi dari tabel dengan taraf signifikansi 5%.

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif dengan menggunakan *SPSS for Windows versi 18.0*.

Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Pengukuran normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian kedua variabel terdistribusi secara normal. Hal ini berarti bahwa uji normalitas diperlukan untuk menjawab pertanyaan apakah syarat sampel yang representatif terpenuhi atau tidak, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi (Hadi, 2000). Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS for Windows versi 18.0*. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$ dan sebaliknya data tidak terdistribusi normal apabila $p < 0,05$ (Hadi, 2000).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada wanita bekerja di PT. BANK SUMUT CAB. UTAMA MEDAN. yang dialami oleh wanita bekerja yang bekerja serta mempengaruhi faktor-faktor motivasi berprestasi diantaranya adalah :

- a. Faktor harapan orang tua terhadap anaknya yang terdiri dari orang tua mengharapkan anaknya bekerja keras untuk mencapai kesuksesan, dan orang tua melakukan berbagai usaha untuk anaknya. Terdapat 11 orang yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang rendah yaitu sebesar (36,7%), 8 orang (26,7%) yang memiliki tingkat motivasi berprestasi sedang, dan yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi ada 11 orang yaitu sebesar (36,7%).
- b. Faktor pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan yang terdiri dari interaksi keluarga, dan interaksi dengan lingkungan/ dunia luar. Terdapat 11 orang yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah yaitu sebesar (36,7%), 2 orang (6,7%) yang memiliki tingkat motivasi berprestasi sedang, dan yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi ada 17 orang yaitu sebesar (56,7%).
- c. Faktor latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan dari motivasi ini berhubungan dengan budaya yang menekankan keuletan,

kerja keras, inisiatif, kompetitif. Kemudian budaya yang mengajarkan kemandirian tanpa ada rasa takut gagal. Terdapat 17 orang yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah yaitu sebesar (56,7%), 2 orang (6,7%) yang memiliki tingkat motivasi berprestasi sedang, dan yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi ada 11 orang yaitu sebesar (36,7%).

- d. Faktor peniruan tingkah laku yang terdiri dari peniruan terhadap orang tua, dan terhadap lingkungan. Terdapat 16 orang yang memiliki motivasi berprestasi tingkat yang rendah yaitu sebesar (53,3%), 1 orang (3,3%) yang memiliki tingkat motivasi berprestasi sedang, dan yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi ada 13 orang yaitu sebesar (43,3%).
- e. Faktor lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung dari motivasi ini berhubungan dengan lingkungan kerja yang nyaman, serta lingkungan yang memiliki semangat dan optimisme. Terdapat 19 orang yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah yaitu (63,3%) , 5 orang yang memiliki tingkat motivasi berprestasi sedang (16,7%) , lalu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi 6 orang (20,0%).

Dimana tingkat faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada wanita bekerja di PT. BANK SUMUT CAB.UTAMA MEDAN paling tinggi terdapat pada faktor pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan, faktor peniruan tingkah laku, faktor harapan orang tua terhadap anaknya, faktor latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan, dan

faktor lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung. Pada masing-masing faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi terdapat tingkat motivasi berprestasi yang terbagi ke dalam tiga tingkatan, yakni rendah, sedang dan tinggi.

2. Faktor harapan orang tua terhadap anaknya memiliki kualifikasi motivasi berprestasi rendah berjumlah 11 orang karyawan wanita, sedang 8 orang karyawan wanita, dan tinggi 11 orang karyawan wanita dengan mean 23,4000 dan SD 2,25297. Faktor pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan memiliki kualifikasi motivasi berprestasi rendah berjumlah 11 orang karyawan wanita, sedang 2 orang karyawan wanita, dan tinggi 17 orang karyawan wanita dengan mean 26,5000 dan SD 2,81315. Faktor latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan memiliki kualifikasi motivasi berprestasi rendah berjumlah 17 orang karyawan wanita, sedang 2 orang karyawan wanita, dan tinggi 11 orang karyawan wanita dengan mean 25,5657 dan SD 2,40235. Faktor peniruan tingkah laku memiliki kualifikasi motivasi berprestasi rendah berjumlah 16 orang karyawan wanita, sedang 1 orang karyawan wanita, dan tinggi 13 orang karyawan wanita dengan mean 19,7333 dan SD 2,33317. Kemudian faktor lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung memiliki kualifikasi motivasi berprestasi rendah berjumlah 19 orang karyawan wanita, sedang 5 orang karyawan wanita dan tinggi 6 orang karyawan wanita dengan mean 23,0000 dan SD 2,31933.

B. Saran

1. Saran kepada para karyawan wanita yang mempengaruhi motivasi berprestasi

Kepada para karyawan wanita disarankan untuk lebih memperhatikan bagaimana proses-proses yang ada. Memiliki keinginan terlebih dahulu sebelum memotivasi suatu prestasi yang dimiliki. Bagi karyawan wanita yang bekerja membuat suatu keputusan untuk motivasi prestasi bukanlah hal mudah. Hal ini dikarenakan, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam memotivasi prestasinya satu-satunya alasan bagi karyawan wanita ini untuk memilih bekerja, keluarga, ataupun lingkungan luar lainnya. Namun pada zaman sekarang ini wanita yang bekerja atau wanita yang sukses merupakan suatu hal yang wajar. Sehingga banyak wanita yang bekerja memiliki motivasi prestasi yang tinggi menjadikannya wanita sukses diharapkan mereka mampu dan tetap harus mempertimbangkan terlebih dahulu sebelum akhirnya mengambil keputusan dalam mempengaruhi motivasi berprestasi.

2. Saran kepada peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat lebih mendalam lagi untuk mengupas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada wanita bekerja tersebut.

3. Saran kepada PT. BANK SUMUT
4. Saran untuk masing-masing para faktor :

a. Harapan orang tua terhadap anaknya dimana orang tua mengharapkan anaknya bekerja keras untuk mencapai kesuksesan dalam melakukan berbagai usaha.

b. Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan

Seorang anak membutuhkan interaksi dan keluarga dan lingkungan yang membentuk anak mengikuti gambaran orang tua dan lingkungan yang baik sehingga terbentuk pada anak tersebut.

c. Latarbelakang budaya, tempat seseorang dibesarkan

Budaya menekankan keuletan, kerja keras, inisiatif, kompetitif. Budaya inilah yang mengajarkan kemandirian tanpa takut gagal dari seseorang yang dibesarkan dari latarbelakang yang memiliki budaya orang tua seseorang.

d. Peniruan Tingkah Laku

Peniruan terhadap orang tua dan terhadap lingkungan membuat seseorang menjadi pembentukan bagaimana tingkah laku kepada orang tua maupun lingkungan dari situlah sikap seseorang terlihat.

e. Lingkungan Tempat Proses Pembelajaran Berlangsung

Lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan yang memiliki semangat dan optimisme merupakan suatu wujud seseorang dalam memproseskan diri didalam lingkungan pekerjaannya.

Kepada perusahaan ini agar lebih memperhatikan kinerja karyawan wanita agar lebih memberikan fasilitas atau melihat motivasi berprestasi kepada karyawan wanita tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Aziz Wahab. 2007. Metode dan Model-Model Mengajar Bandung: Alfabeta.
- Berliner, D.C. & Gage, N.L. 1991. Educational Psychology. 5th Edition. Boston: Houghton Mifflin.
- Chaerunnisa. 2008. Kajian Sedimentasi Alur Pelayaran Pelabuhan Belawan. Tugas Akhir Teknik Kelautan ITB. Bandung.
- Dwiatmadja. 2000. Potret Perempuan Pekerja Di Masa Kritis Ekonomi. Telaah Bisnis. Vol 1. No 2
- Gagne dan Berliner.
- Hadi, Sutrisno. 2000. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heckhausen. 1967. Introduction Nonprofit Organization Accounting. 3rd. Wadworth Inc: United States.
- Lahey, B. B. 2007. Psychology: An Introduction Ninth Edition. New York: The Mc Graw-Hill Companies.
- Poerwandari, K. 2007. Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi. Jakarta: PSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Santrock, John W. 1995. Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup (Edisi Kelima). Alih bahasa oleh Achmad Chusairi dan Juda Damanik. Jakarta: Erlangga.
- Santrock, J W. 2003. Perkembangan Remaja. Jakarta: Erlangga.
- Siagian Sondang P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silawati, T. 2006. Microscience Experience: Sebuah Alternatif Praktikum Bagi Mahasiswa Pendidikan Tinggi Jarak Jauh. Online.
- Sukadji. 2001. Motivasi dalam Masyarakat. Jakarta: Gramedia.
- Suryana Sumantri. 2001. Perilaku Organisasi. Bandung: Universitas Padjadjaran. Steer dan Porte.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Titisari, Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yusuf, S Yamsu. 2006. Psikologi. Perkembangan Anak dan Remaja. Bandung: Rosda.



IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Agama :

Status :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

1.kuesioner ini terdiri dari 35 pertanyaan (tiga puluh lima) pernyataan,setiap pertanyaan memiliki empat jawaban yang terletak di sebelah kanan pernyataan dalam table.

2.pilihan jawaban tersebut terdiri dari:

SS:Sangat Setuju

S:Setuju

TS:Tidak Setuju

TS:SangatTidak Setuju

3.Pilihan dengan memberi tanda centang() pada salah satu kotak kosong yang anda anggap paling sesuai dengan anda.

Contoh:

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Orang tua saya berharap saya menjadi orang sukses				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Orang tua saya berharap saya menjadi orang yang pekerja keras.				
2	Menurut saya orang tua saya adalah orang yang sukses.				
3	Saya terus berjuang untuk memenuhi keinginan orang tua saya.				
4	Orang tua saya mengharapkan kepada saya untuk lebih sukses dari pada orang tua saya.				
5	Orang tua saya peduli akan proses yang saya lalui.				
6	Orang tua saya sering menanyakan tentang perkembangan kinerja saya dikantor.				
7	Orang tua saya membantu ketika saya kesulitan.				
8	Sejak kecil saya sering diperhatikan orang tua.				
9	Saat masih kecil, orang tua mendidik saya ketika menginginkan sesuatu saya harus berusaha untuk mendapatkannya.				
10	Sejak kecil saya diajarkan orang tua untuk berdiskusi.				
11	Orang tua saya mengajarkan cara kasih sayang terhadap orang lain.				
12	Orang tua saya sering menceritakan bagaimana kesuksesannya itu diraih.				
13	Pada saat kecil saya sering bermain dan berlomba dengan teman seusia saya.				
14	Sejak kecil saya diajarkan orang tua untuk menghormati orang lain yang lebih tua dari saya.				
15	Lingkungan saya mengajarkan saya untuk melakukan hal yang baik tanpa paksaan.				
16	Lingkungan menekankan saya untuk saya dapat serba bisa.				
17	Lingkungan saya sangat menghargai seseorang yang memiliki kemampuan yang lebih tinggi.				
18	Lingkungan saya sangat menyukai seseorang yang dapat bertukar pikiran				

	dan menghasilkan ide yang cemerlang.				
19	Di lingkungan saya berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah.				
20	Di lingkungan saya memiliki kinerja yang lebih tinggi				
21	Sejak kecil saya di harapkan memecahkan masalah dengan sendiri.				
22	Saya diajarkan oleh lingkungan dan orang tua untuk berani mencoba.				
23	Saya merasa percaya diri akan kemampuan yang saya miliki.				
24	Saya ingin seperti orang tua yang memiliki tipe pekerja keras.				
25	Saya ingin memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari orang tua saya.				
26	Saya ingin pekerjaan saya lebih tinggi dari orang tua saya.				
27	Saya selalu ingin mencontoh cara kerja atasan saya.				
28	Saya melihat atasan saya memiliki kemampuan yang patut dicontoh.				
29	Saya mengikuti cara kerja yang dilakukan oleh rekan kerja saya.				
30	Lingkungan kerja saya menyenangkan				
31	Saya dapat berkompetisi secara sehat dengan teman-teman kantor.				
32	Orang-orang di lingkungan kerja saya ramah dan mau membantu.				
33	Lingkungan saya selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda.				
34	Di lingkungan saya mengharuskan memiliki kemampuan melakukan pekerjaan apapun.				
35	Di lingkungan saya atasan memberikan penilaian yang objektif.				

Sekian Dan Terima Kasih

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY
4	FAKTOR HARAPAN ORANG TUA TERHADAP ANAKNYA										OR PENGALAMAN PADA TAHUN-TAHUN PERTAMA KEHIDUPAN										AKTOR LATAR BELAKANG TEMPAT SESEORANG DIBESARKAN										FAKTOR PENIRUAN TINGKAH LAKU										LINGKUNGAN TEMPAT PROSES PEMBELAJARAN BERLAKU										
5	NO	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	PERINGKAT	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	PERINGKAT	16	17	18	19	20	21	22	23	TOTAL	PERINGKAT	24	25	26	27	28	29	TOTAL	PERINGKAT	30	31	32	33	34	35	36	TOTAL	PERINGKAT				
8	1	3	3	4	3	3	3	4	23	2	4	4	4	4	3	3	4	3	29	3	4	4	3	3	4	3	3	4	28	3	4	4	3	3	4	4	22	3	4	3	4	3	3	4	4	25	3				
9	2	3	4	3	3	3	3	4	23	2	4	4	3	3	2	3	2	3	24	1	3	3	2	3	3	4	3	2	23	1	4	4	2	2	2	3	17	1	3	3	3	3	3	4	22	1					
10	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	3	4	4	4	3	30	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	28	3						
11	4	3	3	3	3	3	3	4	22	1	4	3	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	3	4	3	3	3	25	1	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	3	4	4	4	24	2						
12	5	3	2	3	3	3	3	3	20	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	3	3	3	3	2	3	3	23	1	3	3	3	3	2	17	1	3	3	3	3	3	3	21	1							
13	6	3	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	3	3	3	3	3	3	3	24	1	3	3	3	3	3	18	1	3	4	3	4	3	3	23	1							
14	7	3	3	3	3	3	3	4	22	1	4	3	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	3	4	3	3	3	25	1	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	3	4	4	4	24	2						
15	8	4	4	4	4	3	4	4	27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	3	4	31	3	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	28	3							
16	9	3	4	4	3	4	3	4	25	3	3	3	3	3	3	4	3	3	25	2	4	3	3	4	3	3	3	27	3	3	4	3	3	3	19	1	3	4	4	3	3	3	23	1							
17	10	3	3	4	3	3	3	4	23	2	4	4	4	4	3	3	4	3	29	3	4	4	3	4	3	3	4	28	3	4	4	3	3	4	22	3	4	3	4	3	3	4	25	3							
18	11	3	4	3	3	3	3	4	23	2	4	4	3	3	2	3	2	3	24	1	3	3	2	3	3	4	3	23	1	4	4	2	2	2	3	17	1	3	3	3	3	3	4	22	1						
19	12	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	3	4	4	4	3	30	3	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	28	3							
20	13	3	3	3	3	3	3	4	22	1	4	3	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	3	4	3	3	3	25	1	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	3	4	4	4	24	2						
21	14	3	2	3	3	3	3	3	20	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	3	3	3	3	2	3	3	23	1	3	3	3	3	2	17	1	3	3	3	3	3	3	21	1							
22	15	3	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	3	3	3	3	3	3	3	24	1	3	3	3	3	3	18	1	3	4	3	4	3	3	23	1							
23	16	3	3	3	3	4	3	3	22	1	3	2	2	3	4	3	3	3	23	1	3	3	3	3	3	3	3	25	1	2	3	4	4	4	21	3	4	3	3	3	2	2	20	1							
24	17	3	4	3	3	3	3	3	22	1	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3	4	3	3	2	4	3	2	24	1	3	3	3	2	3	17	1	3	3	3	3	3	3	21	1							
25	18	4	4	4	4	3	3	3	25	3	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	4	3	3	3	22	1							
26	19	3	4	4	4	4	3	4	26	3	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3	2	2	3	3	4	4	4	25	1	3	4	4	3	4	22	3	4	4	4	4	3	3	26	3							
27	20	3	4	4	3	3	3	4	24	3	4	3	3	4	3	4	3	4	27	3	3	3	4	3	4	3	4	27	3	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	1	4	3	3	21	1						
28	21	3	4	4	4	3	4	4	26	3	4	4	3	3	4	3	4	4	29	3	4	3	3	2	4	3	1	23	1	4	4	1	3	3	18	1	3	3	4	3	3	4	23	1							
29	22	3	3	3	4	3	4	4	24	3	4	3	3	3	3	4	3	3	26	3	4	3	3	4	3	4	3	27	3	3	4	2	3	4	20	2	3	3	3	3	3	3	21	1							
30	23	3	3	3	3	3	4	4	23	2	4	3	3	3	4	3	4	3	27	3	4	4	3	3	3	3	3	26	2	2	4	4	3	3	19	1	3	3	3	4	3	3	2	21	1						
31	24	3	3	3	3	3	2	3	20	1	3	3	2	3	3	3	3	3	23	1	3	2	3	3	3	2	2	22	1	3	3	3	2	3	17	1	3	3	3	3	2	3	20	1							
32	25	3	4	4	3	3	3	3	23	2	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	2	3	3	4	3	4	4	26	2	3	3	4	2	3	18	1	3	3	4	2	3	3	23	1							
33	26	3	4	4	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	3	2	3	3	23	1	3	3	3	3	4	3	3	25	1	3	3	4	4	4	21	3	3	3	4	4	3	3	24	2							
34	27	3	3	3	3	4	3	3	22	1	3	2	3	3	3	3	3	3	23	1	3	2	2	3	2	3	4	22	1	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	3	21	1							
35	28	3	4	3	3	3	4	3	23	2	4	3	3	3	3	3	3	3	25	2	2	3	3	3	4	3	3	24	1	3	3	3	3	3	18	1	3	2	3	3	3	3	20	1							
36	29	3	3	4	3	4	4	3	24	3	4	4	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	3	4	3	4	4	27	3	3	3	4	4	3	21	3	3	4	4	4	3	3	24	2							
37	30	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	3	2	4	4	3	4	4	27	3	3	4	3	3	3	19	1	3	3	4	3	3	3	22	1							
38																																																			

Reliability

Scale: MOTIVASI BERPRESTASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,927	,934	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,1333	,34575	30
VAR00002	3,4333	,62606	30
VAR00003	3,4667	,50742	30
VAR00004	3,2667	,44978	30
VAR00005	3,2667	,44978	30
VAR00006	3,2667	,52083	30

VAR00007	3,5667	,50401	30
VAR00008	3,6333	,49013	30
VAR00009	3,3000	,59596	30
VAR00010	3,2333	,56832	30
VAR00011	3,2667	,44978	30
VAR00012	3,2333	,56832	30
VAR00013	3,1333	,34575	30
VAR00014	3,4000	,67466	30
VAR00015	3,3000	,46609	30
VAR00016	3,2333	,62606	30
VAR00017	3,1000	,60743	30
VAR00018	2,9667	,41384	30
VAR00019	3,2333	,43018	30
VAR00020	3,2667	,63968	30
VAR00021	3,4333	,62606	30
VAR00022	3,2000	,40684	30
VAR00023	3,1333	,77608	30
VAR00024	3,3000	,59596	30
VAR00025	3,5667	,50401	30
VAR00026	3,2333	,72793	30
VAR00027	3,0667	,63968	30
VAR00028	3,2333	,62606	30
VAR00029	3,3333	,60648	30
VAR00030	3,2333	,43018	30
VAR00031	3,1667	,53067	30
VAR00032	3,4667	,50742	30

VAR00033	3,2667	,63968	30
VAR00034	3,3333	,47946	30
VAR00035	3,2333	,56832	30
VAR00036	3,3000	,59596	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,283	2,967	3,633	,667	1,225	,020	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	115,0667	105,995	,705	.	,924
VAR00002	114,7667	106,047	,364	.	,927
VAR00003	114,7333	103,926	,672	.	,923
VAR00004	114,9333	105,444	,594	.	,924
VAR00005	114,9333	108,409	,269	.	,927
VAR00006	114,9333	105,651	,487	.	,925
VAR00007	114,6333	105,344	,535	.	,925
VAR00008	114,5667	105,495	,536	.	,925
VAR00009	114,9000	104,024	,555	.	,924
VAR00010	114,9667	103,482	,634	.	,923
VAR00011	114,9333	104,961	,648	.	,924
VAR00012	114,9667	105,482	,456	.	,926
VAR00013	115,0667	105,995	,705	.	,924

VAR00014	114,8000	103,545	,519	.	,925
VAR00015	114,9000	106,093	,502	.	,925
VAR00016	114,9667	105,689	,392	.	,926
VAR00017	115,1000	103,817	,561	.	,924
VAR00018	115,2333	107,495	,404	.	,926
VAR00019	114,9667	106,171	,539	.	,925
VAR00020	114,9333	103,168	,581	.	,924
VAR00021	114,7667	106,047	,364	.	,927
VAR00022	115,0000	107,103	,459	.	,926
VAR00023	115,0667	106,202	,270	.	,929
VAR00024	114,9000	105,541	,427	.	,926
VAR00025	114,6333	105,344	,535	.	,925
VAR00026	114,9667	105,413	,347	.	,927
VAR00027	115,1333	104,120	,506	.	,925
VAR00028	114,9667	103,206	,592	.	,924
VAR00029	114,8667	102,878	,641	.	,923
VAR00030	114,9667	105,137	,658	.	,924
VAR00031	115,0333	106,309	,415	.	,926
VAR00032	114,7333	103,926	,672	.	,923
VAR00033	114,9333	107,857	,216	.	,929
VAR00034	114,8667	105,085	,592	.	,924
VAR00035	114,9667	103,482	,634	.	,923
VAR00036	114,9000	105,541	,427	.	,926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
------	----------	----------------	------------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
118,2000	111,131	10,54187	36



NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
MOTIVASI BERPRESTASI	30	118,2000	10,54187	102,00	142,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI BERPRESTASI
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	118,2000
	Std. Deviation	10,54187
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,132
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,724
Asymp. Sig. (2-tailed)		,671

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Explore

Case Processing Summary

	Cases

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MOTIVASI BERPRESTASI	30	100,0%	0	,0%	30	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
MOTIVASI BERPRESTASI	Mean	118,2000	1,92467
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	114,2636	
	Upper Bound	122,1364	
	5% Trimmed Mean	117,7222	
	Median	118,5000	
	Variance	111,131	
	Std. Deviation	10,54187	
	Minimum	102,00	
	Maximum	142,00	
	Range	40,00	
	Interquartile Range	13,00	
	Skewness	,885	,427
	Kurtosis	,659	,833

Tests of Normality

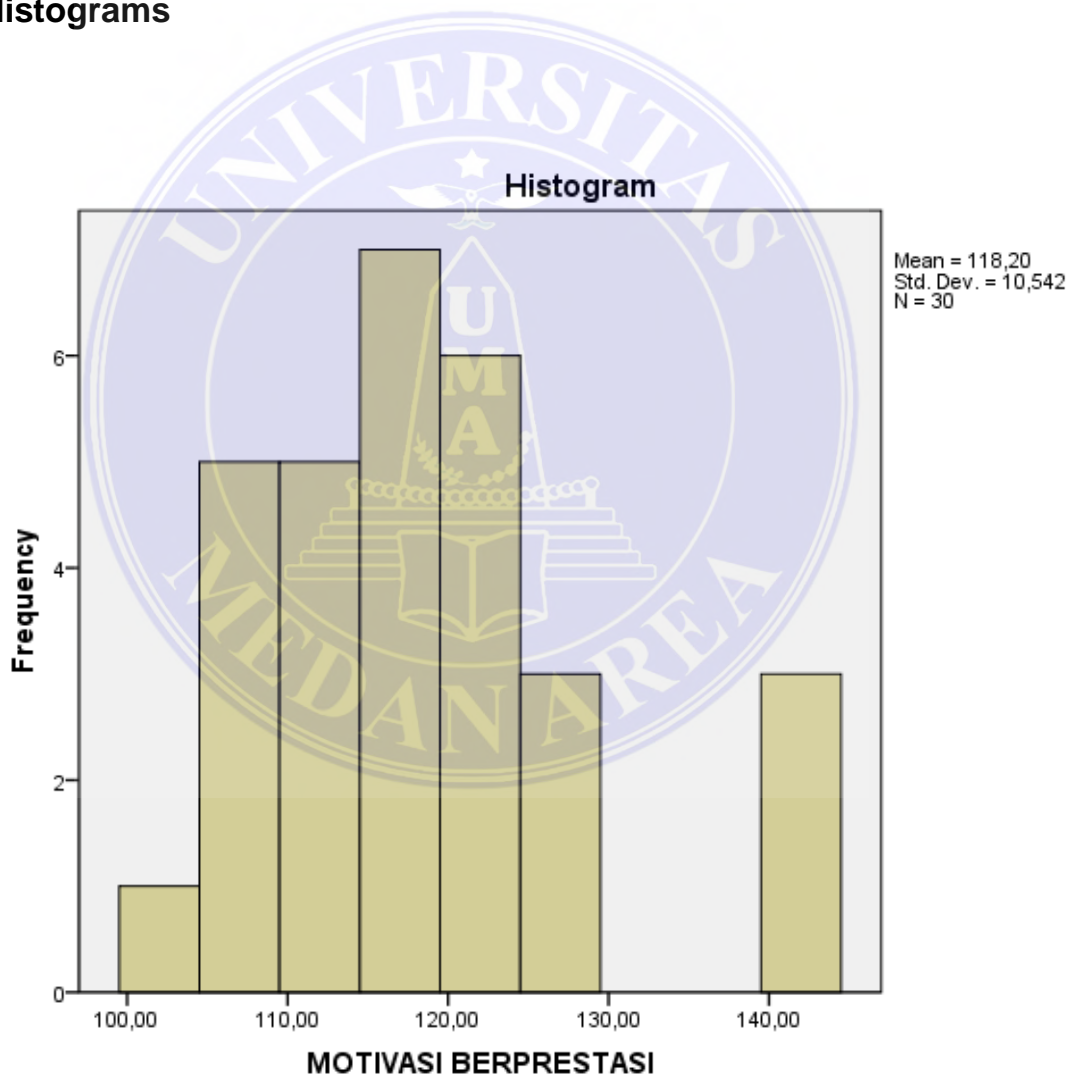
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MOTIVASI BERPRESTASI	,132	30	,191	,913	30	,018

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MOTIVASI BERPRESTASI	,132	30	,191	,913	30	,018

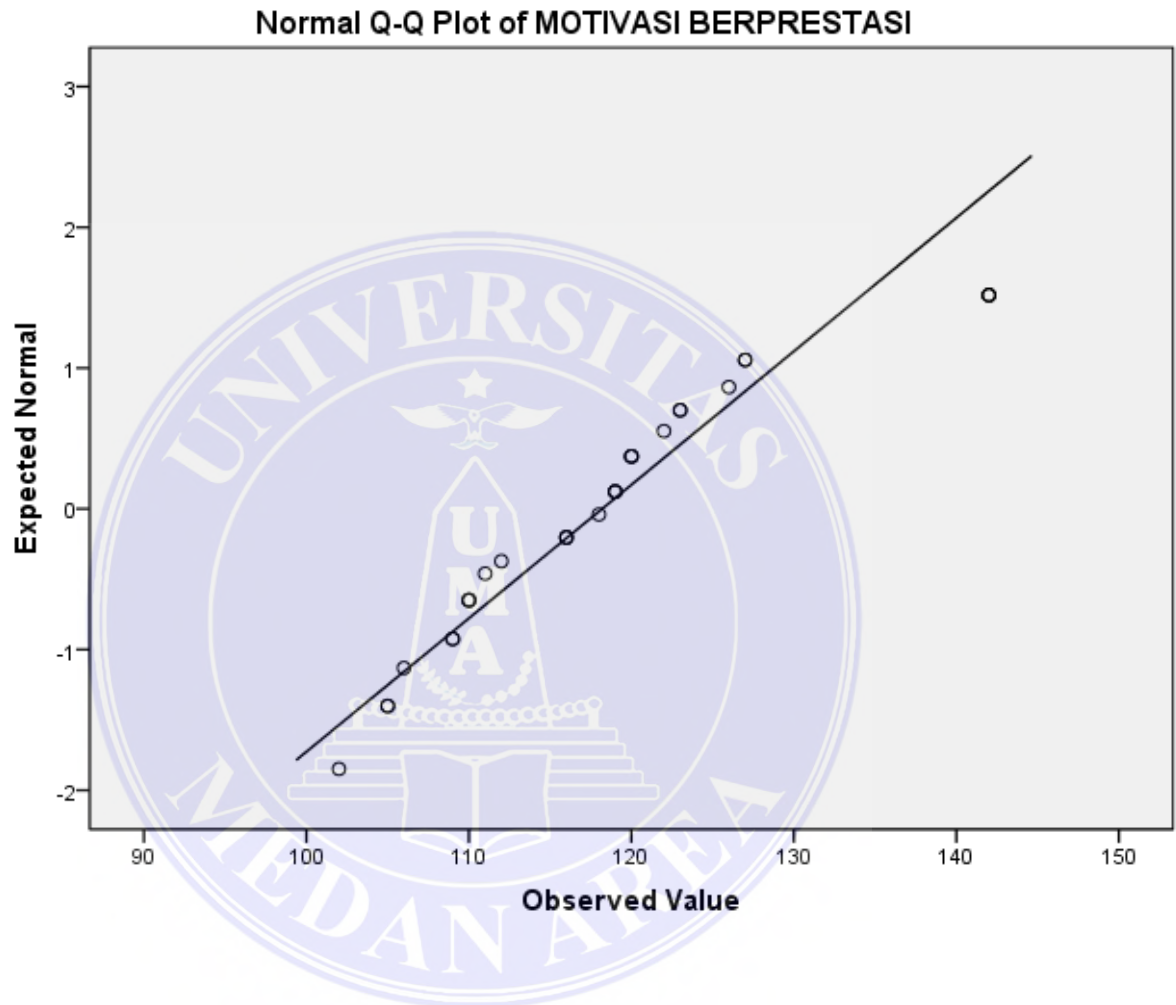
a. Lilliefors Significance Correction

Histograms

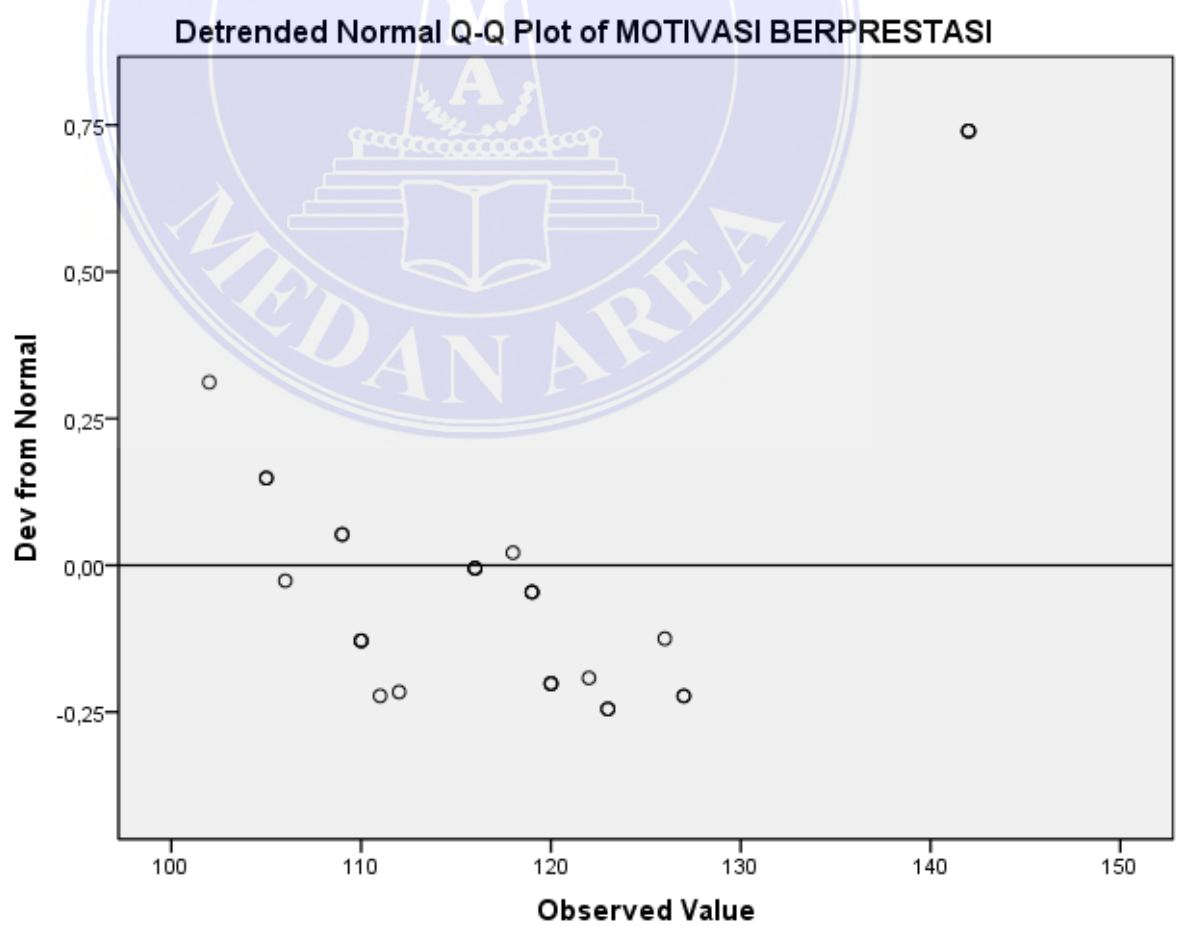


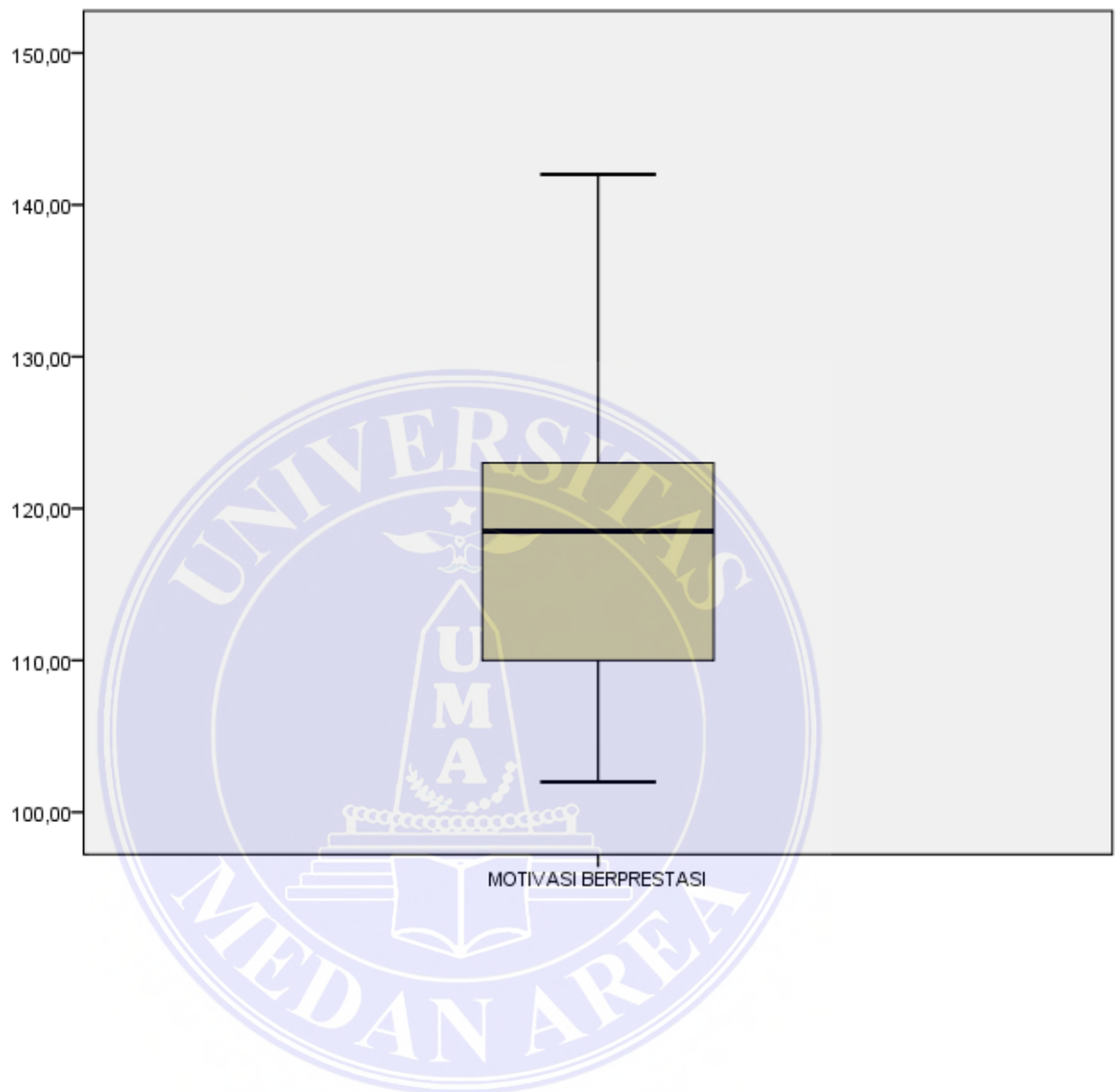
Stem-and-Leaf Plots

Normal Q-Q Plots



Detrended Normal Q-Q Plots





UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 202 /FPSI/01.10/V/2017
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 19 Mei 2017

**Yth, Pimpinan PT. Bank Sumut Cabang Utama
Medan
Jl. Imam Bonjol No.18 Medan, Medan Kota, Sumatera
Utara 20152
Di
Tempat**

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Karina Nadiyea Siregar
NPM : 13 860 0193
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan Jl. Imam Bonjol No.18 Medan, Medan Kota, Sumatera Utara 20152** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Pada Wanita Bekerja Di PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Bidang Akademik,

Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Tembusan
Mahasiswa Yth

