

# PENGARUH TANGGUNG JAWAB PRIBADI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIF BERPRESTASI PEGAWAI

Rifi Hamdani Lubis

Irwan Nuryana K.

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik apakah ada hubungan antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai, hubungan kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai dan pengaruh tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai. Dugaan awal yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) ada hubungan positif antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai, semakin tinggi tanggung jawab pribadi semakin tinggi motif berprestasi pegawai, (2) ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai, semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi motif berprestasi pegawai dan (3) ada pengaruh positif antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai, semakin tinggi tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi motif berprestasi pegawai.

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara, berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang bertugas sebagai pegawai administrasi dan tenaga pengajar (dosen), laki-laki dan perempuan yang berusia antara 25 sampai 65 tahun. Teknik pengambilan subjek yang digunakan adalah dengan *random sampling*. Adapun skala yang digunakan adalah hasil adaptasi dan modifikasi Skala Motif Berprestasi dari Fatmawati (2001). Skala Kepuasan Kerja yang digunakan merupakan penjabaran dari konsep-konsep yang dikemukakan oleh Herzberg (Handoko, 2003) dan Skala Tanggung Jawab Pribadi yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dan dimodifikasi dari skala yang disusun oleh Olson (2003).

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan fasilitas program SPSS versi 11.5 untuk menguji hipotesis pertama apakah ada hubungan tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai. Uji hipotesis hubungan antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai menggunakan analisis *Product Moment Karl Pearson* yang menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,389 dengan  $p= 0,000$  ( $p < 0,05$ ), yang artinya adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara tanggung jawab pribadi dengan motif berprestasi pegawai, sehingga hipotesis diterima. Uji hipotesis kedua dilakukan untuk menguji hubungan kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai yang menggunakan analisis *Non Parametric Spearman* menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,061 dengan  $p= 0,272$  ( $p > 0,05$ ), yang artinya tidak adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motif berprestasi pegawai, sehingga hipotesis tidak dapat diterima. Uji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai menggunakan teknik analisis regresi ganda tidak dapat dilakukan pada penelitian ini, karena salah satu variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikatnya yaitu motif berprestasi. Adapun syarat dalam melakukan analisis tersebut antara variabel-variabel bebas ( $x_1$  dan  $x_2$ ) dengan variabel terikat ( $y$ ) harus menunjukkan hubungan yang linier. Sebagai hasilnya, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara tanggung jawab pribadi dan kepuasan kerja terhadap motif berprestasi pegawai tidak dapat dibuktikan.

Kata kunci : Tanggung Jawab Pribadi, Kepuasan Kerja, dan Motif Berprestasi.