

UNIVERSITAS INDONESIA

**MOTIVASI KERJA PENELITI PADA ORGANISASI
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PEMERINTAH
DI INDONESIA**

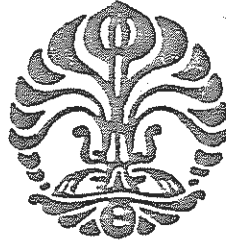


AMIR ASYIKIN HASIBUAN

118308205

FAKULTAS PASCASARJANA

1987



UNIVERSITAS INDONESIA

**MOTIVASI KERJA PENELITI PADA ORGANISASI
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PEMERINTAH
DI INDONESIA**

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh ijazah

MAGISTER

dalam Ilmu Psikologi dengan kekhususan
Psikologi Industri dan Organisasi

AMIR ASYIKIN HASIBUAN

118308205

FAKULTAS PASCASARJANA

1987

MOTIVASI KERJA PENELITI PADA ORGANISASI
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PEMERINTAH
DI INDONESIA

Tesis ini telah kami setuju untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji Program Pascasarjana Ilmu Psikologi dengan kekhususan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Pascasarjana Universitas Indonesia

Jakarta, 7 Desember 1987

Mengetahui

Koordinator Program Pascasarjana 1. Komisi Pembimbing
Ilmu Psikologi



(Prof.DR. A.S. Munandar)

(Prof.DR. S.C.U. Munandar)

2. Komisi Pembimbing



(DR. Andreas A. Danandjaja)

KATA PENGANTAR

Ilmu Pengetahuan dan Teknologi merupakan buah karya dari pikiran manusia yang tidak ada akhirnya. Orang yang ada di balik semua ini adalah para ilmuwan dan peneliti yang bekerja secara individual maupun kelompok, dalam laboratorium-laboratorium riset maupun laboratorium sosial dalam masyarakat. Kepada merekalah, kita manusia berterima kasih atas segala kenikmatan dan kenyamanan fisik maupun psikologik yang kita terima dalam hidup di dunia ini.

Minat untuk memahami kehidupan psikologik para ilmuwan dan peneliti ini bermula setelah beberapa bulan kami bekerja di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. Dari pengalaman bersama dalam berbagai kegiatan ilmiah, terlihat kesan bahwa sebagai manusia, mereka juga mempunyai kebutuhan-kebutuhan, harapan-harapan serta masa depan yang diinginkannya. Hal inilah yang menjadi titik tolak dari sebagian besar perilakunya dalam organisasi. Dalam hubungan inilah, studi tentang motivasi kerja dari para peneliti dilakukan.

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah subhanahuwata'ala, akhirnya studi tentang motivasi kerja dari peneliti ini berhasil diselesaikan dan diajukan se-

bagai tesis untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji Program Pascasarjana Ilmu Psikologi. Dalam penyusunannya tidak terlepas dari bantuan, kerjasama yang tulus dari berbagai pihak .

Pertama-tama, kami mengucapkan terimakasih yang tulus dan dalam serta tak terukur besarnya kepada yang terhormat Bapak Prof DR. A.S. Munandar atas perhatian, bimbingan serta bantuan yang tak ada habisnya selama kami dalam perjalanan menyelesaikan tesis ini. Dan atas keikatan beliau yang tinggi pulalah sehingga kami masih mendapat kesempatan untuk terus menyelesaikan pendidikan kami di program S.2 Fakultas Pascasarjana U.I., meskipun jangka waktu pendidikan telah lewat.

Kepada Bapak DR. Andreas A. Danadjaja, terimakasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan dan bantuan bapak selama kami melakukan studi ini . Rasanya bantuan beliau tak ada habisnya selama penulisan tesis ini, sampai beliaupun mengorbankan hari liburnya. Kami tidak tahu bagaimana jadinya tesis ini tanpa bantuan beliau yang tulus ini.

Kepada Ketua Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia yang telah mengizinkan kami untuk menempuh pendidikan di Program S.2 pada Fakultas Pascasarjana U.I, kami mengucapkan terima kasih atas kesempatan ini.

Kepada Ibu Achie Sudiarti Luhulima, "ibu kami", yang pertama kali mengenalkan dan membawa kami ke dalam dunia penelitian dan pengembangan beserta kehidupan para penelitinya. Bimbingan beliau pulalah yang mengantarkan kami ke dunia manajemen penelitian dan pengembangan, suatu bidang baru yang peminat terhadapnya masih terbatas. Kami mengucapkan terimakasih atas semua itu.

Terimakasih pula kami ucapkan kepada Bapak Djoko Pitono, Kepala Pusat Analisa Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (PAPIPTEK-LIPI) yang memberikan dorongan dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi kami untuk menyelesaikan pendidikan ini secepatnya.

Kepada rekan-rekan di PAPIPTEK-LIPI, Mas Santoso, Mas Sudiby, Mas Nazir, Mbak Sumini, Mas Sunarijan, Mas Sunariyadi, Lukman Hakim dan lainnya, terima kasih atas perhatiannya terhadap studi kami, Khusus kepada Pak Slamet, Mbak Tatik serta mbak Anna yang selalu menyediakan dan mencarikan bahan bacaan setiap kali diperlukan. Demikian juga kepada Djoko Padmono, Sayim, mbak Cathrine, yang dengan rela meminjamkan mesin tiknya, meskipun sangat diperlukannya.

Terimakasih juga kami sampaikan kepada Mas Prayogo serta kakak Ida Simanjuntak, yang pada masa-masa awal kami memasuki pendidikan S.2, telah menguruskan se-

gala penyelesaian administratif yang diperlukan

Kepada rekan-rekan kami seangkatan, Rasimin, Henoch Setiawan, Adek Urip, Truly, Rini dan mbak Yanti, terimakasih atas bantuannya ketika kita bersama-sama menempuh pendidikan ini. Khususnya kepada NY. Rasimin yg telah memberikan gagasan tentang analisis statistik yg digunakan dalam penelitian ini.

Terimakasih pula kepada para Kepala Badan dan Pusat litbang di LIPI, BATAN, LAPAN, BPPT, Departemen Pertanian, Departemen Kesehatan, Departemen Kehutanan, KEJAGUNG yang telah memberikan izin kepada kami untuk mengumpulkan data tentang peneliti yang menjadi tanggungjawabnya. Khusus kepada sdr. Baji Rudianto dan Sdr. Nelson dari P2JP LIPI yang mengizinkan kami meminjam arsip tentang para peneliti. Terimakasih juga kepada Bapak Sumarlan dari Depkes dan DR. Roestamsyah dari Lembaga Kimia yang ikut membantu menghubungi para peneliti.

Kepada para peneliti yang telah menjadi responden dalam penelitian ini, kami juga mengucapkan terimakasih atas kesediaannya untuk menjadi sumber informasi pada penelitian ini. Kesiediaan saudara mudah-mudahan dapat memberikan sumbangan kepada perkembangan ilmu pengetahuan, bidang yang selama ini dengan intens, saudara geluti dan mencoba untuk lebih memahaminya.

Akhirnya, kami mengucapkan terimakasih kepada Bapak, Bapak dan ibu mertua atas segala perhatian dan bantuan yang tulus. Demikian juga rasa terimakasih ini kami ucapkan kepada semua famili yang memberikan perhatian terhadap selesainya studi kami ini. Oom Eddy , Oom Hassan, Bu Ratni, bu Tik, Oom Yahya, Bu Lilik , Oom Sofyan dan Oom Herry.

Kepada istriku tercinta Vitrie, terima kasih atas dorongan, bantuan, perhatian dan kesabaran yang telah diberikan selama penulisan tesis ini. Dan kepada anakku Reizqy dan Sheila, yang dengan keriangannya serta perhatian kepada bapaknya memberikan suasana segar, di saat keletihan mulai muncul dan gairah kerja mulai menurun. Kepadamulah, ini semua diselesaikan .

Akhir kata, mudah-mudahan hasil studi ini bermanfaat.

Amin, Ya Robbul Alamin

AMIR ASYIKIN HASIBUAN

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1 . Latar belakang studi	1
2 . Permasalahan	5
3 . Tujuan penelitian	8
4 . Skema pelaporan studi	9
BAB II : MOTIVASI KERJA	
1 . Pengertian Motivasi Kerja	10
2 . Pembentukan Motivasi Kerja	12
3 . Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik	25
4 . Faktor Perorangan dan Motivasi Kerja	31
5 . Motivasi Kerja bagi Peneliti	38
6 . Hipotesis-hipotesis Penelitian	40
BAB III : METODE PENELITIAN	
1 . Subyek Penelitian	42
2 . Jumlah Sampel	44
3 . Teknik Pemilihan Sampel	45
4 . Variabel-variabel penelitian	49
5 . Alat Pengumpulan Data	51

	Halaman
6 . Pelaksanaan Pengumpulan Data	60
7 . Metode Analisis	62
BAB IV : HASIL - HASIL PENELITIAN	
1 . Motivasi Kerja Peneliti	73
2 . Pola Keinginan Peneliti	87
3 . Pengharapan Prestasi - Hasil	109
4 . Pengharapan Upaya - Prestasi	125
BAB V : DISKUSI DAN KESIMPULAN	
A . DISKUSI	132
A.1. Motivasi Kerja Peneliti	132
A.2. Faktor-faktor Perorangan dengan Motivasi Kerja	135
A.3. Hasil-hasil yang ingin diperoleh	147
A.4. Pengharapan Prestasi-Hasil	153
A.5. Pengharapan Upaya-Prestasi	156
A.6. Beberapa Implikasi	157
A.7. Keterbatasan Hasil Penelitian ..	159
B . KESIMPULAN	161
DAFTAR KEPUSTAKAAN	167
LAMPIRAN - LAMPIRAN	
1. Kuesioner Motivasi Kerja	174
2. Rekapitulasi Jumlah Peneliti pada Organisasi Litbang Pemerintah yang menduduki jabatan Asisten Peneliti Muda sampai dengan Ajun Pe- neliti Madya - Maret 1986	183
3. Sampel Peneliti berdasarkan Asal Organisasi	184

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

	Halaman
Gambar 2.1. Model Motivasi menurut Vroom	24
Gambar 5.1. Kecenderungan Motivasi kerja Peneliti berdasarkan masa kerja	139
Gambar 5.2. Kecenderungan Motivasi kerja Peneliti berdasarkan usia	140
Gambar 5.3. Kecenderungan Motivasi Kerja peneliti berdasarkan jabatan penelitian....	141
Tabel 4.1. Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan jenis kelamin	74
Tabel 4.2. Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan jabatan penelitian..	75
Tabel 4.3. Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan jenis kelamin dan jabatan penelitian	75
Tabel 4.4. Ringkasan hasil analisis varians factorial motivasi kerja peneliti berdasarkan jenis kelamin dan jabatan penelitian	76
Tabel 4.5. Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan tingkat pendidikan..	78
Tabel 4.6. Hasil Analisis varians satu jalan motivasi kerja peneliti berdasarkan tingkat pendidikan	79
Tabel 4.7. Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan status pernikahan...	80
Tabel 4.8. Hasil Analisis varians satu jalan motivasi kerja peneliti berdasarkan status pernikahan	80
Tabel 4.9. Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan usia	82
Tabel 4.10. Hasil Analisis varians satu jalan motivasi kerja peneliti berdasarkan usia	82

Tabel 4.11. Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan masa kerja	83
Tabel 4.12. Hasil analisis varians satu jalan motivasi kerja peneliti berdasarkan masa kerja	84
Tabel 4.13. Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan bidang penelitian...	85
Tabel 4.14. Hasil analisis varians satu jalan motivasi kerja peneliti berdasarkan bidang penelitian	85
Tabel 4.15. Rata-rata nilai valence dari hasil-hasil yang diharapkan peneliti untuk diperoleh dalam pekerjaan	88
Tabel 4.16. Perbandingan rata-rata nilai valence dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik antara peneliti dan karyawan non-peneliti	94
Tabel 4.17. Rata-rata nilai valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti pria dan peneliti wanita	98
Tabel 4.18. Hasil uji t dari perbedaan rata-rata nilai valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan jenis kelamin	99
Tabel 4.19. Rata-rata nilai valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan masa kerja peneliti	102
Tabel 4.20. Hasil uji t dari perbedaan rata-rata nilai valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan masa kerja	103
Tabel 4.21. Rata-rata nilai valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti teknologi dan peneliti sosial	106

Tabel 4.22.	Hasil uji t dari perbedaan rata-rata nilai valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan bidang penelitian.	107
Tabel 4.23.	Rata-rata nilai instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh para peneliti dalam pekerjaan	110
Tabel 4.24.	Rata-rata nilai instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti pria dan peneliti wanita	114
Tabel 4.25.	Hasil uji t dari perbedaan rata-rata nilai instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan jenis kelamin..	115
Tabel 4.26.	Rata-rata nilai instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan masa kerja peneliti	118
Tabel 4.27.	Hasil analisis varians satu jalan dari perbedaan rata-rata nilai instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan masa kerja	119
Tabel 4.28.	Rata-rata nilai instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan bidang penelitian	122
Tabel 4.29.	Hasil uji t dari perbedaan rata-rata nilai instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan bidang penelitian	123
Tabel 4.30.	Rata-rata nilai Pengharapan Upaya-Prestasi peneliti berdasarkan masa kerja	128
Tabel 4.31.	Hasil analisis varians satu jalan Pengharapan Upaya-Prestasi peneliti berdasarkan masa kerja	128

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang studi

Pembangunan nasional di Indonesia memerlukan ilmu pengetahuan dan teknologi. Di samping sebagai sarana untuk mempercepat proses pembangunan, ilmu pengetahuan dan teknologi dianggap juga sebagai obyek pembangunan yang harus dikembangkan. Dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1983 Bab IV sub.bab D ditegaskan bahwa pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ditujukan pada peningkatan kemampuan nasional dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperlukan dalam pembangunan, sesuai dengan kebutuhan dan prioritas pembangunan.

Pada dasarnya ilmu pengetahuan dan teknologi dihasilkan dari kegiatan penelitian dan pengembangan. Di Indonesia, kegiatan penelitian dan pengembangan, sebagian besar dibiayai dan dilaksanakan oleh sektor pemerintah. Organisasi penelitian dan pengembangan (litbang) di sektor pemerintah terdiri dari Badan litbang di lingkungan Departemen yang bersifat sektoral dan jangka pendek serta lembaga litbang non-departemen seperti Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), Badan Tenaga Atom Nasional (BATAN), Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) yang bersifat lintas sektoral dan jangka panjang. Di sam

ping itu, ada kegiatan litbang di lingkungan Universitas yang diarahkan kepada usaha yang relevan dengan kepentingan pendidikan .

Dalam Repelita IV (Bab 22 buku III Repelita IV : 59 - 60), penelitian dan pengembangan untuk menghasilkan ilmu dan teknologi dilaksanakan berdasarkan suatu strategi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi . Strategi ini dilaksanakan melalui pengembangan wahana yang nyata dan langsung, seperti lanjutan pembangunan kompleks laboratoria di Serpong (PUSPITEK) maupun wahana tidak langsung seperti peningkatan pengetahuan, mutu penelitian dan penambahan jumlah peneliti. Dalam hubungan ini, lembaga - lembaga serta unit - unit penelitian dan pengembangan diarahkan untuk :

- (1) Mengembangkan sendiri teknologi - teknologi baru dan ilmu pengetahuan, yaitu yang sesuai untuk dimanfaatkan di Indonesia ;
- (2) Mengembangkan ilmu - ilmu dasar untuk memungkinkan pengembangan teknologi - teknologi baru ;
- (3) Memiliki sasaran - sasaran yang berkaitan langsung dengan kebutuhan masyarakat .

Dalam rangka mencapai yang diinginkan di atas, diperlukan efektifitas dari setiap organisasi litbang. Ini diperlukan, karena berbagai sumberdaya untuk menggerakkan organisasi semakin terbatas dibandingkan dengan tugas

yang dibebankan padanya . Organisasi litbang harus mampu mendayagunakan sumberdaya yang dipunyai dan disediakan oleh pemerintah secara optimal sehingga mencapai hasil karya yang diinginkan.

Di antara berbagai sumberdaya yang digunakan organisasi, tenaga kerja manusia merupakan sumberdaya terpenting. Dalam organisasi litbang, orang yang bekerja terdiri dari pengelola, peneliti, rekayasawan, teknisi dan tenaga penunjang (yang bekerja di bidang administrasi dan keuangan). Para peneliti di organisasi litbang mempunyai peran yang sangat menentukan, karena merupakan sumber dari gagasan - gagasan untuk menghasilkan produk dalam bentuk ilmu dan teknologi. Karena itu, pendayagunaan peneliti secara efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi litbang merupakan persoalan yang penting untuk ditangani. Upaya pendayagunaan ini mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil, apabila beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian hasil karya peneliti dalam organisasi dapat diketahui .

Suatu determinan penting dari hasil karya peneliti dalam organisasi adalah motivasi kerjanya. Di samping kemampuan dan kejelasan peran (Vroom, 1964 ; Steer dan Porter, 1979), seperti halnya setiap orang yang bekerja di organisasi kerja, motivasi kerja peneliti merupakan determinan yang dapat mempengaruhi hasil karya-

nya dalam organisasi litbang . Motivasi kerja peneliti akan ditampilkan dalam perilaku yang mengarah ke pelaksanaan kegiatan litbang dalam organisasi kerjanya.

Suatu studi tentang motivasi kerja peneliti yang bekerja di organisasi litbang pemerintah saat ini penting untuk dilakukan . Hasil studi diharapkan dapat merupakan masukan bagi para pengelola organisasi dalam mendayagunakan secara efektif peneliti yang menjadi tanggung jawab nya. Riset demikian dapat juga membantu dalam merancang manajemen organisasi litbang, terutama dikaitkan dengan perilaku yang diharapkan dari para peneliti . Studi tentang motivasi kerja peneliti ini juga penting untuk dilakukan, karena memang sampai saat ini, hasil studi demikian belum ada. Beberapa penelitian tentang motivasi kerja dari karyawan yang pernah dilakukan di Indonesia, belum menggunakan peneliti sebagai sasaran studi (Mulyono dkk., 1971 ; Lindawarni, 1977 ; Darmanastiti, 1981 ; Munandar , 1984 dan Bachroni, 1985) . Alasan lain tentang pentingnya riset tentang motivasi kerja peneliti ini adalah perlunya diketahui faktor - faktor yang berkaitan dengan pemeliharaan dan peningkatan motivasi kerja peneliti oleh para pengelola organisasi litbang. Apabila ditangani secara tepat pada situasi tertentu akan memberikan pedoman yang bernilai dalam membentuk kerangka kerja yang rasional dan efisien dalam memanejemeni para peneliti . Dengan demiki-

an, dapat dicapai produktivitas yang tinggi bagi organisasi dan kepuasan bagi peneliti .

2. Permasalahan

Pembentukan motivasi kerja dalam diri seseorang dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan luar dari individu . Perbedaan antara faktor - faktor yang membentuk motivasi kerja ini akan menyebabkan terjadinya perbedaan motivasi kerja antar individu . Faktor internal pada seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerjanya dalam organisasi. Berbagai riset dan teori seperti yang dikemukakan oleh Maslow (1943), Aldelfer (1972 dan McClelland (1961) memusatkan perhatian kepada konsep kebutuhan sebagai pencetus dan penggerak motivasi kerja. Kebutuhan dipandang sebagai keadaan internal yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam diri . Ini menyebabkan orang terdorong untuk berperilaku tertentu dalam rangka memuaskan kebutuhan sehingga diri menjadi seimbang kembali. Pandangan lain, seperti yang dikemukakan oleh Vroom (1964) mendasarkan diri pada konsep pengharapan sebagai faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerjanya . Pengharapan berkenaan dengan keyakinan seseorang tentang kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil - hasil tertentu. Pada dasarnya, berbagai pandangan di atas mau menunjukkan bahwa di dalam organisasi kerja, setiap orang akan mempunyai

kebutuhan - kebutuhan dan pengharapan - pengharapan yang berbeda dan ini akan menentukan perbedaan motivasi kerja di antara mereka .

Perbedaan motivasi kerja antar orang yang bekerja, di samping disebabkan perbedaan kebutuhan dan pengharapan, dapat disebabkan juga oleh perbedaan faktor perorangan sebagai faktor terberi (given) yang telah ada pada seseorang. Faktor-faktor perorangan ini antara lain : jenis kelamin, jabatan dalam organisasi, tingkat pendidikan, status pernikahan, usia, masa kerja. Faktor - faktor perorangan ini diasumsikan dapat mempengaruhi kebutuhan dan pengharapan yang ingin dipenuhi oleh seseorang dalam pekerjaannya . Berbagai riset, seperti yang dilakukan Quinn & Shepard (1974), Siassi, Carocetti & Spiro (1975) , Sheppard & Herrick (1972), Kornhauser (1965) , Klein & Maher (1966) , Inkeles (1960) seperti yang dikutip Rambo (1982), riset yang dilakukan Bachroni (1985) maupun pendapat yang dikemukakan Shein (1980) menunjukkan bahwa faktor perorangan akan mempengaruhi motivasi kerja maupun tingkat kepuasan dari pemenuhan kebutuhan dalam pekerjaan .

Di samping faktor internal dan faktor perorangan , faktor eksternal dari orang yang bekerja dapat juga mempengaruhi motivasi kerjanya. Faktor - faktor eksternal ini meliputi ciri - ciri dari tugas maupun ciri-ciri da-

ri lingkungan kerja. Ciri-ciri tugas berkaitan dengan apa yang dikerjakan dalam tugas seperti variasi dari aktifitas, otonomi serta tanggung-jawab dalam melaksanakannya. Ciri-ciri lingkungan kerja berkaitan dengan apa yang terjadi pada seseorang dalam pekerjaan seperti sistem imbalan-hukuman, hubungan atasan-bawahan maupun iklim organisasi. Beberapa riset seperti yang dilakukan di Hawthorne oleh Mayo dkk. (Schein, 1980). Herzberg (1966) maupun yang dilakukan Lawler dan Locke (Lawler, 1981) serta Vroom (1964) menunjukkan pengaruh dari ciri-ciri tugas dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Pada dasarnya berbagai faktor eksternal ini dapat mempengaruhi kemungkinan tercapainya berbagai kebutuhan dan penghargaan yang dipunyai seseorang dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dalam studi tentang motivasi kerja peneliti yang bekerja di organisasi penelitian dan pengembangan pemerintah, secara umum, permasalahannya dapat dirumuskan dalam pertanyaan : " Bagaimana -
nakah motivasi kerja para peneliti yang bekerja di organisasi penelitian dan pengembangan pemerintah ?"

Permasalahan ini dapat dirinci menjadi 4 masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat motivasi kerja dari para peneliti yang bekerja di organisasi penelitian dan pengembangan pemerintah ?

2. Bagaimanakah hubungan antara motivasi kerja dengan faktor perorangan peneliti yang meliputi : jenis kelamin, jabatan penelitian, tingkat pendidikan, status pernikahan, usia, masa kerja dan bidang penelitian ?
3. Pola keinginan bagaimanakah yang dimiliki para peneliti yang mempengaruhi pembentukan motivasi kerja ?
4. Seberapa besarkah kemungkinan pencapaian pola keinginan ini dalam organisasi kerjanya

3. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami motivasi kerja peneliti yang bekerja di organisasi litbang pemerintah di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi : (1) Para pengelola organisasi litbang dalam rangka memanejemeni para peneliti demi efektivitas organisasi dan kepuasan bagi para peneliti dan (2) Pemahaman teoritik mengenai motivasi kerja berdasarkan analisis empirik terhadap berbagai faktor perorangan yang mempengaruhinya.

Penelitian ini akan diarahkan kepada :

- (1) Pengenalan serta penggambaran berbagai keinginan para peneliti yang mempengaruhi pembentukan motivasi kerja serta seberapa besar kemungkinan berbagai keinginan ini dapat diperoleh dalam pekerjaannya .
- (2) Penggambaran hubungan antara motivasi kerja dengan faktor-faktor perorangan dari peneliti .

4. Skema pelaporan studi

Skema pelaporan dari studi tentang motivasi kerja pe-
neliti disusun dalam urutan sebagai berikut :

- (1). Bab pertama membahas mengenai latar belakang studi, permasalahan, tujuan penelitian serta skema pelaporan dari studi yang dilakukan .
- (2). Pengertian tentang motivasi kerja, pembentukan motivasi kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pembentukan motivasi kerja akan dibahas dalam Bab II. Pembahasan didasarkan atas tinjauan kepustakaan dari berbagai teori tentang motivasi kerja , hasil riset yang berkaitan dengan motivasi kerja . Pemilihan teori motivasi yang akan digunakan dalam studi beserta hipotesis-hipotesis yang hendak diuji terdapat juga pada bab ini .
- (3). Bab III akan menjelaskan metode penelitian, meliputi subyek penelitian, jumlah sampel dan teknik pemilihannya, alat pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan. Dalam bab ini dijelaskan juga penelitian pendahuluan yang dilakukan dalam rangka menyusun alat pengumpulan data.
- (4). Hasil-hasil studi secara deskriptif beserta hasil pengujian hipotesis akan dibahas pada Bab IV .
- (6). Bab terakhir, yaitu Bab V berisi diskusi hasil penelitian, implikasinya serta kesimpulan penelitian .

BAB II

MOTIVASI KERJA

1. Pengertian motivasi kerja

Istilah motivasi diberi arti yang berbeda oleh para ahli, meskipun mereka sepakat tentang motivasi sebagai penggerak dari sebagian besar perilaku seseorang. Di samping itu, ada kesepakatan bahwa perilaku yang disebabkan motivasi adalah perilaku yang mengarah ke tujuan dan ada dalam pengendalian secara sadar dari orang yang mempunyai perilaku itu (Lawler, 1973 : 2).

Atkinson (1964 ; 1) mengemukakan satu pendapat bahwa studi tentang motivasi harus melakukan analisis terhadap berbagai faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan - kegiatan yang dilakukan individu. Bindra (1955) seperti dikutip Lawler (1973 : 2) menekankan segi terarahnya motivasi kepada tujuan tertentu. Seorang ahli lain, yaitu Jones (1955) seperti dikutip Lawler (1973 : 3) mengatakan bahwa motivasi " berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan atau dihentikan dan reaksi subyektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung ". Vroom (1964 : 6) mengatakan bahwa istilah motivasi menunjuk kepada suatu proses yang meliputi berbagai pilihan yang dibuat oleh orang atau organisme yang

yang lebih rendah, di antara berbagai bentuk alternatif dari aktifitas sukarela. Satu definisi lain mengemukakan bahwa motivasi berhubungan dengan (1) arah perilaku ; (2) kekuatan respons (usaha) setelah individu memilih untuk mengikuti tindakan tertentu dan (3) ketahanan perilaku , atau berapa lama orang itu terus - menerus berperilaku menurut cara tertentu (Campbell & Pritchard, 1976 : 65).

Berdasarkan berbagai pandangan dan definisi di atas meskipun terdapat perbedaan, ada beberapa hal yang dapat dilihat sebagai ciri - ciri dari gejala motivasi. (1) Adanya dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu; (2) Adanya sesuatu di luar diri individu, yang disebut tujuan, kemana perilaku itu secara selektif diarahkan; (3) Adanya proses yang berlangsung sejak munculnya dorongan sampai dengan aktualisasinya dalam bentuk perilaku untuk mencapai tujuan. Perilaku ini bisa dalam bentuk aktifitas melaksanakan tujuan itu sendiri (goal activity) atau aktifitas yang mengarah ke pencapaian tujuan, yang disebut goal directed activity (Hersey & Blanchard, 1980 : 23).

Berdasarkan ciri - ciri umum dari motivasi di atas, motivasi kerja dapat diartikan sebagai " dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan tertentu ". Dari pengertian di atas, apabila kita membicarakan moti -

vasi kerja, kita akan mengkaji (1) Apa yang menimbulkan dorongan untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu dalam kegiatan kerja ; (2) Tujuan - tujuan apa yang ada dalam organisasi kerja yang menjadi sasaran dari dorongan berperilaku ini dan (3) Bagaimana proses terjadinya hubungan antara apa yang menimbulkan dorongan itu dengan tujuan.

2. Pembentukan motivasi kerja

Secara umum, ada 2 (dua) pandangan tentang terbentuknya motivasi kerja dalam diri seseorang (Campbell , Dunnette, Lawler dan Weick, 1970 : 340-356) . Pandangan pertama, memusatkan perhatian kepada konsep " isi ", yaitu faktor dalam diri orang yang menguatkan (energize), mengarahkan (direct), mendukung (sustain) dan menghentikan (stop) perilaku bermotivasi. Pandangan kedua, memusatkan perhatian kepada konsep " proses ", yaitu kecuali menjelaskan faktor - faktor yang memulai proses motivasional (isi), juga menjelaskan proses yang terjadi dalam diri orang yang mengarah kepada pilihan alternatif tindakan , berbagai tingkatan upaya yang dikeluarkan serta persistensinya selama beberapa waktu. Aspek pilihan tindakan sebagai hasil dari proses merupakan fokus utama dari teori - teori motivasi yang mengikuti pandangan yang menekankan aspek " proses " .

Kebutuhan (needs) merupakan variabel yang dipandang sebagai pembangkit, penguat dan penggerak motivasi kerja oleh sebagian ahli yang menekankan pandangan dari aspek isi. Kebutuhan berhubungan dengan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologik maupun psikologik. Kekurangan ini mengakibatkan ketidakseimbangan yang menimbulkan perasaan kegelisahan, tanpa dipelajari yang disebabkan adanya kekurangan yang berarti dari suatu keadaan yang layak atau keadaan optimum. Berdasarkan proses belajar, dorongan ini diarahkan ke suatu tujuan tertentu di luar diri individu yang telah memuaskan kebutuhan tadi di masa lalu. Dorongan yang mengarah ke tujuan tertentu ini dinamakan motif, yaitu suatu keadaan mobilisasi energi untuk bertingkah laku dalam rangka mencapai tujuan (Newcomb, Converse dan Turner, 1965 : 43).

Pada dasarnya, kebutuhan manusia sangat banyak dan sebagian dapat muncul dalam diri orang yang ada dalam situasi kerja dalam organisasi. Beberapa ahli yang menekankan aspek isi ini mencoba menjelaskan seperangkat kebutuhan yang dapat dipunyai seseorang dalam pekerjaan. Salah satunya adalah Maslow (1970) yang membagi kebutuhan manusia dalam 5 tingkatan yang tersusun secara hirarkhis yang terdiri dari : (1) kebutuhan fisiologik; (2) kebutuhan keselamatan dan keamanan; (3) kebutuhan rasa memiliki,

sosial dan cinta; (4) kebutuhan penghargaan dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Aldelfer (1972) seperti dikutip oleh Campbell & Pritchard (1976 : 97), kemudian memodifikasi hirarkhi kebutuhan dari Maslow dalam 3 tingkatan yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan dengan orang lain dan kebutuhan pertumbuhan. Murray (1938) membagi kebutuhan manusia dalam 13 macam kebutuhan yang juga dapat muncul dalam diri orang yang bekerja, antara lain kebutuhan prestasi, afiliasi, agresi dan otonomi (Steer & Porter, 1979 : 34 - 36). Menurut Murray, pada suatu waktu dalam diri manusia, lebih daripada satu kebutuhan yang aktif dan operasional. Herzberg (1959) mengemukakan serangkaian kondisi intrinsik yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam diri seseorang, apabila ada dalam pekerjaan. Penggerak motivasi kerja ini meliputi prestasi, pengakuan, tanggung-jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri serta kemungkinan untuk berkembang (Gibson, Ivancevich dan Dornelly, 1982 : 95-96).

Di samping beberapa perangkat klasifikasi di atas, beberapa riset mengarahkan perhatian terhadap satu atau dua kebutuhan manusia yang dianggap sebagai penggerak dan pencetus perilaku yang penting dalam pekerjaan. Schachter (1959) dan Harlow (1958) mengemukakan tentang motif afiliasi (Lawler, 1973 : 17). McClelland (1961) mengemukakan tentang adanya kebutuhan berprestasi dalam diri orang di

mana kebutuhan ini didefinisikannya sebagai suatu dorongan untuk berperilaku mencapai standar kesempurnaan atau suatu dorongan untuk berhasil dalam situasi yang kompetitif. White (1959) mengemukakan tentang keberadaan motif kompetensi (Lawler, 1973 : 22). Telaah yang dilakukan di Hawthorne oleh Mayo dan rekan-rekannya (1935,1945) serta di Penambangan batubara yang dilakukan Triest dan kawan-kawannya (1963) seperti dikutip Schein (1980 :66-72) menunjukkan bahwa kebutuhan sosial merupakan motivator nyata bagi seseorang dalam pekerjaannya .

Pada dasarnya setiap orang yang bekerja mempunyai berbagai kebutuhan dalam dirinya. Dalam waktu yang berbeda, setiap kebutuhan ini dapat menjadi pendorong utama bagi munculnya motivasi kerja dalam dirinya. Kebutuhan yang menjadi pendorong utama ini adalah kebutuhan yang paling kuat dibandingkan kebutuhan lainnya. Klasifikasi kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Aldelfer seringkali dikaitkan dengan kekuatan kebutuhan - kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Mereka mengemukakan tentang adanya hirarkhi kebutuhan. Maslow mengasumsikan bahwa kebutuhan yang ada pada hirarkhi yang lebih tinggi ada dalam kondisi yang paling kuat apabila kebutuhan pada hirarkhi yang lebih rendah telah dipuaskan secara minimal. Apabila belum dipuaskan secara minimal, kebutuhan pada hirarkhi yang lebih rendah inilah yang paling kuat mendo -

rong seseorang untuk berperilaku tertentu. Aldelfer kemudian memodifikasi pandangan Maslow ini dengan proposisi bahwa apabila kebutuhan pada hirarkhi yang lebih tinggi belum dipuaskan secara minimal ketika ada pada kondisi yang paling kuat (misalnya, ada hambatan), maka kebutuhan pada hirarkhi yang lebih rendah kembali menjadi terkuat.

Dari berbagai pandangan tentang motivasi kerja ditinjau dari aspek isi ini dapat disimpulkan bahwa pembentukan motivasi kerja dimulai dari adanya kebutuhan. Setiap orang yang bekerja akan mempunyai dan mengembangkan pola kebutuhan sendiri. Selama dalam tugas-tugas di pekerjaan, kebutuhan yang paling kuat dialami pada waktu tertentu akan menimbulkan dorongan dari dalam dirinya untuk berperilaku mencapai tujuan, yaitu memuaskan kebutuhan.

Pemahaman terhadap motivasi kerja yang mendasarkan diri pada kebutuhan ini ternyata belum cukup. Pandangan ini hanya memberikan pemahaman kepada faktor yang memulai proses motivasi kerja. Ini kurang menjelaskan bagaimana interaksi faktor pemula ini dengan faktor internal lain maupun faktor eksternal dari individu dalam proses menghasilkan pilihan tindakan spesifik tertentu dalam mencapai tujuan. Ada beberapa alasan tentang tidak cukupnya kebutuhan sebagai faktor yang menentukan pembentukan motivasi kerja, yaitu :

(1) Kebutuhan sebagai kekurangan yang dialami seseorang

seringkali dirasakan secara samar-samar dan kurang disadari, kecuali kebutuhan fisik. Di samping itu, kebutuhan sebagai penggerak perilaku hanya akan membangkitkan kecenderungan - kecenderungan untuk aktifitas umum dan merupakan desakan dari dalam yang tidak mempunyai arah khusus (Newcomb, Converse dan Turner, 1965 : 41).

- (2) Seseorang akan berperilaku tertentu, tidak hanya ditandai dengan adanya desakan dari dalam, tetapi juga karena adanya pengaruh dari tujuan-tujuan (yang ada di luar diri individu) yang dipilih untuk memuaskan kebutuhan. Ada satu mekanisme yang menghubungkan suatu keadaan dorongan karena adanya kebutuhan dengan tujuan yang ada di luar diri individu.
- (3) Tujuan yang dicapai seseorang seringkali dapat memuaskan berbagai kebutuhan yang ada. Beberapa riset yang dilakukan Lawler (1973 : 114) menunjukkan bahwa gaji yang diperoleh seseorang dalam pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhan eksistensi, rasa aman dan harga diri.

Pandangan proses merupakan pandangan dalam melihat terbentuknya motivasi kerja untuk melengkapi kekurangan dari pandangan berdasarkan aspek isi ini. Motivasi kerja terbentuk bukan semata-mata hanya adanya kebutuhan, tetapi karena adanya proses interaksi antara

kebutuhan dengan faktor lain. Interaksi ini menghasilkan mobilisasi energi dalam diri orang untuk melakukan tindakan atau serangkaian tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Kalau pada pandangan isi, orang berbicara tentang apa yang menimbulkan motivasi kerja (yaitu kebutuhan), pandangan proses menekankan bagaimana proses yang berlangsung dalam diri orang sehingga muncul motivasi kerja. Jadi, dalam pandangan proses, tidak hanya berbicara tentang kebutuhan saja sebagai faktor yang menentukan motivasi kerja.

Ada tiga teori penting tentang motivasi kerja yang dianggap mengikuti pandangan berdasarkan proses ini, yaitu (1) Teori pengukuhan (Reinforcement theory); (2) Teori persamaan (Equity Theory) dan (3) Teori pengharapan (Expectancy Theory).

Teori pengukuhan tentang motivasi didasarkan atas teori belajar yang dikembangkan oleh Skinner (Hammer, 1974 : 153). Salah satu konsep penting yang digunakan dalam teori pengukuhan adalah metode operant conditioning yang menyandarkan diri pada penggunaan pengukuhan untuk meningkatkan belajar. Prinsip-prinsip operant conditioning menguraikan hubungan antara perilaku dengan berbagai macam kejadian dengan lingkungan. Ada tiga komponen dasar dari operant conditioning : (1) Stimulus; (2) Respons atau prestasi (performance) dan (3) Konseku-

ensi, yaitu kemungkinan pengukuhan atau imbalan. Konsekuensi ini akan menentukan kemungkinan munculnya perilaku atau respons di masa datang. Secara ringkas, teori pengukuhan tentang motivasi didasarkan atas prinsip-prinsip operant conditioning dapat digambarkan sebagai berikut :

- (1) Individu akan bermotivasi untuk menampilkan prestasi tertentu, apabila di masa lalu, prestasi demikian men dapatkan imbalan (positive reinforcement) atau tidak mendapatkan hukuman (negative reinforcement) ;
- (2) Individu bermotivasi untuk tidak menampilkan prestasi tertentu, karena dengan prestasi demikian, ia menda - patkan hukuman (punishment) di masa lalu .

Teori lain yang menggunakan pendekatan proses ada - lah Teori kesamaan (Equity theory) yang merupakan teori kognitif yang berkaitan dengan persepsi individu. Intisa - ri dari teori ini adalah bahwa karyawan membandingkan u - saha dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang di - terima orang lain dalam situasi kerja yang serupa . Dari berbagai pandangan yang dikemukakan para ahli, formulasi dari Adam (1963, 1965) adalah paling eksplisit (Campbell & Pritchard, 1976 : 105).

Dalam teorinya, Adam mengemukakan tentang (a) Sifat dari input seseorang dan hasil yang diperolehnya; (b)Pro - ses perbandingan sosial yang digunakan oleh individu; (c) Kondisi yang mengarah pada munculnya persepsi akan kesa -

maan dan ketidaksamaan; (d) Akibat yang mungkin dari ketidaksamaan dan (e) tindakan kognitif dan perilaku yang dilakukan seseorang untuk mengurangi perasaan ketidaksamaan. Kesamaan akan terdapat apabila karyawan merasa bahwa rasio dari usahanya (input) terhadap perolehan imbalan yang diperoleh orang lain tadi. Rasio seseorang mengenai usaha terhadap perolehan imbalan dapat lebih besar atau lebih kecil daripada rasio orang lain. Apabila orang merasakan ketidaksamaan, akan menimbulkan tekanan dalam dirinya untuk mengembalikan ketidaksamaan itu menjadi kesamaan; makin besar ketidaksamaan, makin besar tekanan itu. Bertitik tolak dari sumber dan intensitas ketidaksamaan, dapat dilihat beberapa tindakan yang dapat dilakukan seseorang. Orang mungkin akan berusaha menaikkan atau menurunkan perolehan imbalannya, jika perolehan ini lebih rendah daripada perolehan orang lain yang dijadikan bandingan. Atau, mereka mungkin akan menaikkan atau menurunkan input mereka dengan menambah atau mengurangi upaya yang dilakukannya.

Teori ketiga tentang motivasi kerja yang menggunakan pendekatan proses adalah Teori Expectancy (Pengaruh). Teori ini merupakan pendekatan yang paling komprehensif, valid dan berguna dalam memahami motivasi (Nadler & Lawler, 1977 : 216). Ada beberapa teori Expectancy tentang motivasi, tetapi yang dianggap secara spe-

sifik dapat digunakan untuk melihat motivasi dalam lingkungan kerja dan melihat bagaimana teori ini dapat diterapkan bagi motivasi kerja adalah yang dikemukakan oleh Vroom (Lawler, 1973 : 49).

Vroom (1964 : 6 - 19) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela. Sebagian besar perilaku dipandang sebagai kegiatan yang dapat dikendalikan orang secara sukarela, dan karena itu dimotivasi. Motivasi oleh Vroom disamakan dengan istilah force (kekuatan). Di samping konsep force, Vroom mengemukakan tiga konsep penting lain dari teori motivasinya, yaitu Valence (valensi), Instrumentality (pertautan) dan Expectancy (pengharapan). Valence menunjuk pada orientasi efektif ke arah hasil-hasil (outcomes) tertentu. Suatu hasil mempunyai valence positif bagi seseorang, apabila ia memilih untuk memperolehnya daripada tidak memperolehnya. Sebaliknya, suatu hasil mempunyai valence negatif bagi seseorang, apabila ia memilih untuk tidak memperolehnya daripada memperolehnya. Suatu hasil mempunyai valence nol bagi seseorang, apabila ia acuh tak acuh untuk memperolehnya atau tidak. Di sini diasumsikan bahwa valence dapat mempunyai kisaran nilai positif ataupun negatif.

Dalam pekerjaan terdapat banyak hasil yang mampu-

nyai valence positif atau negatif bagi seseorang, tetapi tidak semua hasil yang mempunyai valence ini diantisipasi untuk terpenuhi atau tidak terpenuhi. Kekuatan dari hasrat atau keengganan untuk memperoleh hasil-hasil itu didasarkan tidak pada nilai intrinsik dari hasil-hasil itu, tetapi pada kepuasan atau ketidakpuasan yang diantisipasi untuk diperoleh dari hasil-hasil lain sebagai konsekuensi diperoleh atau tidak diperolehnya hasil-hasil yang pertama tadi. Di sini Vroom mengemukakan konsep yang kedua, yaitu Instrumentality, yang disebutnya asosiasi hasil-hasil (outcome - outcome association). Instrumentality dapat bernilai -1 sampai dengan +1. Instrumentality bernilai -1 menunjukkan suatu keyakinan bahwa pencapaian hasil tingkat pertama tidak mungkin menyebabkan perolehan hasil tingkat kedua. Instrumentality bernilai +1 menunjukkan suatu keyakinan bahwa hasil tingkat pertama merupakan suatu kondisi yang mencukupi dan penting bagi pencapaian hasil tingkat kedua. Dalam pekerjaan, hasil tingkat pertama adalah hasil yang ditimbulkan oleh perilaku yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, antara lain : produktivitas atau kualitas dari produktivitas, atau berkaitan dengan tingkat prestasi yang dicapai. Hasil tingkat kedua adalah ganjaran atau hukuman yang mungkin muncul sebagai akibat diperolehnya hasil tingkat pertama, seperti kena-

ikan upah, promosi, penerimaan atau penolakan dari kelompok (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1982 : 103; Campbell & Pritchard, 1976 : 74). Menurut Vroom, hasil tingkat kedua ini juga mempunyai valence .

Konsep ketiga yang mendasari teori Expectancy dari Vroom adalah Expectancy (Pengharapan). Expectancy merupakan keyakinan sementara yang berkaitan dengan kemungkinan bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh suatu hasil tertentu. Kekuatan maksimal dari expectancy ditunjukkan oleh keyakinan subyektif bahwa tindakan akan diikuti oleh hasil. Kekuatan maksimal ini oleh Vroom diberi nilai 1 (satu), sedangkan kekuatan minimal diberi nilai 0 atau nol. Expectancy merupakan suatu asosiasi tindakan - hasil (action - outcome association).

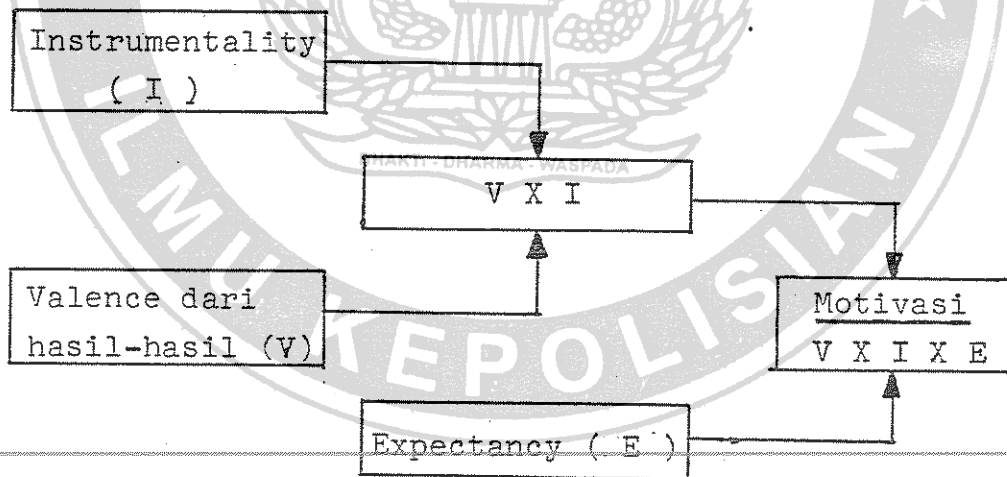
Berdasarkan konsep - konsep di atas, Vroom mengemukakan bahwa motivasi (force) dari seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan merupakan fungsi dari perkalian antara kekuatan pengharapannya bahwa tindakan itu akan diikuti oleh pencapaian hasil tertentu dengan valence dari hasil tertentu itu. Valence dari hasil tertentu ini bagi seseorang merupakan fungsi dari perkalian antara valence dari hasil lain sebagai konsekuensi diperolehnya hasil tertentu itu dengan keyakinan subyektifnya tentang tingkat kemungkinan pencapaian (instrumentality) konsekuensi dari hasil tertentu itu, apabila hasil ter -

tentu itu diperoleh. Dalam rumusan yang lebih teknis ; motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan akan muncul apabila :

- (1) Individu percaya bahwa tindakan itu akan menyebabkan - kan hasil-hasil tertentu (instrumentality) ;
- (2) Individu merasa bahwa hasil-hasil tertentu itu me - narik baginya untuk diperoleh (valence) ;
- (3) Individu percaya bahwa mungkin baginya untuk melaku - kan tindakan itu (expectancy) .

Secara lebih jelas, model dari motivasi menurut Vroom ini ditunjukkan oleh gambar 2.1 berikut :

Gambar 2.1
Model motivasi menurut Vroom



3. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Motivasi orang yang bekerja secara umum dapat diklasifikasikan menjadi 2 macam, yaitu motivasi kerja yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Klasifikasi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik ini, biasanya dikaitkan dengan jenis imbalan yang diterima seseorang dalam pekerjaannya apabila menampilkan prestasi kerja tertentu. Dari perspektif pendekatan isi dari motivasi, imbalan merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam pekerjaan dalam rangka memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Dari perspektif pendekatan proses, khususnya teori Expectancy, imbalan yang diperoleh seseorang dalam pekerjaan apabila ia menampilkan prestasi kerja tertentu mempunyai valence yang menunjukkan tingkat keinginan untuk memperolehnya. Imbalan yang menyebabkan terjadinya motivasi intrinsik bagi seseorang disebut imbalan intrinsik. Imbalan yang menyebabkan terjadinya motivasi ekstrinsik, disebut imbalan ekstrinsik.

Imbalan intrinsik merupakan bentuk imbalan yang diterima dan dirasakan seseorang yang berhubungan dengan job content seperti perasaan berprestasi, pengakuan, tanggung-jawab maupun perasaan kebebasan. Imbalan intrinsik tidak diberikan oleh lingkungan luar, tetapi lingkungan memberikan peluang untuk diterimanya imbalan itu. Imbalan intrinsik merupakan bentuk imbalan yang dirasakan in-

individu sebagai ekspresi dari ego atau nilai-nilai sentralnya (Katz & Kahn, 1978 : 361). Di lain pihak, imbalan ekstrinsik merupakan jenis imbalan yang diberikan oleh lingkungan luar individu dan biasanya dikaitkan dengan job context seperti gaji, promosi, perlakuan supervisi/rekan sekerja maupun kondisi kerja. Imbalan intrinsik adalah jenis imbalan yang disebut Herzberg (1959) sebagai "motivator". Imbalan ekstrinsik disebutnya sebagai faktor-faktor "hygiene".

Dalam teorinya tentang Evaluasi Kognitif, Deci (1975) seperti dikutip Steer & Porter (1979 : 250) berargumentasi bahwa tingkat upaya individu dalam suatu tugas sangat ditentukan oleh sifat dari imbalan yang tersedia bagi penyelesaian tugas. Ada 2 proses yang menyebabkan imbalan mempengaruhi motivasi intrinsik.

Pertama, berkaitan dengan tempat dari hubungan sebab-akibat (locus of causality). Bilamana perilaku dimotivasi secara intrinsik, individu memandang tempat dari hubungan sebab-akibat ada dalam dirinya; dengan demikian individu merasa, penyelesaian tugas dapat dikendalikan sendiri. Dalam keadaan ini, ia akan melaksanakan aktivitas untuk memperoleh imbalan intrinsik. Di pihak lain, apabila individu menerima imbalan ekstrinsik, ia akan memandang tempat dari hubungan sebab-akibatnya ada di luar dirinya.

Kedua, imbalan dapat juga mempengaruhi motivasi intrinsik melalui perubahan dalam perasaan dari kemampuan dan penentuan diri sendiri. Imbalan atau hasil yang menenteramkan seseorang bahwa ia mampu dan menentukan diri sendiri cenderung meningkatkan motivasi intrinsiknya. Imbalan atau hasil yang meyakinkan seseorang bahwa ia tidak mampu atau dapat menentukan diri sendiri cenderung memurunkan motivasi ekstrinsik.

Pendekatan persepsi diri (self perception) tentang motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik menyimpulkan adanya interelasi yang negatif antara kedua faktor motivasi ini (Staw, 1976 : 254). Ini didasarkan atas asumsi bahwa individu akan melakukan tindakannya berdasarkan sumber-sumber penyebabnya (Bem, 1967 & 1972, seperti dikutip Staw, 1976). Jika tekanan eksternal tinggi, individu akan melakukan tindakan tanpa memperhatikan lagi karakteristik internal dari aktivitas yang dilakukannya, karena secara logik ia menganggap termotivasi secara ekstrinsik. Sebaliknya, apabila kemungkinan perolehan imbalan eksternal rendah, individu akan menganggap bahwa tindakannya termotivasi secara intrinsik.. Dengan kata lain, dalam melaksanakan suatu aktivitas, individu akan mencari sebab-sebab yang paling mungkin dari tindakannya itu. Apabila ia tidak menemukan alasan-alasan eksternal bagi tindakannya, ia akan menyimpulkan bahwa se -

bab dari tindakannya adalah intrinsik daripada ekstrinsik .

Porter dan Lawler (1968) mengatakan bahwa imbalan intrinsik merupakan imbalan yang dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi (dalam kategori yang dikemukakan Maslow). Imbalan intrinsik mempunyai hubungan langsung dengan prestasi kerja. Individu akan merasa mendapatkan imbalan intrinsik apabila ia merasa tertantang dalam penyelesaian kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugas. Di pihak lain, imbalan ekstrinsik mempunyai sifat hubungan yang sporadis dengan prestasi kerja yang berhasil . Nord (1968) seperti dikutip Landy & Trumbo (1976 : 312), dengan mendasarkan pada teori pengukuhan , mengatakan bahwa imbalan intrinsik merupakan bentuk pengukuhan yang dirasakan secara kontinyu. Di pihak lain , imbalan ekstrinsik merupakan bentuk pengukuhan yang lebih tidak teratur .

Beberapa riset telah dilakukan dalam kaitannya dengan pengaruh imbalan intrinsik dan ekstrinsik terhadap motivasi dan dengan demikian terhadap pilihan tindakan yang dilakukan seseorang dalam pekerjaannya. Riset yang dilakukan Herzberg dan kawan-kawannya (1959) terhadap 200 akuntan dan engineer menunjukkan bahwa faktor-faktor intrinsik seperti prestasi, pengenalan, tanggung - jawab merupakan motivator dalam pekerjaan. Apabila ini terpu -

askan akan mendorong orang untuk bekerja dengan giat . Sebaliknya, faktor-faktor ekstrinsik seperti teknik supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan rasa aman merupakan faktor hygiene, yang meskipun terpenuhi tidak secara otomatis akan membuat orang bekerja giat .

Penelitian secara internasional yang dilakukan oleh Hofstede (1972) terhadap 7 tingkatan pekerjaan dari 16 negara yang berbeda, dengan menggunakan klasifikasi kebutuhan dari Maslow menunjukkan bahwa di kalangan manajer, kebutuhan-kebutuhan yang bersifat intrinsik seperti tantangan dan otonomi merupakan kebutuhan yang paling penting untuk dipenuhi dalam pekerjaan. Pada pekerja yang tak berkeahlian (unskilled), kebutuhan ekstrinsik seperti rasa aman dan fisiologik, menduduki tingkat kepentingan yang tinggi untuk terpenuhi, sedangkan di kalangan teknis, kebutuhan yang penting untuk terpenuhi merupakan campuran dari kebutuhan intrinsik seperti tantangan dan kebutuhan ekstrinsik seperti rasa aman (Harris, 1976:149).

Beberapa penelitian lain yang dikutip Robinson (1973) seperti yang dilakukan Kilpatrick, Cummings dan Jennings (1964), Gurin et.al. (1960), Robinson & Converse (1966) menunjukkan adanya perbedaan antara faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dari berbagai pekerjaan yang berbeda . Penelitian yang dilakukan Center dan Bugenaal (1966) menunjuk -

kan bahwa di kalangan profesional, faktor-faktor intrinsik merupakan faktor yang paling penting baginya untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya yang sekarang di kalangan pekerja yang tak berkeahlian (unskilled) dan semi berkeahlian (semi-skilled), faktor ekstrinsik yang dianggapnya penting .

Di kalangan peneliti, beberapa riset telah juga dilakukan yang menunjukkan arti pentingnya faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan. Riset yang dilakukan Best (1963, dikutip Ramon, 1968 : 296-297) terhadap 622 ilmuwan profesional dan 105 manajer dari lembaga riset menunjukkan bahwa para ilmuwan lebih menginginkan beberapa faktor yang digolongkan intrinsik seperti pengakuan dan kebebasan untuk diperoleh dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Hofstede (1972) menunjukkan bahwa di kalangan peneliti pada laboratorium-laboratorium riset, faktor-faktor yang bersifat intrinsik, seperti otonomi, tantangan pekerjaan dan penggunaan kemampuan merupakan hal-hal yang menduduki tingkat kepentingan utama untuk didapatkan dalam pekerjaan. Penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Pelz & Andrews (1966, dikutip oleh Robinson, 1973) terhadap 1311 ilmuwan pada 11 laboratorium riset yang berbeda menunjukkan bahwa di kalangan ilmuwan, faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik , merupakan faktor yang penting dalam kepuasan kerja .

4. Faktor perorangan dan motivasi kerja

Pendekatan isi dan proses dalam memahami motivasi kerja mengkaji tentang apa dan proses yang terjadi dalam diri seseorang ketika terjadi pembentukan motivasi kerja dalam dirinya. Dari sisi lain, pemahaman motivasi kerja dapat juga didekati berdasarkan faktor perorangan. Pendekatan yang menghubungkan faktor perorangan dengan motivasi kerja ini didasarkan pada anggapan bahwa apa yang ada dan proses psikologik yang terjadi dalam diri seseorang dalam pembentukan motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari faktor perorangan sebagai faktor terberi (given) yang ada pada seseorang.

Dari sudut pendekatan isi dalam motivasi, hubungan faktor perorangan dengan motivasi kerja berkaitan dengan macam dan tingkat kebutuhan tertentu yang ada dalam diri seseorang. Faktor perorangan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi variasi kebutuhan yang ingin dipuaskan orang dalam pekerjaannya.

Dari sudut pendekatan proses, seperti misalnya teori Expectancy, hubungan faktor perorangan dengan motivasi kerja dapat berkaitan dengan tingkat valence dari hasil-hasil yang ingin diperoleh dalam pekerjaan, keyakinan bahwa hasil-hasil itu akan diperoleh apabila bekerja dengan giat (instrumentality) maupun keyakinan bahwa upaya yang dikeluarkan dapat menghasilkan presta-

si yang diinginkan . Berbagai faktor perorangan dapat menjelaskan variasi dalam motivasi kerja seseorang dalam pekerjaannya .

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor perorangan yang dapat menjelaskan variasi dalam motivasi kerja antara pria dan wanita. Beberapa riset menunjukkan adanya perbedaan orientasi terhadap pekerjaan antara karyawan pria dan wanita, khususnya dalam melihat apa yang penting dan tidak penting untuk diperoleh dalam pekerjaan . Riset yang dilakukan Manhardt(1972) maupun Bortal (1976), seperti dikutip Rambo (1982 : 467) menunjukkan bahwa wanita menganggap lebih penting kondisi kerja dan rekan yang menyenangkan, sedangkan bagi pria, keberhasilan dalam karir merupakan hal yang lebih penting . Perbedaan orientasi terhadap pekerjaan ini ditemukan pula pada pekerjaan maupun tingkat tugas yang berbeda (Saleh, S.D. & Laljee, M , 1959) . Penelitian laini juga menunjukkan bahwa wanita pada umumnya mengharapkan pekerjaan yang bersifat tetap dan kondisi kerja yang baik daripada gaji yang tinggi (Ghiselly & Brown , 1955) .

Riset yang dilakukan Shapiro (1975) dan Helmich (1974) seperti dikutip Pambo (1982) menunjukkan adanya perbedaan motivasi antara pria dengan wanita yang menduduki posisi manajerial. Riset ini menunjukkan bahwa

pria lebih termotivasi secara kuat oleh gaji, sedangkan wanita termotivasi secara kuat oleh sulitnya tugas, tanggung-jawab, di samping lebih berorientasi pada tugas . Dalam penelitiannya tentang pola motivasi kerja karyawan UGM Yogyakarta, Bachroni (1985) menunjukkan adanya perbedaan antara pria dengan wanita dalam jenis kebutuhan yang ingin dipuaskannya dalam pekerjaan. Wanita menginginkan rasa aman dalam pekerjaan, sedangkan pria menginginkan kebutuhan fisik, sosial dan self esteem untuk dipuaskan dalam pekerjaan. Meskipun secara umum, perbedaan jenis kebutuhan ini tidak menimbulkan perbedaan motivasi kerja yang signifikan, tetapi secara nilai rata-rata (mean), motivasi kerja pria lebih tinggi daripada motivasi kerja wanita .

Dari sisi lain, perbedaan motivasi kerja antara pria dengan wanita dapat juga dilihat berdasarkan peran pekerjaan yang berbeda bagi keduanya . Berdasarkan teori peran, Agassi (1979, dikutip Raharto & Manuati, 1987 : 32) mengatakan bahwa wanita modern dapat mempunyai peran ganda. Pertama, peran dalam keluarga, yang secara historik merupakan peran primer. Kedua, peran dalam pekerjaan di luar rumah tangga. Kedua peran ini akan memberikan beban ganda pada wanita, yang akan menghalanginya untuk mempunyai rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, khususnya bagi wanita yang telah beru

mah tangga . Bagi wanita ini, pekerjaan akan diperlakukan sebagai peranan kedua. Berlainan dengan wanita, pada pria, pekerjaan merupakan aktivitas kesehariannya sehingga pekerjaan diperlakukan sebagai peranan pertama. Pekerjaan bagi pria merupakan sumber penghidupan, kontak sosial, identitas maupun dasar kehidupan rutin. Dengan demikian, akan memungkinkan pria untuk mempunyai rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan. Perbedaan peran pekerjaan yang berbeda bagi pria dengan wanita ini, serta rasa keterikatan yang berbeda pula terhadap pekerjaan mempunyai kemungkinan untuk mempengaruhi perbedaan motivasi kerja antara mereka .

Jabatan atau pangkat seseorang dalam pekerjaan , merupakan faktor perorangan lainnya di samping jenis kelamin yang dapat mempengaruhi motivasi kerja . Perbedaan dalam jabatan atau pangkat akan menyebabkan orang yang menduduki setiap jabatan atau pangkat mempunyai tanggung-jawab dan wewenang yang berbeda . Makin tinggi jabatan atau pangkat biasanya akan diikuti oleh makin bertambahnya tanggung-jawab dan wewenang . Hal ini dapat mempengaruhi perilaku individu yang menduduki jabatan atau pangkat bersangkutan, khususnya perilaku dalam mencapai tujuan . Adanya wewenang dan tanggung-jawab yang berbeda, memberikan kemungkinan yang berbeda dalam pencapaian hasil - hasil yang dapat memuaskan kebutuhan. Dan hal ini,

dapat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Rambo (1982 : 143), seseorang yang meningkat posisinya dalam organisasi akan memberikan peluang yang meningkat baginya untuk merencanakan dan mengendalikan pekerjaannya sendiri, serta mendapatkan kebebasan dalam melaksanakan tugasnya . .

Perbedaan jabatan atau pangkat dapat membedakan jenis kebutuhan yang ingin dipuaskan dalam pekerjaan pada individu yang menduduki jabatan atau pangkat yang berbeda. Dalam hal ini perlu dicatat penelitian yang dilakukan Porter (1964) terhadap sampel 2.000 manajer dari berbagai perusahaan yang berbeda (Ivancevich , Szilagyi & Wallace, 1977 : 107). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajer pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi memberikan penekanan yang lebih besar dan lebih terpuaskan dengan kebutuhan-kebutuhan esteem , otonomi dan aktualisasi diri dibandingkan dengan manajer pada tingkat yang lebih rendah . Penelitian yang dilakukan Bachroni (1985) menunjukkan bahwa semakin tinggi pangkat / golongan seseorang, kebutuhan untuk aktualisasi diri semakin meningkat serta juga menunjukkan motivasi kerja yang meningkat .

Di samping jenis kelamin dan jabatan/pangkat, berbagai faktor perorangan lain seperti tingkat pendidikan, status pernikahan, usia, masa kerja dapat menyebabkan variasi dalam motivasi kerja

Tingkat pendidikan yang berbeda dapat menyebabkan perbedaan dalam pengharapan tentang apa yang dapat diperoleh dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Jurgen - sen (1978) terhadap pelamar pekerjaan pada suatu perusahaan minyak menunjukkan bahwa pada kelompok pelamar yang berbeda tingkat pendidikannya menunjukkan tingkat kepentingan yang berbeda dari hasil yang ingin diperolehnya dalam pekerjaan. Survei yang dilakukan pada tahun 1969 dan 1973 (Rambo, 1982) menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan pendidikan. Hal ini tampaknya dapat menyebabkan variasi dalam motivasi kerja.

Gagasan tentang pengembangan manusia mengatakan bahwa motif-motif, kebutuhan-kebutuhan, kemampuan, sikap dan nilai-nilai berubah dan berkembang, tidak hanya selama masa kanak-kanak, tetapi juga sepanjang daur hidup masa dewasa (Schein, 1980 ; Leavitt, 1978). Di sini mengandung implikasi adanya hubungan antara faktor perorangan yang mengandung unsur waktu seperti usia dan masa kerja dengan motif-motif dan kebutuhan-kebutuhan seseorang. Dan ini dapat mempengaruhi motivasinya dalam pekerjaan. Beberapa penemuan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan usia (Rambo ; a982). Riset dari Quinn & Shepard (1974) serta Carrell & Elbert (1974) menunjukkan bahwa pekerja yang lebih tua mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pe -

kerja yang lebih muda . Penelitian dari Siassi, Crocetti dan Spiro (1975) menunjukkan peningkatan kepuasan terhadap pekerjaan seiring dengan peningkatan usia (Rambo , 1982) . Penelitian Friedlander (1966) terhadap personil teknis pada organisasi riset pemerintah menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua mementingkan lingkungan sosial, sedangkan karyawan yang lebih muda mementingkan tugas yang memberikan peluang untuk mengaktualisasikan dirinya (Siegel & Lave, 1974 : 397) .

Karakteristik dari tugas-tugas yang dilakukan individu, seperti variasi dari aktivitas melaksanakan tugas, signifikansi dari tugas-tugas mempunyai peranan dalam membentuk motivasi kerja (Steer & Porter, 1979). Penelitian yang dilakukan Herzberg (1959) menunjukkan bahwa tugas-tugas yang memberikan perasaan berprestasi, kemajuan dan pengakuan dapat memberikan kepuasan kerja dan dengan demikian mempengaruhi motivasi kerja . Dalam model yang dikembangkannya dalam kaitannya dengan karakteristik tugas, Hackman dan Oldham (1976) menunjukkan bagaimana karakteristik dari tugas dan perbedaan individual , dapat mempengaruhi kepuasan, motivasi dan produktivitas individu dalam pekerjaan (Hackman, 1976 : 407) . Dari apa yang dikemukakan di atas, dapat diduga bahwa karakteristik tugas yang berbeda dapat mempengaruhi motivasi kerja dari individu yang melaksanakan tugas bersangkutan .

5. Motivasi kerja bagi peneliti

Berbagai pandangan tentang motivasi kerja (dari segi isi maupun proses) serta berbagai teori yang ada pada dasarnya tidak bertentangan satu sama lain, tetapi saling berusaha menjelaskan kelainan-kelainan pada "tingkat analisis" yang berbeda-beda (Schein, 1980) . Meskipun demikian, dalam rangka memahami motivasi kerja peneliti, dalam penelitian ini perlu dipilih teori yang dianggap paling tepat. Dari berbagai teori yang ada, teori Expectancy dapat dianggap sebagai teori yang cukup tepat untuk memahami motivasi kerja peneliti .

Ada beberapa alasan yang mendasari pemilihan ini :

- (1). Teori Expectancy merupakan teori kognitif yang menganggap orang secara sadar akan memilih tindakan yang akan dilakukannya serta tahu tentang tujuan yang ingin dicapainya dengan tindakan itu . Para peneliti mempunyai atribut rasa ingin tahu yang tak terpuaskan, dan bekerja berdasarkan pikiran dan akal sehat. Karena itu, teori Expectancy cukup tepat untuk digunakan untuk mengkaji motivasi kerja peneliti .
- (2). Salah satu tujuan yang ingin dicapai dalam memahami motivasi kerja adalah memperoleh masukan dalam rangka tindakan meningkatkan atau memelihara motivasi kerja yang dapat digunakan pengelola . Untuk itu perlu diketahui gambaran tentang tingkat motivasi ker-

ja dari orang yang menjadi sasaran sebagai dasar un-
tuk melakukan tindakan pemeliharaan dan peningkatan
motivasi kerja . Teori Expectancy menyediakan tek-
nik pengukuran untuk mengetahui tingkat motivasi
kerja seseorang (Lawler, 1981) .

- (3). Dalam pemahaman terhadap motivasi kerja, di samping
ingin mengetahui pola kebutuhan atau hasil - hasil
yang ingin diperoleh dalam pekerjaan, kemungkinan
untuk memperoleh hasil-hasil tertentu yang diingin-
perlu juga diketahui. Tujuannya adalah, di samping
dapat menyusun langkah untuk menyediakan apa yang
diinginkan seseorang, juga untuk mengatur langkah ke-
bijaksanaan sehingga apa yang diinginkan itu dapat di-
realisasikan pencapaiannya dalam organisasi. Diban-
dingkan teori lainnya, teori Expectancy memberikan
kemungkinan untuk memberikan jawaban tentang kemung-
kinan terealisasikannya apa yang diinginkan seseorang
dalam pekerjaannya yang mempengaruhi terbentuknya
motivasi kerja .

Berdasarkan ketiga alasan di atas, dalam peneli-
tian tentang motivasi kerja peneliti yang bekerja di or-
ganisasi litbang pemerintah ini, pengukuran tentang mo-
tivasi kerja peneliti dilakukan berdasarkan instrumen
yang dikembangkan oleh teori Expectancy .

6. Hipotesis-hipotesis penelitian

Dalam penelitian ini dibentuk hipotesis-hipotesis sesuai dengan masalah yang diteliti. Ada 5 hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Berikut ini adalah rumusan dari masing-masing hipotesis .

6.1. Hipotesis 1

Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam motivasi kerja peneliti .

Pembentukan hipotesis 1 didasarkan pada berbagai riset yang pernah dilakukan, seperti yang diuraikan sebelumnya. Riset dari Manhardt (1972), Bortal (1976) , Porter (1964), Bachroni (1985), Friedlander (1966), Quinn dan Shepard (1974) dan yang lainnya menunjukkan bahwa faktor perorangan memberikan pengaruh terhadap faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja. Pendapat Schein (1980) dan Leayitt (1978) juga menunjukkan hal yang sama .

6.2. Hipotesis 2

Para peneliti lebih cenderung mengharapkan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik untuk diperoleh dalam pekerjaan daripada hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik.

Penelitian yang dilakukan Best (1963) pada 622 ilmuwan profesional menunjukkan bahwa ilmuwan lebih menginginkan faktor-faktor yang digolongkan intrinsik seperti

pengakuan dan kebebasan melaksanakan tugas. Penelitian lain, seperti dari Hofstede (1972) menunjukkan bahwa bagi peneliti, faktor-faktor yang bersifat intrinsik, seperti otonomi, tantangan pekerjaan dan penggunaan kemampuan merupakan hal-hal yang menduduki tingkat kepentingan utama untuk diperoleh dalam pekerjaan. Hasil-hasil riset inilah yang mendasari hipotesis 2 ini.

6.3. Hipotesis 3

Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam pola keinginan peneliti

Hipotesis ini didasarkan pada beberapa penelitian yang pernah dilakukan. Riset dari Shapiro (1975), Porter (1964), Bachroni (1985) dan lainnya menunjukkan bahwa orang dengan faktor perorangan yang berbeda mengharapkan hasil-hasil yang berbeda pula untuk diperoleh dalam pekerjaannya.

6.4. Hipotesis 4

Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam keyakinan peneliti tentang kemungkinan diperolehnya hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan.

Menurut Lawler (1973), keyakinan seseorang akan kemungkinan diperolehnya hasil-hasil tertentu dalam pekerjaannya, sangat ditentukan oleh situasi obyektif, pengalaman masa lalu dalam situasi yang sama serta infor-

masi-informasi yang diterimanya dari orang lain. Di samping itu, keyakinan ini dipengaruhi pula oleh ketertarikan akan hasil-hasil tertentu. Faktor-faktor perorangan yang berbeda dapat mempengaruhi ketertarikan akan hasil-hasil tertentu maupun informasi yang diterima dari orang lain. Apabila demikian, dapat diduga faktor-faktor perorangan juga dapat mempengaruhi tingkat keyakinan akan kemungkinan memperoleh hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan. Hal inilah yang mendasari dibentuknya hipotesis 4 ini.

6.5. Hipotesis 5

Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam keyakinan peneliti tentang kemampuannya untuk bekerja secara efektif.

Sama seperti hipotesis 4, faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan baik karena perbedaan tugas maupun lingkungan sosial yang menjadi sumber informasi. Dapat diduga faktor-faktor perorangan dapat memberikan pengaruh terhadap keyakinan untuk mampu bekerja secara efektif dalam organisasi. Hal ini juga menjadi landasan dari dibentuknya hipotesis 5 ini.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Subyek penelitian

Dalam penelitian mengenai motivasi kerja peneliti ini, subyek penelitian adalah para peneliti yang bekerja pada organisasi penelitian dan pengembangan pemerintah. Organisasi demikian, ada pada Departemen, maupun dalam bentuk lembaga non-departemen seperti LIPI dan BATAN. Para peneliti yang dijadikan sasaran studi adalah mereka yang telah diangkat dalam suatu jabatan penelitian yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Ketua Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Ada 9 (sembilan) jabatan penelitian yang dapat diduduki oleh para peneliti, dari yang paling rendah, yaitu (1) Asisten Peneliti muda; (2) Asisten peneliti madya; (3) Ajun peneliti muda; (4) Ajun peneliti madya; (5) Peneliti muda; (6) Peneliti madya; (7) Ahli peneliti muda; (8) Ahli peneliti madya dan (9) Ahli peneliti utama.

Dalam penelitian ini, sasaran penelitian lebih diarahkan kepada peneliti yang menduduki 4 jabatan penelitian terendah, yaitu Asisten peneliti muda, Asisten peneliti madya, Ajun peneliti muda dan Ajun peneliti madya. Pertimbangan untuk membatasi pada peneliti di 4 jabatan ini didasari pada :

- (1) Peneliti pada keempat jabatan ini merupakan mayoritas, yaitu 78.57 % (1110 orang) dari semua peneliti yang ada (1413 orang) ;
- (2) Mereka merupakan sumberdaya bagi masa depan organisasi litbang yang harus dikembangkan atau ditingkatkan motivasi kerjanya .

Pertimbangan lain memilih peneliti pada 4 jabatan sebagai sasaran studi didasarkan pada wawancara dengan beberapa pejabat di organisasi litbang dan Panitia Penilaian Jabatan Peneliti (P2JP) pusat . Hasil wawancara menunjukkan bahwa masa kritis bagi peneliti untuk tetap menjadi peneliti, bermotivasi kerja yang tinggi dan bekerja secara mandiri dan kreatif demi efektifitas organisasi adalah pada keempat jabatan penelitian ini. Mereka yang telah menduduki jabatan di atas Ajun peneliti madya, yaitu dari Peneliti muda sampai dengan Ahli peneliti utama sudah tidak menjadi persoalan bagi organisasi dalam mendayagunakannya . Peneliti pada jabatan Peneliti muda ke atas sudah dapat menghasilkan karya yang kontinyu bagi organisasi dan pada tahun yang ditentukan telah memenuhi syarat untuk naik ke jabatan penelitian yang lebih tinggi .

Dalam penelitian ini, digunakan juga subyek pembandingan, yaitu karyawan yang bekerja di organisasi litbang, tetapi tidak menduduki suatu jabatan penelitian ,

meskipun mungkin menduduki suatu jabatan struktural. Dalam organisasi litbang, kecuali menduduki jabatan manajemen, subyek pembanding ini bekerja pada Unit tata usaha, administrasi maupun keuangan. Subyek pembanding juga diambil dari 4 golongan pangkat yang setara dengan 4 jabatan penelitian, yaitu golongan pangkat III.a, III.b, III.c dan III.d.

2. Jumlah sampel

Sebagaimana umumnya pada suatu penelitian, tidaklah mungkin memperoleh data dari seluruh peneliti yang menduduki jabatan Asisten peneliti muda sampai dengan Ajun peneliti madya. Ini disebabkan adanya kendala waktu, tenaga dan biaya yang tersedia. Untuk itu diambil sejumlah peneliti sebagai sampel untuk mewakili seluruh peneliti yang menjadi populasi dari studi ini.

Sebelum sampel peneliti dipilih, ditentukan lebih dahulu jumlah sampel. Dalam penelitian ini, untuk menentukan jumlah sampel yang memenuhi syarat diambil batas probabilitas sebesar .95 dan error dari Mean sebesar 10 (sepuluh) %. Di samping alasan praktis (waktu, tenaga dan biaya), probabilitas dan error sebesar di atas dapat dianggap merupakan batas minimal yang cukup memenuhi syarat.

Dalam menentukan jumlah sampel dengan probabilitas

dan error di atas, digunakan tabel "Confident belts for proportion" yang dikutip Kuncaraningrat (1977 : 135) dari Parten (1950) . Perhitungan dengan menggunakan tabel ini mempertimbangkan proporsi antara peneliti pria dan wanita yang menduduki jabatan Asisten peneliti muda sampai dengan Ajun peneliti madya . Berdasarkan daftar peneliti yang tercatat pada Panitia Penilaian Jabatan Peneliti (P2JP) LIPI, proporsi antara peneliti pria dengan peneliti wanita adalah 65 : 35. Dengan mengacu kepada proporsi ini, pada tabel Confident belts for proportion diperoleh sampel minimal untuk probabilitas .95 dan error sebesar 10 %, yaitu 87 orang. Dengan pertimbangan untuk mencukupkan jumlah sampel sebesar 10 % dari populasi peneliti sebesar 1110 orang, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 120 peneliti pria dan wanita. Mereka adalah peneliti yang menduduki jabatan Asisten peneliti muda, Asisten peneliti madya, Ajun peneliti muda dan Ajun peneliti madya .

3. Teknik pemilihan sampel

Dalam memilih sampel sebanyak 120 orang peneliti, digunakan teknik pemilihan "Stratified random". Dasar pertimbangan memilih teknik pemilihan ini (mengikuti pendapat Teken, 1965 seperti dikutip Nazir, 1985:349) adalah :

- (1) Adanya variabel yang dapat dijadikan kriteria dasar dalam membuat stratifikasi, yaitu jenis kelamin dan jabatan penelitian. Dari beberapa riset, kedua varia-

bel ini mempunyai hubungan dengan motivasi kerja ;

(2) Data tentang jumlah peneliti berdasarkan jenis kelamin dan jabatan penelitian dari 1110 peneliti yang diteliti telah ada, yang terdiri :

o 730 orang peneliti pria, meliputi :

- 222 orang Asisten peneliti muda
- 129 orang Asisten peneliti madya
- 231 orang Ajun peneliti muda
- 148 orang Ajun peneliti madya

o 380 orang peneliti wanita, meliputi :

- 157 orang Asisten peneliti muda
- 74 orang Asisten peneliti madya
- 93 orang Ajun peneliti muda
- 56 orang Ajun peneliti madya

Berdasarkan data di atas, dalam penelitian ini digunakan 8 (delapan) strata, yaitu 4 strata untuk peneliti pria pada setiap jabatan penelitian dan 4 strata untuk peneliti wanita pada setiap jabatan penelitian. Jumlah sampel untuk setiap strata ditentukan berdasarkan alokasi berimbang dengan besarnya strata. Ini didasarkan pertimbangan adanya perbedaan yang cukup besar dari jumlah unit elementer antar strata. Misalnya, antara peneliti pria dengan peneliti wanita (730 dengan 380), antara Asisten peneliti muda pria dengan Asisten peneliti muda wanita (222 dengan 157).

Dalam menentukan jumlah sampel yang berimbang dengan besar strata, diperlukan sampling fraction dari setiap strata. (Nazir, 1985 : 355) . Sampling fraction dihitung dengan membagi jumlah peneliti per strata dengan jumlah keseluruhan peneliti dari 8 strata (1110). Untuk setiap strata, sampling fraction adalah :

- o Asisten peneliti muda pria : 222 : 1110 = .2
- o Asisten peneliti madya pria : 129 : 1110 = .12
- o Ajun peneliti muda pria : 231 : 1110 = .21
- o Ajun peneliti madya pria : 148 : 1110 = .13
- o Asisten peneliti muda wanita : 157 : 1110 = .14
- o Asisten peneliti madya wanita : 74 : 1110 = .07
- o Ajun peneliti muda wanita : 93 : 1110 = .08
- o Ajun peneliti madya wanita : 56 : 1110 = .05

Untuk menentukan jumlah sampel dari setiap strata, sampling fraction setiap strata dikalikan dengan jumlah seluruh sampel yang diinginkan (120). Dengan demikian, jumlah peneliti yang dijadikan sampel adalah :

- o Asisten peneliti muda pria : 24 orang
- o Asisten peneliti madya pria : 14 orang
- o Ajun peneliti muda pria : 25 orang
- o Ajun peneliti madya pria : 16 orang
- o Asisten peneliti muda wanita : 17 orang
- o Asisten peneliti madya wanita : 8 orang
- o Ajun peneliti muda wanita : 10 orang

o Ajun peneliti madya wanita : 6 orang.

Pemilihan sampel untuk setiap strata dilakukan dengan teknik "Systematic random". Pertama, ditentukan angka interval dengan cara membagi jumlah peneliti di strata bersangkutan dengan jumlah sampel yang diinginkan. Peneliti pertama sebagai sampel ditentukan berdasarkan tabel bilangan random. Berdasarkan angka interval yang didapat, peneliti ke 2, 3 dan seterusnya ditentukan sampai mencapai jumlah sampel yang diinginkan.

Penggantian peneliti yang menjadi sampel dilakukan apabila terjadi hal-hal sebagai berikut :

- o Peneliti menolak untuk dijadikan sampel ;
- o Peneliti sakit ;
- o Peneliti melakukan tugas lapangan atau mengikuti pendidikan di luar kantor lebih daripada satu bulan ;
- o Pada saat ditemui, peneliti dimaksud telah naik ke jabatan penelitian yang lebih tinggi ;
- o Setelah 3 (tiga) kali dihubungi, tak bisa dijumpai ;
- o Peneliti telah tidak menduduki jabatan penelitian, karena bekerja di Unit Administrasi/keuangan atau tugas di luar kegiatan penelitian ;

Apabila terjadi pada salah satu hal di atas, peneliti di maksud diganti dengan peneliti yang ada pada nomer urut selanjutnya pada daftar. Dalam penelitian ini , terjadi pergantian 2 peneliti karena bersekolah di luar negeri .

Untuk kelompok pembanding, yaitu karyawan bukan peneliti yang bekerja di organisasi litbang dipilih sebanyak 70 orang. Mereka berasal dari lembaga yang mempunyai wakil peneliti yang dijadikan sampel. Pemilihan sampel karyawan ini dilakukan secara kuota, yaitu dipilih mereka yang mempunyai pangkat III/a sampai dengan III/d, yaitu pangkat yang setara dengan Asisten peneliti muda sampai dengan Ajun peneliti madya .

4. Variabel - variabel penelitian

Penelitian ini menyangkut hubungan antara 2 variabel utama, yaitu : Motivasi kerja dan Faktor perorangan peneliti. Motivasi kerja diperlakukan sebagai variabel terikat (dependent variable), sedangkan faktor perorangan diperlakukan sebagai variabel bebas (independent variable).

Definisi operasional dari setiap variabel adalah :

- (1) Motivasi kerja peneliti : taraf sejauh mana seorang peneliti memiliki hasrat (dorongan) dalam dirinya untuk bekerja dengan giat sehingga mencapai prestasi yang baik dalam organisasi kerjanya sebagaimana ditunjukkan oleh pengukuran dengan menggunakan alat pengukur berdasarkan teori Expectancy .

Variabel motivasi kerja ini terdiri dari 3 sub-variabel, yaitu :

- (1).1. Pengharapan prestasi-hasil (Instrumentality): Persepsi seseorang tentang tingkat kemungkinan diperolehnya hasil-hasil tertentu, apabila ia menghasilkan prestasi kerja tertentu dalam pekerjaannya ;
- (1).2. Valence : tingkat keinginan seseorang untuk memperoleh hasil-hasil tertentu dalam pekerjaannya, apabila ia menghasilkan prestasi kerja tertentu ;
- (1).3. Pengharapan upaya-prestasi (Expectancy) : tingkat keyakinan seseorang bahwa upaya yang diukarkannya dapat menghasilkan tingkat prestasi yang diinginkan .
- (2) Faktor perorangan : keterangan yang menunjukkan ciri - ciri perorangan sebagaimana keterangan yang diberikan oleh orang yang mempunyai ciri - ciri itu . Variabel faktor perorangan ini meliputi 7 sub-variabel yang terdiri dari :
- (2).1. Jenis kelamin : keterangan yang membedakan seseorang sebagai pria atau wanita ;
- (2).2. Jabatan penelitian : jabatan dalam penelitian berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan terakhir yang dikeluarkan oleh Ketua Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) sebelum bulan Juli 1986 ;

- (2).3. Usia : keterangan yang menunjukkan jangka waktu sejak lahir sampai dengan akhir Juni 1986 dengan kelebihan waktu sebanyak 6 bulan ke atas dibulatkan menjadi 1 (satu) tahun ;
- (2).4. Status pernikahan : keterangan yang menunjukkan seseorang telah menikah atau belum menikah pada bulan Juli 1986 ;
- (2).5. Tingkat pendidikan : pendidikan formal terakhir dan mendapatkan ijazah sampai dengan bulan Juni 1986 ;
- (2).6. Bidang penelitian : materi yang menjadi obyek penelitian dalam organisasi yang diklasifikasikan sebagai penelitian sosial dan penelitian teknologi/non-sosial ;
- (2).7. Masa kerja : Jangka waktu yang dihitung sejak seseorang diangkat sebagai pegawai dengan Surat pengangkatan oleh pejabat yang berwenang sampai dengan bulan Juni 1986 dengan kelebihan bulan sebanyak 6 bulan ke atas dibulatkan menjadi 1 (satu) tahun.

5. Alat pengumpulan data

Dalam penelitian ini, alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang pada dasarnya terdiri dari 2 bagian besar. Bagian pertama berisi pertanyaan untuk mengungkap identitas peneliti yang terdiri dari : na

ma , jenis kelamin, tanggal lahir (usia), status pernikahan, pendidikan, jabatan penelitian, masa kerja dan bidang penelitian. Bagian kedua, berisi sejumlah pernyataan untuk mengukur motivasi kerja ,

Bagian dari alat pengumpulan data untuk mengukur motivasi kerja disusun dalam bentuk yang sesuai dengan alat pengukur motivasi kerja berdasarkan teori Expectancy (Lawler, 1981). Pada dasarnya, alat pengukur motivasi kerja ini terdiri dari 3 bagian. Bagian pertama mengukur persepsi seseorang tentang tingkat kemungkinan diperolehnya hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan, apabila melaksanakan pekerjaannya dengan baik sekali (instrumentality) . Bagian kedua mengukur seberapa besar keinginan seseorang untuk memperoleh hasil-hasil tertentu (Valence). Bagian ketiga mengukur tingkat keyakinan bahwa upaya yang dikeluarkan dapat mencapai prestasi yang diinginkan. Bagian ketiga ini mengukur Expectancy dari upaya ke prestasi.

Penelitian pendahuluan telah dilakukan, sebelum alat pengukur motivasi kerja digunakan dalam pengumpulan data tentang 120 orang peneliti yang dijadikan sampel . Penelitian pendahuluan ini bertujuan : (1) untuk menyusun alat pengukur motivasi kerja, khususnya dalam mencari dan menentukan item-item atau faktor-faktor yang akan diukur ; (2) untuk menguji validitas dan reliabili -

tas alat pengukur motivasi kerja .

Penelitian pendahuluan ini dilakukan dengan langkah - langkah sebagai berikut :

- (1) Kepada 30 orang peneliti pada beberapa organisasi penelitian dan pengembangan dibagikan suatu pertanyaan untuk mendapatkan jawaban tentang berbagai akibat atau hasil yang dapat mereka peroleh dalam pekerjaan apabila mereka bekerja dengan giat dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sekali. Terkumpul 32 buah akibat atau hasil. Ke 32 hasil ini, kemudian disusun dalam jenjang sesuai jumlah peneliti yang memilihnya dengan hasil yang dipilih oleh paling banyak peneliti pada jenjang paling atas. Dari 32 akibat atau hasil ini, kemudian dipilih akibat atau hasil yang dianggap sebagai akibat atau hasil yang dapat diperoleh dalam pekerjaan oleh paling sedikit 10 orang peneliti . Akibat (konsekuensi) atau hasil yang memenuhi kriteria di atas berjumlah 20 .
- (2) Ke 20 akibat atau hasil yang terpilih ini, kemudian dijadikan item dari bagian alat pengukur yang mengukur tingkat pengharapan prestasi-hasil (Instrumentality). Di samping itu, 20 akibat atau hasil ini di jadikan juga sebagai item dari bagian alat pengukur yang mengukur tingkat valence dari hasil prestasi . Urutan penyusunan item pada bagian yang mengukur in-

instrumentality ini berbeda dengan urutan penyusunan item pada bagian yang mengukur valence . Kalau pada instrumentality, item tertentu ada pada urutan pertanyaan 1, pada bagian yang mengukur valence, ada pada urutan pertanyaan 10. Item untuk pertanyaan 2 menjadi item pertanyaan 9, demikian seterusnya. Untuk item pertanyaan 11-20 pada instrumentality, menjadi item pertanyaan 20-11 pada bagian yang mengukur valence. Penyusunan item yang berbeda ini bertujuan untuk menghindari pengaruh hasil jawaban dari pertanyaan yang mengukur instrumentality terhadap hasil jawaban mengenai valence .

Untuk item dari pertanyaan yang mengukur pengharapan upaya - prestasi (expectancy), pasangan faktor yang dirumuskan terdiri dari 3 pasangan. Ketiga pasangan ini dipilih berdasarkan pertimbangan (judgment) setelah berdiskusi dengan beberapa orang peneliti maupun pengelola organisasi litbang.

Untuk menjawab setiap item pada bagian yang mengukur instrumentality, valence maupun expectancy, disediakan skala penilaian 1 sampai dengan 7 .

- (3) Setelah alat pengukur motivasi kerja tersusun, alat ini diberikan kepada 30 orang peneliti untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang ada di dalamnya . 30 orang peneliti ini bukan 30 peneliti pertama dan bukan pula peneliti yang akan dijadikan sampel. Uji

coba ini dimaksudkan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari alat pengukur. Validitas dihitung dengan teknik korelasi product moment dengan cara mengkorelasikan nilai setiap item dengan nilai total. Reliabilitas dihitung dengan analisis varians Hoyt (Guilford, 1969 ; Kerlinger, 1986). Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk setiap bagian dari alat pengukur motivasi kerja .

- (4) Pada bagian 1 (pengharapan prestasi-hasil atau instrumentality), perhitungan validitas terhadap 20 item , menunjukkan bahwa 16 item mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan nilai total (signifikan untuk taraf signifikansi .01). Angka korelasi berkisar dari .489 sampai dengan .812. 4 (empat) item lainnya hanya mempunyai angka korelasi sebesar .288, .325, .329 dan .344 (tidak signifikan) sehingga tidak dimasukkan ke dalam alat ukur. Perhitungan reliabilitas dari 16 item dengan teknik analisis varians Hoyt adalah .902 (signifikan untuk taraf signifikansi .01) .
- (5) Pengujian validitas dari 20 item pada bagian 2 (valence) menunjukkan bahwa 17 item mempunyai korelasi yang tinggi dengan nilai total. Angka korelasi berkisar dari .381 sampai dengan .661 (signifikan pada taraf signifikansi .01). Karena pada bagian 1 (instrumentality) hanya diambil 16 item, pada bagian 2 ini diambil

juga 16 item, sedangkan item yang mempunyai angka ko_{re}lasi terendah (.381), meskipun valid tidak dimasuk_{kan} ke dalam alat ukur. Perhitungan reliabilitas dengan teknik analisis varians Hoyt adalah .851 (sig_{nifikan} pada taraf signifikansi .01) .

- (6) Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada bagian 1 (instrumentality) dan bagian 2 (valence), 16 hal yang diukur meliputi :
- o Pengembangan bakat dan kemampuan ;
 - o Mempelajari hal-hal baru ;
 - o G a j i ;
 - o Promosi pada jabatan fungsional (penelitian) ;
 - o Meneruskan pendidikan formal ;
 - o Tugas yang menantang kreatifitas ;
 - o Perasaan yang menyenangkan sebagai manusia ;
 - o Pengakuan dalam reputasi dan keahlian ;
 - o Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai ;
 - o Jaminan kerja ;
 - o Teman atau sahabat dalam pekerjaan ;
 - o Kebebasan dalam memilih cara kerja dan tugas ;
 - o Promosi pada jabatan struktural ;
 - o Dikenal sebagai orang yang berhasil ;
 - o Dihormati rekan sekerja dan atasan ;
 - o Tugas dengan tanggung jawab yang besar ;
- (7) Untuk bagian 3 (expectancy), ketiga item yang dirumuskan mempunyai tingkat validitas yang tinggi, yaitu

tu dengan angka korelasi sebesar .615, .624 dan .637. Perhitungan reliabilitas dengan teknik analisis varians Hoyt adalah .892 (signifikan pada taraf signifikansi .01).

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini, pasangan faktor yang dirumuskan sebagai item pada bagian 3 ini meliputi :

- o Kerja keras - produktifitas tinggi ;
- o Kerja keras - mencapai hasil sesuai standar ;
- o Kerja keras - menyelesaikan tugas tepat pada waktunya .

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan, kemudian disusun kwesioner untuk mengukur motivasi kerja peneliti. Secara terinci, kwesioner ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

(1) Untuk mengukur instrumentality (bagian 1), dirumuskan satu pertanyaan umum :

" Berikut ini ada beberapa hal yang mungkin diperoleh seseorang dalam pekerjaannya , jika ia bekerja dengan giat dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sekali. Apabila saudara bekerja dengan giat sehingga berhasil menyelesaikan tugas saudara dengan baik sekali, berapa besar kemungkinannya , setiap hal di bawah ini dapat saudara peroleh ".

Enam belas hal yang diukur dengan pertanyaan umum ini menggunakan skala penilaian 1 sampai dengan 7 .

Setiap nilai diberi keterangan sebagai berikut :

- o Nilai 1 : tak mungkin sama sekali diperoleh atau dapat terjadi yang sebaliknya ;
- o Nilai 2 : agak mungkin untuk diperoleh ;
- o Nilai 3 : cukup mungkin untuk diperoleh ;
- o Nilai 4 : mungkin diperoleh, mungkin tidak ;
- o Nilai 5 : kemungkinan diperoleh lebih besar dari - pada tidak diperolehnya ;
- o Nilai 6 : mungkin sekali untuk diperoleh ;
- o Nilai 7 : pasti diperoleh .

(2) Untuk mengukur valence dari hasil-hasil yang diperoleh dalam pekerjaan (bagian kedua), dirumuskan satu pertanyaan umum :

" Orang yang berbeda menginginkan hal-hal yang berlainan untuk didapatkan dalam pekerjaan mereka. Berikut ini adalah daftar dari beberapa hal yang mungkin didapatkan saudara dalam pekerjaan saudara. Seberapa pentingkah tiap-tiap hal di bawah ini bagi saudara untuk diperoleh dalam pekerjaan saudara ".

16 hal yang diukur melalui pertanyaan umum ini menggunakan skala penilaian 1 sampai dengan 7. Setiap nilai diberi keterangan sebagai berikut :

- o Nilai 1 : tidak penting sama sekali untuk diperoleh atau sangat dihindari untuk diperolehnya ;
- o Nilai 2 : tidak penting untuk diperoleh ;
- o Nilai 3 : kurang penting untuk diperoleh ;
- o Nilai 4 : diperoleh atau tidak diperoleh sama sa -

- o Nilai 4 : diperoleh atau tidak diperoleh sama saja atau saudara acuh tak acuh untuk memperolehnya atau tidak ;
- o Nilai 5 : cukup penting untuk diperoleh ;
- o Nilai 6 : penting sekali untuk diperoleh ;
- o Nilai 7 : sangat penting sekali untuk diperoleh .

(3) Untuk mengukur Expectancy atau pengharapan upaya prestasi, yaitu keyakinan bahwa upaya yang dikeluarkan dapat mencapai prestasi yang diinginkan (bagian ketiga), dirumuskan satu pertanyaan umum :

" Di bawah ini, saudara akan menjumpai pasangan 2 faktor yang diasumsikan bahwa faktor pertama akan menghantar ke faktor kedua. Saudara diminta untuk melingkari salah satu angka di sebelah setiap pasangan faktor yang menunjukkan betapa sering faktor pertama akan menghantar kepada faktor kedua sesuai pengalaman saudara dalam pekerjaan ".

Ada 3 pasangan faktor yang diukur dengan pertanyaan umum ini dengan skala penilaian 1 sampai dengan 7 .
Setiap nilai diberi keterangan sebagai berikut :

- o Nilai 1 : tidak pernah atau tak mungkin sama sekali faktor pertama menyebabkan terjadinya faktor kedua ;
- o Nilai 2 : agak mungkin faktor pertama menyebabkan terjadinya faktor kedua ;
- o Nilai 3 : faktor pertama jarang menyebabkan terjadinya faktor kedua ;
- o Nilai 4 : kadang-kadang terjadi, kadang-kadang ti-

- dak terjadi ;
- o Nilai 5 : seringkali faktor pertama menyebabkan terjadinya faktor kedua ;
 - o Nilai 6 : hampir senantiasa faktor pertama menyebabkan terjadinya faktor kedua ;
 - o Nilai 7 : Faktor pertama selalu menyebabkan terjadinya faktor kedua .

6. Pelaksanaan pengumpulan data

Pengumpulan data untuk penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan, yaitu dari awal Mei 1986 sampai dengan Akhir Agustus 1986. Jangka waktu 4 bulan ini memang diperlukan, karena peneliti yang dijadikan sampel tersebar di beberapa kota, yaitu Jakarta, Bogor, Bandung sampai Yogyakarta . Hal ini disebabkan karena organisasi penelitian dan pengembangan dimana sampel bertugas tersebar di kota-kota tersebut . Sampel peneliti bekerja pada organisasi penelitian dan pengembangan yang meliputi :

- (a) Lembaga-lembaga penelitian dan pengembangan di lingkungan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) baik yang bergerak di bidang teknologi maupun sosial .
- (b) Pusat-pusat penelitian di lingkungan Badan Tenaga Atom Nasional (BATAN) ;
- (c) Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT)
- (d) Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN)
- (e) Pusat penelitian pada Badan Penelitian dan Pengembang

- an Departemen Kesehatan ;
- (f) Pusat-pusat penelitian dan pengembangan di lingkungan Departemen Pertanian ;
- (g) Pusat-pusat penelitian dan pengembangan di lingkungan Departemen Kehutanan ;
- (h) Pusat penelitian Kejaksaan Agung .

Prosedur yang ditempuh dalam pelaksanaan pengumpulan data adalah sebagai berikut :

- 6.1. Kepada pimpinan organisasi tempat peneliti yang dijadikan sampel bertugas dikirimkan surat permohonan untuk mengumpulkan data tentang peneliti yang menjadi pegawainya. Karena semua organisasi berkantor pusat di Jakarta, surat permohonan diantar langsung .
- 6.2. Setelah izin didapatkan, para sampel peneliti didatangi secara pribadi. Penjelasan diberikan yang berkaitan dengan maksud penelitian serta kuesioner isian . Isi kuesioner dijelaskan secara terinci satu per satu, baik tentang maksud setiap pertanyaan maupun angka skala yang digunakan.
- 6.3. Bagi peneliti yang mempunyai cukup waktu untuk menjawab pertanyaan yang ada, pengisian jawaban dilakukan dengan wawancara oleh pelaksana studi ;
- 6.4. Bagi peneliti yang waktunya terbatas dan ada kalanya masih ingin mempelajarinya, setelah penjelasan rinci diberikan, kuesioner ditinggal untuk diisi ja

wabannya . Hasil pengisian ini kemudian diminta un
tuk dikirimkan lewat surat kepada pelaksana tugas.

6.5. Bagi peneliti yang tidak ada di tempat waktu dida-
tangi, didatangi kembali setelah dibuat janji me-
lewati kawan sekantornya. Pada pertemuan kedua, a-
pabila peneliti bersangkutan bersedia, dilakukan
wawancara pengisian kuesioner. Apabila tidak, kue-
sioner ditinggal dan hasil pengisiannya dikirimkan
kepada pelaksana tugas .

6.6. Bagi peneliti yang mengirimkan jawaban kuesioner
lewat pos, pengecekan terakhir dilakukan dengan
mendatanginya kembali untuk mengevaluasi hasil ja-
waban supaya sesuai dengan yang diinginkan .

7. Metode analisis

Dalam penelitian ini ingin diketahui hubungan an-
tara beberapa faktor perorangan dengan motivasi kerja
serta dengan variabel-variabel yang membentuk motivasi
kerja . Sebagaimana dijelaskan alat pengukur yang digu-
nakan adalah alat pengukur berdasarkan teori Expectancy
yang terdiri dari 3 bagian . Bagian pertama mengukur in-
strumentality dari masing-masing 16 hasil. Bagian kedua
mengukur valence dan bagian ketiga mengukur expectancy.

Perhitungan motivasi kerja untuk setiap peneliti
dilakukan sebagai berikut :

o Untuk setiap hasil yang diperoleh nilai instrumentali

tynya dikalikan dengan nilai valence dari hasil ber -
sangkutan. Artinya, apabila misalnya yang diukur in -
strumentalitynya adalah pengembangan bakat dan kemampu
an, maka nilai instrumentality ini dikalikan dengan ni
lai valence dari pengembangan bakat dan kemampuan. Ka
rena dalam penelitian ini diukur instrumentality dan
valence dari 16 hal, maka diperoleh 16 buah perkalian
instrumentality dengan valence.

- o Untuk bagian 3 yang mengukur expectancy, nilai expect
ancy dari 3 pasangan faktor dijumlahkan dan hasil pen
jumlahan ini kemudian dibagi 3. Dengan demikian, diper
oleh nilai expectancy rata-rata.
- o Motivasi kerja kemudian dihitung dengan mengalikan ni
lai expectancy rata-rata dengan jumlah dari 16 buah ha
sil perkalian instrumentality X valence .

Dari proses perhitungan di atas, dapat diperoleh
beberapa nilai bagi setiap peneliti untuk digunakan da -
lam analisis. Nilai-nilai ini meliputi :

- o Nilai motivasi kerja
- o Nilai instrumentality dari masing-masing 16 ha -
sil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan ;
- o nilai valence dari masing-masing 16 hasil ;
- o Nilai expectancy rata-rata .

Dalam penelitian ini telah dikembangkan 5 hipote -
sis . Untuk setiap hipotesis, dibuat metode analisisnya

masing - masing.

6.1. Hipotesis 1 : Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan terjadinya perbedaan dalam motivasi kerja peneliti.

Dalam membuktikan hipotesis ini, analisis dilakukan untuk melihat pengaruh setiap faktor perorangan terhadap perbedaan motivasi kerja peneliti. Untuk setiap faktor perorangan dilakukan analisis tersendiri. Faktor-faktor perorangan ini terdiri dari : Jenis kelamin, jabatan penelitian, tingkat pendidikan, status pernikahan, usia, masa kerja dan bidang penelitian.

6.1.1. Jenis kelamin dan jabatan penelitian secara bersama dianalisis untuk melihat pengaruhnya terhadap perbedaan dalam motivasi kerja. Kecuali karena alasan praktis, analisis bersama dari 2 variabel ini, karena keduanya menjadi dasar dalam stratifikasi pada pemilihan sampel. Analisis yang digunakan adalah analisis varians factorial dengan 2 variabel bebas (independent), yaitu jenis kelamin dan jabatan penelitian serta satu variabel terikat (dependent), yaitu motivasi kerja.

Prosedur analisis dapat dijelaskan sebagai berikut (Kerlinger, 1986 : 233-235) :

(1). Kelompok peneliti dibagi dalam 8 kelompok yang terdiri dari :

o 4 kelompok peneliti pria berdasarkan jabatan penelitian (Asisten peneliti muda sampai dengan Ajun peneliti madya)

o 4 kelompok peneliti wanita berdasarkan jabatan penelitian .

(2). Untuk setiap kelompok dihitung jumlah nilai motivasi kerja dari seluruh anggota setiap kelompok ($\sum X$) serta kuadrat dari jumlah nilai motivasi kerja ($\sum X^2$).

(3). Dihitung jumlah nilai motivasi kerja dari 120 sampel peneliti ($\sum Xt$) serta kuadrat dari jumlah nilai motivasi kerja ($\sum Xt^2$).

(4). Dihitung jumlah dari kuadrat nilai motivasi kerja dari 120 sampel peneliti ($\sum Xt^2$)

(5). Dihitung nilai koreksi, yang diperoleh dari kuadrat dari jumlah nilai motivasi kerja dari 120 sampel peneliti dibagi jumlah kelompok sebanyak 8 dengan rumus :

$$C = \frac{(\sum Xt)^2}{8}$$

(6). Dihitung total jumlah kuadrat (total sum of squares) dikurangi koreksi dengan rumus :

$$\text{Total} = \sum Xt^2 - C$$

(7). Dihitung jumlah kuadrat antar seluruh kelompok (" between all group " sum of squares) dengan cara menjumlahkan setiap pembagian anta

ra kuadrat jumlah nilai motivasi kerja dibagi jumlah sampel tiap kelompok. Hasil penjumlahan ini kemudian dikurangi dengan koreksi (C). Rumus yang digunakan adalah :

$$A.K. = \frac{(\sum X_{k.1})^2}{N_{k.1}} + \dots + \frac{(\sum X_{k.8})^2}{N_{k.8}} - C$$

(8). Dihitung jumlah kuadrat dalam kelompok (within-groups sum of squares) dengan rumus :

$$D.K. = \text{Total} - A.K.$$

(9). Dihitung jumlah kuadrat (sum of squares) dari jenis kelamin dengan rumus :

$$A.JK. = \frac{(\sum X.JK.1)^2}{N.JK.1} + \dots + \frac{(\sum X.JK.4)^2}{N.JK.4} - C$$

(10). Dihitung jumlah kuadrat (sum of squares) dari kelompok berdasarkan jabatan penelitian) dengan rumus :

$$A.Jb. = \frac{(\sum X.Jb.1)^2}{N.Jb.1} + \dots + \frac{(\sum X.Jb.4)^2}{N.Jb.4} - C$$

(11). Dihitung interaksi antara jenis kelamin dengan rumus :

$$\text{Interaksi} = A.K. - (A.JK. + A.Jb.)$$

Berdasarkan perhitungan-perhitungan di atas, kemudian dibuat analisis akhir untuk mencari nilai F yang menggambarkan signifikansi perbedaan rata-rata nilai motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin dan

jabatan penelitian. Analisis akhir ini disusun dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel : Analisis akhir dari analisis varians factorial

Sumber variasi	db	J.K	M.K	F
Antar seluruh kelompok			$\frac{J.K}{db}$	
Dalam kelompok (error)				
Antar jabatan (A1,A2,A3,A4)				$\frac{M.K}{M.K. error}$
Antar jenis kelamin (B1,B2)				$\frac{M.K.}{M.K. error}$
Interaksi				
T o t a l				

Ketr : db = derajat bebas
M.K. = Mean kuadrat
J.K. = Jumlah kuadrat

6.1.2. Untuk setiap faktor perorangan lainnya, yaitu tingkat pendidikan, status pernikahan, usia, masa kerja dan bidang penelitian, untuk melihat pengaruhnya akan motivasi kerja peneliti, dilakukan analisis varians satu jalan (one-way analysis of variance). Prosedur perhitungannya sama dengan langkah pertama sampai dengan kedelapan atau (1) s/d (8) pada perhitungan dalam analisis varians factorial seperti

pada 6.1.1. Hasil analisis akhir dari analisis varians satu jalan disajikan dalam bentuk tabel seperti pada contoh berikut :

Tabel : Hasil akhir analisis varians satu jalan

sumber variasi	db	J.K.	M.K.	F
Antar kelompok		J.K.	M.K.	
Dalam kelompok (error)		db	M.K.error	
T o t a l				

6.2. Hipotesis 2 : Para peneliti lebih cenderung mengharapkan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik daripada hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik.

Dalam membuktikan hipotesis 2 ini, analisis dilakukan dalam 3 bentuk :

6.2.1. Analisis kualitatif, yaitu dengan cara membandingkan rata-rata nilai valence dari setiap hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan . Rata-rata nilai valence setiap hasil ini berasal dari 120 sampel peneliti. Jumlah dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik yang mempunyai rata-rata nilai valence 5.00 ke atas dibandingkan dengan jumlah dari hasil-hasil yang dapat

menimbulkan motivasi ekstrinsik yang juga mempunyai rata-rata nilai valence 5.00 ke atas. Apabila hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik berjumlah lebih banyak dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik, dapat dikatakan hipotesis 2 dapat dibuktikan .

6.2.2. Analisis kuantitatif dengan cara menghitung signifikansi perbedaan rata-rata nilai valence antara kelompok yang berisi hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dengan kelompok yang berisi hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik. Signifikansi perbedaan antara kedua kelompok dihitung melalui uji t dengan menggunakan rumus (Guilford & Fruchter, 1978 : 158) :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{x_1^2 + x_2^2}{N(N-1)}}$$

Ketr : \bar{X}_1 = rata-rata nilai valence kelompok dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik

\bar{X}_2 = rata-rata nilai valence kelompok dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik

x^2 = jumlah kuadrat variance dari setiap kelompok hasil

N = jumlah sampel (120)

Apabila nilai t ini lebih besar daripada t tabel, berarti perbedaan antara rata-rata nilai valence kelompok hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dengan kelompok hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik ini signifikan. Apabila rata-rata nilai valence dari kelompok hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik ini lebih besar daripada rata-rata nilai valence dari kelompok hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik, berarti hipotesis 2 dapat dibuktikan.

6.2. Analisis dari perbedaan rata-rata nilai valence dari kelompok hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada karyawan non-peneliti. Apabila perbedaannya tidak signifikan, berarti kecenderungan mengharapkan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik untuk diperoleh dalam pekerjaan hanya ada pada peneliti. Dengan demikian, hipotesis 2 dapat dibuktikan oleh penelitian ini.

6.3. Hipotesis 3 : Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam pola keinginan para peneliti

Pembuktian hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari faktor perorangan yang mempengaruhi motivasi

kerja terhadap rata-rata nilai valence dari masing-masing 16 hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan. Ada 2 cara analisis yang digunakan, yaitu :

6.3.1. Untuk faktor perorangan yang pengelompokannya terdiri dari 2 kelompok, analisis menggunakan uji t. Tujuannya adalah untuk melihat signifikansi perbedaan rata-rata nilai valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan antar kedua kelompok. Uji t dilakukan untuk masing-masing hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan. Apabila ada perbedaan rata-rata nilai valence dari tiap hasil pada kedua kelompok, dapat diartikan hipotesis 3 untuk faktor perorangan bersangkutan dapat dibuktikan.

6.3.2. Untuk faktor perorangan yang pengelompokannya lebih daripada 2 kelompok, analisis yang digunakan adalah analisis varians satu jalan. Tujuannya adalah mencari signifikansi perbedaan rata-rata nilai valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan antar kelompok. Analisis ini dilakukan pada setiap hasil. Apabila nilai F hitung dari setiap hasil ada yang lebih besar daripada nilai F tabel, dapat diartikan bahwa hipotesis 3 untuk faktor perorangan bersangkutan terbukti.

6.4. Hipotesis 4 : Faktor-faktor perorangan dapat menye-

babkan perbedaan dalam tingkat keyakinan tentang kemungkinan diperolehnya hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan.

Pembuktian hipotesis 4 ini dilakukan dengan 2 cara seperti pembuktian hipotesis 3, yaitu dengan Uji t serta analisis varians satu jalan. Kedua cara analisis ini digunakan untuk melihat signifikansi perbedaan rata-rata nilai instrumentality dari masing-masing hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan.

6.5. Hipotesis 5 : Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam tingkat keyakinan untuk mampu bekerja secara efektif dalam organisasi,

Pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan uji t dan analisis varians satu jalan. Uji t untuk melihat signifikansi perbedaan rata-rata nilai expectancy pada faktor perorangan yang dikelompokkan menjadi 2 kelompok. Analisis varians satu jalan untuk melihat signifikansi perbedaan rata-rata nilai expectancy pada faktor perorangan yang dikelompokkan menjadi lebih daripada 2 kelompok.

BAB IV

HASIL - HASIL PENELITIAN

Penelitian tentang motivasi kerja peneliti menggunakan sampel sebanyak 120 orang peneliti yang bekerja di organisasi penelitian dan pengembangan pemerintah. Sampel adalah peneliti yang menduduki jabatan Asisten peneliti muda, Asisten peneliti madya, Ajun peneliti muda dan Ajun peneliti madya.

Dalam penelitian ini dibentuk beberapa hipotesis. Dalam bab ini disajikan hasil-hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis.

1. Motivasi kerja peneliti

Perhitungan motivasi kerja peneliti dilakukan berdasarkan teori Expectancy. Perhitungan motivasi kerja dari 120 sampel peneliti menghasilkan gambaran :

Mean (rata-rata) : 2493.35

S . D . : 793.32

SE_M : 72.45

Dalam penelitian ini dilihat hubungan antara motivasi kerja dengan faktor-faktor perorangan dari peneliti. faktor-faktor perorangan ini meliputi jenis kelamin, jabatan penelitian, tingkat pendidikan, status pernikahan ,

usia, masa kerja dan bidang penelitian yang dilakukan .
Untuk melihat hubungan antara faktor - faktor perorangan dengan motivasi kerja ini dibentuk 1 hipotesis.

1.1. Hipotesis 1 : Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam motivasi kerja peneliti.

Untuk menguji hipotesis 1, dilakukan analisis terhadap hubungan antara masing-masing faktor perorangan dengan motivasi kerja. Khusus untuk jenis kelamin dan jabatan penelitian, analisis dilakukan bersama-sama.

1.1.(a). Jenis kelamin dan jabatan penelitian dengan motivasi kerja

Dalam menganalisis hubungan antara jenis kelamin dan jabatan penelitian dengan motivasi kerja , digunakan rata - rata nilai motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin dan jabatan penelitian. Tabel 4.1, 4.2 dan 4.3 berikut menyajikan data tentang rata-rata nilai motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin dan jabatan penelitian.

Tabel 4.1.

Rata-rata nilai (\bar{X}) motivasi kerja peneliti berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	\bar{X}
P r i a (n = 79)	2530.00
Wanita (n = 41)	2422.76

Tabel 4.2.

Rata-rata nilai (\bar{X}) motivasi kerja peneliti berdasarkan jabatan penelitian

Jabatan penelitian	\bar{X}
Asisten peneliti muda (n = 41)	2695.36
Asisten peneliti madya (n = 22)	2223.18
Ajun peneliti muda (n = 35)	2427.77
Ajun peneliti madya (n = 22)	2491.44

Tabel 4.3.

Rata-rata nilai (\bar{X}) motivasi kerja dari peneliti berdasarkan jenis kelamin dan jabatan penelitian

Jabatan penelitian	Jenis kelamin	\bar{X}
Asisten peneliti muda (n = 41)	Pria (n = 24)	2722.72
	Wanita (n = 17)	2656.73
Asisten peneliti madya (n = 22)	Pria (n = 14)	2247.12
	Wanita (n = 8)	2181.27
Ajun peneliti muda (n = 35)	Pria (n = 25)	2463.69
	Wanita (n = 10)	2337.06
Ajun peneliti madya (n = 22)	Pria (n = 16)	2592.05
	Wanita (n = 6)	2223.15

Berdasarkan data yang disajikan pada ketiga tabel dilakukan analisis untuk menguji signifikansi perbedaan rata-rata nilai motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin dan jabatan penelitian. Analisis menggunakan Analisis varians factorial dengan 2 variabel bebas, yaitu jenis kelamin dan jabatan penelitian serta 1 variabel terikat, yaitu motivasi kerja. Hasil analisis akhir disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4.

Ringkasan hasil analisis varians factorial motivasi kerja peneliti berdasarkan jenis kelamin dan jabatan penelitian

Sumber variasi	df	J.K.	M.K.	F
Antar seluruh kelompok	8	4130325.02	-	-
Error	112	66927732.62	597569.04	-
Antar jabatan penelitian	3	3429565.24	1143188.41	1.91 (t.s.)
Antar jenis kelamin	1	310454.02	310454.02	.52 (.05)
Interaksi	3	390305.96	130101.99	.22 (t.s.)
T o t a l	119	71058057.64		

Hasil analisis seperti digambarkan pada tabel 4.4., menunjukkan bahwa motivasi kerja peneliti pria berbeda

secara signifikan (taraf signifikansi .05) dengan motivasi kerja peneliti wanita. Ini digambarkan dengan nilai F sebesar .52 yang lebih besar daripada F tabel (.253). Apabila hasil ini dihubungkan dengan data pada tabel 4.1 terlihat bahwa motivasi kerja pria ini lebih besar daripada motivasi kerja wanita (2530.00 dibandingkan dengan 2422.76).

Hasil analisis pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa peneliti dengan jabatan penelitian yang berbeda tidak menunjukkan motivasi kerja yang berbeda secara signifikan. Ini ditunjukkan oleh nilai F yang hanya sebesar 1.91 dan ini lebih kecil daripada F tabel (2.70 untuk taraf signifikansi .05). Apabila dilihat dari rata-rata nilai motivasi kerja antar peneliti dengan jabatan yang berbeda, seperti ditunjukkan pada tabel 4.2., motivasi kerja peneliti dengan jabatan terbawah (Asisten peneliti muda) adalah yang terbesar (2695.36). Peneliti dengan jabatan di atasnya (Asisten peneliti madya) mempunyai motivasi kerja terkecil (2223.18). Rata-rata motivasi kerja pada peneliti dengan jabatan di atasnya lagi, yaitu Ajun peneliti muda dan Ajun peneliti madya masih lebih tinggi daripada peneliti dengan jabatan Asisten peneliti madya meskipun masih lebih rendah dari peneliti dengan jabatan Asisten peneliti muda. Dari apa yang diuraikan di atas, dapat dikatakan bahwa jabatan penelitian tidak mempunyai

pengaruh terhadap motivasi kerja peneliti.

1.1.(b). Tingkat pendidikan dengan motivasi kerja

Dalam menganalisis hubungan antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja digunakan rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan 4 tingkat pendidikan, yaitu Sarjana muda, Sarjana (S1), Master (S2) dan Doktor (S3). Rata-rata nilai motivasi kerja berdasarkan tingkat pendidikan ini disajikan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Rata-rata nilai (\bar{X}) motivasi kerja peneliti berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	n	\bar{X}
Sarjana muda	7	2625.04
Sarjana (S1)	83	2472.09
Master (S2)	23	2525.30
Doktor (S3)	7	2508.94

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa peneliti dengan tingkat pendidikan yang berbeda mempunyai nilai motivasi kerja yang berbeda. Peneliti dengan tingkat pendidikan Sarjana muda mempunyai motivasi kerja terbesar, sedangkan peneliti dengan tingkat pendidikan sarjana mempunyai motivasi kerja terendah. Peneliti yang berpendidikan Master dan Doktor, motivasi kerjanya lebih tinggi daripada pe-

neliti yang berpendidikan sarjana, tetapi masih lebih rendah daripada motivasi kerja peneliti yang berpendidikan sarjana muda .

Dalam rangka melihat signifikansi perbedaan rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan tingkat pendidikan ini digunakan analisis varians satu jalan.

analisisnya disajikan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6

Hasil analisis varians satu jalan motivasi kerja berdasarkan tingkat pendidikan

Sumber variasi	db	J.K.	M.K.	F
Antar kelompok	3	1612669.31	537556.44	.898 (t.s.)
Error	116	69445388.33	598667.14	
T o t a l	119	71058057.64		

Dari tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa nilai F sebesar .898 masih lebih rendah daripada F tabel (8.56 untuk taraf signifikansi .05). Ini berarti perbedaan motivasi kerja antar peneliti dengan tingkat pendidikan yang berbeda adalah tidak signifikan. Dengan demikian, berarti pula tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap perbedaan motivasi kerja di kalangan peneliti.

1.1.(c). Status pernikahan dengan motivasi kerja

Dalam melihat hubungan antara status pernikahan dengan motivasi kerja, digunakan rata-rata nilai motivasi kerja berdasarkan status pernikahan peneliti. Rata - rata nilai motivasi kerja disajikan pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7

Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan status pernikahan

Status pernikahan	n	\bar{X}
M e n i k a h	105	2499.72
Tidak menikah	15	2448.83

Untuk melihat signifikansi perbedaan rata-rata nilai motivasi kerja antara peneliti yang menikah dan tidak menikah, digunakan Analisis varians satu jalan. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8

Hasil analisis varians satu jalan motivasi kerja peneliti berdasarkan status pernikahan

Sumber variasi	df	J.K.	M.K.	F
Antar kelompok	1	33896.80	33896.80	.056(t.s.)
E r r o r	118	71024160.84	601899.67	
T o t a l	119	71058057.64		

Data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata nilai motivasi kerja peneliti yang sudah menikah lebih besar daripada peneliti yang tidak menikah. Hasil analisis yang digambarkan pada tabel 4.8 ternyata menunjukkan bahwa perbedaan motivasi kerja antara peneliti yang sudah menikah dengan peneliti yang tidak/belum menikah tidak signifikan. Ini ditunjukkan oleh nilai F yang sebesar .056 yang lebih kecil daripada F tabel (.253 untuk taraf signifikansi .05). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa status pernikahan tidak mempengaruhi motivasi motivasi kerja peneliti.

1.1.(d). Usia dengan motivasi kerja

Dalam melihat pengaruh usia terhadap motivasi kerja di kalangan peneliti, digunakan rata-rata nilai motivasi kerja peneliti dari berbagai kelompok usia. Dalam penelitian ini, kelompok peneliti yang dijadikan sampel dibagi ke dalam 6 kelompok usia. Pengelompokan ke dalam 6 kelompok ini dianggap mencukupi karena kisaran (range) usia dari 120 peneliti tidak begitu besar. Untuk setiap kelompok usia, terdapat 4 tingkat usia. Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan kelompok usia ini disajikan pada tabel 4.9. Berdasarkan rata-rata nilai motivasi kerja ini kemudian dilakukan analisis untuk melihat signifikansi perbedaan rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan kelompok usia ini. Teknik anali-

sis yang digunakan adalah analisis varians satu jalan .
Hasil analisis disajikan pada tabel 4.10.

Tabel 4.9

Rata-rata nilai (\bar{X}) motivasi kerja peneliti
berdasarkan kelompok usia

Kelompok usia (tahun)	f	\bar{X}
27 - 30	15	2646.10
31 - 34	12	2577.69
35 - 38	28	2482.77
39 - 42	33	2473.66
43 - 46	23	2382.51
47 - 50	9	2517.04

Tabel 4.10

Hasil analisis varians satu jalan motivasi kerja
berdasarkan kelompok usia

Sumber variasi	df	J.K.	M.K.	F
Antar kelompok	5	738392.67	147678.53	.239(t.s)
E r r o r	114	70319664.97	616839.17	-
T o t a l	119	71058057.64		

Hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.10 me-
nunjukkan nilai F sebesar .239. Dengan nilai F tabel se

besar 4.40, berarti nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel. Dengan demikian, perbedaan motivasi kerja antar peneliti berdasarkan kelompok usia tidak signifikan (untuk taraf signifikansi .05). Berdasarkan hasil ini, dapat dikatakan usia tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja peneliti.

1.1.(e). Masa kerja dengan motivasi kerja

Pengaruh masa kerja terhadap motivasi kerja dilihat dengan menggunakan rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan masa kerja. Dalam penelitian ini, masa kerja dari 120 sampel peneliti dikelompokkan menjadi 5 kelompok. Jumlah kelompok sebesar 5 ini dianggap mencukupi dengan kisaran (range) masa kerja sebesar 19 tahun. Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan masa kerja ini disajikan pada tabel 4.11.

Tabel 4.11

Rata-rata nilai (\bar{X}) motivasi kerja peneliti berdasarkan masa kerja

Masa kerja (tahun)	f	\bar{X}
3 - 6	30	2727.32
7 - 10	42	2494.16
11 - 14	26	2080.53
15 - 18	14	2581.95
19 - 22	8	2798.52

Dari data yang disajikan pada tabel 4.11, terlihat adanya perbedaan rata-rata nilai motivasi kerja peneliti dengan masa kerja yang berbeda. Untuk melihat signifikansi perbedaan motivasi kerja peneliti dengan masa kerja berbeda ini dilakukan analisis perbedaan mean (rata-rata nilai). Dengan menggunakan teknik analisis varians satu jalan, diperoleh hasil seperti yang disajikan pada tabel 4.12.

Tabel 4.12

Hasil analisis varians satu jalan motivasi kerja berdasarkan masa kerja

Sumber variasi	df	J.K.	M.K.	F
Antar kelompok	4	6932974.21	1733243.55	3.11(.05)
E r r o r	115	64125083.43	557609.42	-
T o t a l	119	71058057.64		

Hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.12, menunjukkan nilai F sebesar 3.11. Nilai F sebesar ini lebih besar daripada F tabel (2.30 untuk taraf signifikansi .05). Dari hasil ini, dapat dikatakan bahwa peneliti dengan masa kerja yang berbeda mempunyai motivasi kerja yang berbeda secara signifikan. Dengan kata lain, masa kerja peneliti akan mempengaruhi motivasi kerja di kalangan peneliti.

1.1.(f). Bidang penelitian dengan motivasi kerja

Dalam meneliti pengaruh bidang penelitian terhadap motivasi kerja, digunakan rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan bidang penelitian yang dilakukan. Rata-rata nilai motivasi kerja peneliti berdasarkan bidang penelitian ini disajikan pada tabel 4.13. Untuk mengetahui signifikansi perbedaan rata-rata nilai motivasi kerja berdasarkan bidang penelitian ini digunakan analisis varians satu jalan yang hasilnya disajikan pada tabel 4.14.

Tabel 4.13

Rata-rata nilai (\bar{X}) motivasi kerja peneliti berdasarkan bidang penelitian

Bidang penelitian	f	\bar{X}
T e k n o l o g i	94	2418.16
S o s i a l	26	2765.22

Tabel 4.14

Hasil analisis varians satu jalan motivasi kerja berdasarkan bidang penelitian

Sumber variasi	df	J.K.	M.K.	F
Antar kelompok	1	5786497.44	5786497.44	10.46(.01)
E r r o r	118	65271560.20	553148.82	-
T o t a l	119	71058057.64		

Dari tabel 4.13 terlihat bahwa rata-rata nilai motivasi kerja peneliti yang melaksanakan penelitian sosial lebih tinggi daripada peneliti yang melaksanakan penelitian teknologi/non-sosial (2765.22 dibandingkan dengan 2418.16). Hasil analisis pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa perbedaan nilai rata-rata motivasi kerja ini berbeda sangat signifikan (taraf signifikansi .01). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa bidang penelitian mempunyai pengaruh terhadap terbentuknya motivasi kerja dalam diri seseorang .

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dalam melihat hubungan antara masing-masing faktor perorangan dengan motivasi kerja seperti yang digambarkan pada 1.1.(a) sampai dengan 1.1.(f) ; terlihat bahwa dari tujuh faktor perorangan, hanya ada 3 faktor perorangan saja yang mempengaruhi motivasi kerja peneliti.

Ketiganya adalah :

- (1). Jenis kelamin
- (2). Masa kerja
- (3). Bidang penelitian

Dari hasil ini, maka hipotesis 1 yang mengatakan : "Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam motivasi kerja peneliti " dapat dibuktikan dalam penelitian ini, tetapi terbatas pada 3 faktor perorangan, yaitu jenis kelamin, masa kerja dan bidang penelitian .

2. Pola keinginan peneliti

Setiap orang mengharapkan untuk memperoleh hasil-hasil tertentu dalam pekerjaannya. Setiap hasil ini mempunyai "valence" yang berbeda bagi masing-masing orang. Perbedaan valence ini disebabkan karena valence dihasilkan oleh kebutuhan dan persepsi individual, yang berbeda karena mencerminkan faktor yang berlainan dalam kehidupan setiap individu (Nadler & Lawler, 1977 : 218) . Valence dari suatu hasil bagi individu menunjukkan intensitas keinginan individu untuk memperolehnya .

Dalam melihat pola keinginan peneliti dalam pekerjaannya, digunakan nilai valence dari setiap hasil (outcome) yang diharapkan untuk diperoleh peneliti dalam pekerjaannya. Sesuai dengan nilai skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 1 - 7, hasil-hasil yang mempunyai nilai valence 5.00 ke atas, dianggap sebagai hasil-hasil yang intensitas keinginan peneliti untuk memperolehnya dalam pekerjaan lebih tinggi daripada tidak memperolehnya .

Dalam penelitian ini, pola keinginan peneliti dapat dilihat dari nilai rata-rata valence dari setiap hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan dari 120 sampel peneliti. Nilai rata-rata valence ini disajikan pada tabel 4.15 dalam halaman berikutnya.

Tabel 4.15

Rata-rata nilai (\bar{X}) valence dari setiap hasil yang diharapkan diperoleh peneliti dalam pekerjaan (N=120)

Hasil - hasil yang diharapkan	\bar{X}
Pengembangan bakat dan kemampuan	6.10
Peluang mempelajari hal - hal baru	6.07
G a j i	6.17
Promosi pada jabatan fungsional	6.13
Pendidikan formal yang lebih tinggi	5.43
Tugas yang menantang kreativitas	5.51
Perasaan yang menyenangkan	5.88
Pengakuan atas prestasi dan keahlian	5.58
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	6.16
Jaminan kerja	5.60
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	5.79
Kebebasan memilih cara kerja dan tugas	5.72
Promosi pada jabatan struktural	4.13
Dikenal sebagai orang yang berhasil	5.01
Dihormati rekan sekerja dan atasan	5.07
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	5.78

Dari data yang disajikan pada tabel 4.15 ini terlihat bahwa dari 16 hasil yang diukur nilai valencenya, 15 hasil mempunyai nilai rata-rata valence di atas 5.00. Ini dapat diartikan bahwa para peneliti menginginkan kelima belas hasil itu untuk diperoleh dalam pekerjaannya. Satu hasil, yaitu promosi pada jabatan struktural memperoleh nilai rata-rata valence 4.13. Ini dapat diartikan, bahwa bagi peneliti, promosi pada jabatan struktural ini merupakan hasil yang bukan menjadi pilihan baginya untuk diperoleh dalam pekerjaan.

Pada dasarnya, hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan dapat diklasifikasikan ke dalam 2 macam, yaitu : (1) Hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dan (2) Hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik. Dari beberapa riset seperti di kemukakan pada bab II, terlihat bahwa peneliti cenderung mengharapkan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik daripada motivasi ekstrinsik. Sehubungan dengan ini, dalam penelitian ini dibentuk satu hipotesis.

2.1. Hipotesis 2 : Para peneliti lebih cenderung mengharapkan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik untuk diperoleh dalam pekerjaan daripada hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik.

Pengujian hipotesis 2 ini dilakukan dengan 2 cara analisis, yaitu (1) Analisis kualitatif dan (2) Analisis kuantitatif. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh berdasarkan kedua cara analisis.

2.1.(a). Analisis kualitatif

Analisis kualitatif dilakukan dengan cara membandingkan jumlah dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dengan jumlah dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik, terutama hasil-hasil yang memperoleh nilai rata-rata 5.00 ke atas. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 15 hasil yang ingin diperoleh peneliti dalam pekerjaannya, 9 hasil merupakan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik, sedangkan 6 hasil merupakan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik (lihat tabel 4.15). Di sini terlihat bahwa jumlah hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik lebih banyak dari jumlah dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik (9 dibanding 6). Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa peneliti lebih cenderung mengharapkan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik daripada hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik. Berdasarkan hasil analisis kualitatif ini, maka hipotesis 2 dapat dibuktikan dalam penelitian ini.

2.1.(b). Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara membandingkan nilai rata-rata (Mean) valence antara kelompok yang terdiri dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dengan kelompok yang terdiri dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik.

Hasil-hasil yang dikelompokkan sebagai hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik terdiri dari 9 hasil yang meliputi :

- o Pengembangan bakat dan kemampuan ;
- o Peluang mempelajari hal-hal baru ;
- o Tugas yang menantang kreatifitas ;
- o Perasaan yang menyenangkan ;
- o Pengakuan atas reputasi dan keahlian ;
- o Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai ;
- o Kebebasan memilih cara kerja dan tugas ;
- o Dikenal sebagai orang yang berhasil ;
- o Tugas dengan tanggung-jawab yang besar ;

Hasil-hasil yang dikelompokkan sebagai hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik terdiri dari 7 hasil yang meliputi :

- o G a j i ;
- o Promosi pada jabatan fungsional ;
- o Pendidikan formal yang lebih tinggi ;
- o Jaminan kerja ;

- o Teman atau sahabat dalam pekerjaan ;
- o Promosi pada jabatan struktural ;
- o Dihormati rekan sekerja dan atasan .

Berdasarkan pengelompokan hasil-hasil seperti di atas, maka dari 120 sampel peneliti diperoleh nilai rata-rata valence dari 2 kelompok hasil yang dibandingkan. Untuk kelompok yang terdiri dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik diperoleh nilai rata-rata valence sebesar 5.82. Untuk kelompok yang terdiri dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik diperoleh nilai rata-rata valence sebesar 5.43. Untuk melihat apakah perbedaan nilai rata-rata valence antara kedua kelompok ini signifikan, dilakukan analisis perbedaan Mean dengan Uji t. Dari uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4.48. Dengan degree of freedom sebesar 119, untuk taraf signifikansi .01, diperoleh nilai t tabel sebesar 2.36. Dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, berarti perbedaan nilai rata-rata valence antara kedua kelompok ini sangat signifikan (taraf signifikansi .01). Berdasarkan nilai rata-rata valence yang lebih besar pada kelompok yang terdiri dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik serta hasil uji t yang menunjukkan perbedaan nilai rata-rata valence yang sangat signifikan, maka berarti para peneliti lebih cenderung mengharapkan hasil-hasil yang dapat menimbulkan

bulkan motivasi intrinsik daripada hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik untuk diperoleh dalam pekerjaannya .

Berdasarkan kedua cara analisis, yaitu analisis kuantitatif dan analisis kuantitatif seperti yang telah diuraikan, maka hipotesis 2 yang mengatakan bahwa peneliti lebih cenderung mengharapkan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik daripada hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik untuk diperoleh dalam pekerjaan dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Kecenderungan peneliti yang lebih kuat ke arah hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik ini diperkuat pula apabila hasil penelitian pada peneliti ini dibandingkan dengan data yang ada pada karyawan non-peneliti. Perbandingan antara peneliti dengan karyawan non-peneliti ini adalah perbandingan nilai rata-rata valence antara kelompok yang terdiri dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dengan kelompok yang terdiri dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik pada peneliti dan karyawan non-peneliti. Perbandingan ini untuk melihat apakah pada karyawan non-peneliti terdapat kecenderungan yang sama seperti pada peneliti, yaitu lebih cenderung mengharapkan hasil - hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik. Perbandingan nilai rata-rata valence ini disajikan pada tabel 4.16 .

Tabel 4.16

Perbandingan rata - rata nilai valence dari hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada peneliti dan karyawan non-peneliti

Status kepegawaian	N	Rata-rata nilai valence	
		Intrinsik	Ekstrinsik
Peneliti	120	5.82	5.43
Non-peneliti	70	5.35	5.32

Dari hasil yang disajikan pada tabel 4.16, terlihat pada non-peneliti, meskipun rata-rata nilai valence dari kelompok hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik lebih besar daripada kelompok hasil - hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik, tetapi perbedaannya kecil sekali, sehingga tidak signifikan. Artinya, kelompok non-peneliti tidak memiliki kecenderungan untuk mengharapkan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik seperti halnya para peneliti .

Adanya keinginan akan hasil-hasil tertentu untuk diperoleh dalam pekerjaan dalam diri individu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor perorangan dari individu bersangkutan. Faktor perorangan yang berbeda dapat menyebabkan keinginan akan macam hasil tertentu yang berbeda.

Hasil penelitian yang disajikan sebelumnya menunjukkan bahwa ada 3 (tiga) faktor perorangan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja peneliti. Ketiganya adalah : jenis kelamin, masa kerja dan bidang penelitian . Dalam penelitian ini, ketiga faktor perorangan ini dilihat pengaruhnya terhadap keinginan peneliti akan hasil-hasil tertentu untuk diperoleh dalam pekerjaannya . Ini didasarkan pada pendapat bahwa faktor-faktor perorangan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah juga merupakan faktor perorangan yang mempengaruhi keinginan untuk memperoleh hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan. Dalam melihat hubungan antara ketiga faktor perorangan dengan keinginan untuk memperoleh hasil-hasil tertentu ini dibentuk 1 hipotesis .

2.2. Hipotesis 3 : Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam pola keinginan peneliti.

Pengujian hipotesis-3 ini dilakukan dengan melakukan analisis terhadap hubungan antara masing-masing dari ketiga faktor perorangan, yaitu jenis kelamin, masa kerja dan bidang penelitian dengan pola keinginan peneliti. Untuk setiap faktor perorangan dilakukan analisis tersendiri. Analisis untuk jenis kelamin dan jabatan penelitian menggunakan uji t, sedangkan untuk masa kerja, analisis yang digunakan adalah Analisis varians satu jalan .

2.2.(a). Jenis kelamin dengan pola keinginan

Dalam melihat hubungan antara jenis kelamin dengan pola keinginan, digunakan nilai rata-rata valence dari 16 hasil yang diharapkan untuk diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti pria dan peneliti wanita . Tabel 4.17 me - nyajikan nilai rata-rata valence dari 16 hasil yang di - harapkan untuk diperoleh dalam pekerjaan . Berdasarkan skala penilaian yang digunakan untuk mengukur valence , setiap hasil-hasil yang mempunyai rata-rata nilai valence 5.00 ke atas, merupakan hasil yang diinginkan untuk di - peroleh dalam pekerjaan . Dari tabel ini, juga terlihat bahwa peneliti wanita mempunyai lebih banyak hasil yang ingin diperolehnya dalam pekerjaan daripada peneliti pria . Pada peneliti wanita, ada 15 hasil yang ingin di - perolehnya dalam pekerjaan, karena nilai rata-rata valence dari setiap hasil ini adalah 5.00 ke atas. Pada peneliti pria, jumlah hasil yang mempunyai nilai rata - rata 5.00 ke atas, ada 13 hasil. Dari analisis kualitatif ini , yang menggambarkan perbedaan dalam jumlah hasil yang diinginkan untuk diperoleh dalam pekerjaan, terlihat adanya pola keinginan yang berbeda antara peneliti wanita dengan peneliti pria .

Untuk lebih memastikan adanya perbedaan dalam pola keinginan antara peneliti pria dengan peneliti wanita ini, dilakukan analisis perbedaan mean (nilai rata-rata)

valence dari masing-masing 16 hasil yang diharapkan untuk diperoleh dalam pekerjaan. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t untuk setiap hasil ini disajikan pada tabel 4.18. Nilai t dari setiap hasil ini, kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.98 untuk taraf signifikansi .05 dengan df sebesar 119.

Hasil analisis seperti yang disajikan pada tabel 4.18 dan setelah dibandingkan dengan nilai t tabel, menunjukkan bahwa hanya ada 2 nilai t yang lebih besar daripada t tabel. Keduanya adalah nilai t dari perbedaan nilai rata-rata valence dari tugas yang menantang kreativitas serta kebebasan dalam memilih cara kerja dan tugas. Pada kedua hasil ini, nilai rata-rata valence pada peneliti wanita lebih tinggi daripada peneliti pria.

Berdasarkan hasil analisis kualitatif maupun kuantitatif dalam melihat hubungan antara jenis kelamin dengan pola keinginan peneliti dapat disimpulkan :

- (1) Peneliti pria mempunyai pola keinginan yang berbeda dengan peneliti wanita. Peneliti pria menginginkan 13 hasil untuk diperoleh dalam pekerjaan, sedangkan peneliti wanita menginginkan 15 hasil.
- (2) Peneliti wanita mempunyai tingkat keinginan yang lebih tinggi daripada peneliti pria untuk memperoleh tugas yang menantang kreativitas serta kebebasan dalam memilih cara kerja dan tugas dalam pekerjaannya.

Tabel 4.17

Rata-rata nilai (\bar{X}) valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti pria dan peneliti wanita

Hasil - hasil yang diharapkan	Peneliti pria (n = 79) \bar{X}	Peneliti wanita (n = 41) \bar{X}
Pengembangan bakat dan kemampuan	5.95	6.37
Peluang mempelajari hal-hal baru	6.01	6.15
G a j i	6.13	6.24
Promosi pada jabatan fungsional	6.14	6.15
Pendidikan formal yang lebih tinggi	5.32	5.59
Tugas yang menantang kreativitas	5.38	5.95
Perasaan yang menyenangkan	5.68	6.02
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	5.44	5.85
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	6.05	6.34
Jaminan kerja	5.68	5.49
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	5.73	5.66
Kebebasan memilih cara kerja dan tugas	5.57	6.00
Promosi pada jabatan struktural	4.18	4.15
Dikenal sebagai orang yang berhasil	4.92	5.15
Dihormati rekan sekerja dan atasan	4.73	5.10
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	5.80	5.71

Tabel 4.18

Hasil uji t dari perbedaan rata-rata nilai valence dari hasil - hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan jenis kelamin

Hasil - hasil yang diharapkan	Nilai t	p
Pengembangan bakat dan kemampuan	1.66	t.s.
Peluang mempelajari hal-hal baru	.77	t.s.
G a j i	.60	t.s.
Promosi pada jabatan fungsional	.05	t.s.
Pendidikan formal yang lebih tinggi	1.02	t.s.
Tugas yang menantang kreativitas	2.12	s.(.05)
Perasaan yang menyenangkan	1.85	t.s.
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	1.83	t.s.
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	1.54	t.s.
Jaminan kerja	.92	t.s.
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	.35	t.s.
Kebebasan memilih cara kerja dan tugas	2:47	s.(.05)
Promosi pada jabatan struktural	.11	t.s.
Dikenal sebagai orang yang berhasil	.99	t.s.
Dihormati rekan sekerja dan atasan	1.81	t.s.
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	.50	t.s.

2.2.(b). Masa kerja dengan pola keinginan

Hubungan antara masa kerja dengan pola keinginan peneliti ini dilihat dengan menggunakan nilai rata-rata valence dari 16 hasil yang diharapkan untuk diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti berdasarkan masa kerja. Tabel 4.19 menyajikan nilai rata-rata valence tersebut. Dari tabel ini terlihat adanya 12 hasil yang diinginkan untuk diperoleh dalam pekerjaan (nilai rata-rata valence 5.00 ke atas) oleh peneliti dalam berbagai masa kerja. Satu hasil, yaitu promosi pada jabatan struktural tidak diinginkan untuk diperoleh (nilai rata-rata valence di bawah 5.00) dalam pekerjaan pada peneliti dari berbagai masa kerja.

Untuk melihat lebih jauh tentang perbedaan keinginan untuk memperoleh hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan pada peneliti dari berbagai masa kerja dilakukan analisis perbedaan nilai rata-rata valence. Analisis yang digunakan adalah analisis varians satu jalan, yang hasilnya disajikan pada tabel 4.20. Pada tabel ini dapat dilihat nilai F untuk masing-masing dari 16 hasil. Hasil analisis pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa peneliti dengan masa kerja yang berbeda mempunyai tingkat keinginan yang berbeda secara signifikan (taraf signifikansi .01 dan .05) akan 3 hasil, yaitu (1) Pendidikan formal yang lebih tinggi; (2) Tugas yang menantang kreatifitas dan (3) Dikenal sebagai orang yang berhasil. Satu hasil, yaitu promosi

pada jabatan struktural, meskipun berbeda secara signifikan, tetapi merupakan hasil yang tidak ingin diperoleh peneliti dari berbagai masa kerja.

Berdasarkan data dan hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.19 dan 4.20 dapat disimpulkan :

- (1) Peneliti dengan masa kerja yang berbeda mempunyai pola keinginan yang berbeda akan hasil-hasil yang dapat diperoleh dalam pekerjaan, khususnya terhadap 3 hasil yang meliputi :
 - o Pendidikan formal yang lebih tinggi ;
 - o Tugas yang menantang kreatifitas ;
 - o Dikenal sebagai orang yang berhasil .
- (2) Peneliti dengan masa kerja 3-5 tahun mempunyai tingkat keinginan yang lebih besar untuk memperoleh pendidikan formal yang lebih tinggi dan dikenal sebagai orang yang berhasil dibandingkan tingkat keinginan dari para peneliti dengan masa kerja sesudahnya untuk memperoleh kedua hasil itu dalam pekerjaan .
- (3) Tugas yang menantang kreatifitas merupakan hasil yang paling diinginkan untuk diperoleh dalam pekerjaan bagi peneliti dengan masa kerja 7-10 tahun dibandingkan peneliti dengan masa kerja lainnya. Yang paling rendah keinginannya untuk memperoleh tugas yang menantang kreatifitas ini adalah peneliti yang mempunyai masa kerja antara 11 - 14 tahun .

Tabel 4.19

Rata-rata nilai (\bar{X}) valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan masa kerja peneliti

Hasil-hasil yang diharapkan diperoleh	Masa kerja (tahun)				
	3-6 (n=30)	7-10 (n=12)	11-14 (n=26)	15-18 (n=14)	19-22 (n=8)
Pengembangan bakat dan kemampuan	6.50	5.81	6.04	6.07	6.25
Peluang mempelajari hal-hal baru	6.53	5.74	5.92	6.21	6.13
G a j i	6.30	6.26	6.08	5.86	6.00
Promosi pada jabatan fungsional	6.23	6.14	6.00	6.21	6.13
Pendidikan formal yang lebih tinggi	6.50	5.10	4.92	5.36	4.63
Tugas yang menantang kreativitas	5.67	5.76	5.15	5.57	5.63
Perasaan yang menyenangkan	6.00	5.50	5.85	5.93	6.25
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	5.87	5.55	5.35	5.79	5.13
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	6.07	6.26	6.04	6.14	6.25
Jaminan kerja	5.87	6.83	5.65	5.93	5.67
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	5.93	5.45	5.77	5.71	6.00
Kebebasan memilih cara kerja dan tugas	5.87	5.55	5.81	6.00	5.25
Promosi pada jabatan struktural	4.50	4.21	4.12	3.57	3.87
Dikenal sebagai orang yang berhasil	5.37	5.00	4.42	5.36	4.87
Dihormati rekan sekerja dan atasan	5.00	4.83	4.81	4.86	4.63
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	6.07	5.79	5.58	5.57	5.63

Tabel 4.20

Hasil analisis varians satu jalan dari perbedaan rata-rata nilai valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh berdasarkan masa kerja peneliti

Hasil-hasil yang diharapkan	F	p
Pengembangan bakat dan kemampuan	1.34	t.s.
Peluang mempelajari hal-hal baru	1.67	t.s.
G a j i	.55	t.s.
Promosi pada jabatan fungsional	.44	t.s.
Pendidikan formal yang lebih tinggi	7.99	s.s(.01)
Tugas yang menantang kreativitas	2.68	s.(.05)
Perasaan yang menyenangkan	.08	t.s.
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	1.73	t.s.
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	.34	t.s.
Jaminan kerja	1.43	t.s.
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	.63	t.s.
Kebebasan memilih cara kerja dan tugas	.92	t.s.
Promosi pada jabatan struktural	9.31	s.s(.01)
Dikenal sebagai orang yang berhasil	2.66	s.(.05)
Dihormati rekan sekerja dan atasan	.26	t.s.
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	1.29	t.s.

2.2.(c). Bidang penelitian dengan pola keinginan

Berdasarkan nilai rata-rata valence dari setiap hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti dengan bidang penelitian berbeda (peneliti teknologi/non-sosial dan peneliti sosial) dicari hubungan antara bidang penelitian dengan pola keinginan peneliti. Nilai rata-rata valence dari setiap hasil, pada peneliti teknologi/non-sosial dan peneliti sosial ini disajikan pada tabel 4.21. Data memperlihatkan bahwa peneliti teknologi/non-sosial maupun peneliti sosial sama-sama menginginkan 13 hasil untuk diperoleh dalam pekerjaannya (13 hasil ini mempunyai nilai rata-rata valence 5.00 ke atas). Meskipun 13 hasil ini sama-sama diinginkan, tetapi kalau dilihat dari intensitas keinginan untuk memperolehnya, peneliti sosial mempunyai intensitas keinginan yang lebih tinggi daripada peneliti teknologi/non-sosial untuk memperoleh 13 hasil ini.

Apabila perbedaan intensitas keinginan untuk memperoleh 13 hasil ini antara peneliti teknologi dan peneliti sosial dianalisis lebih lanjut, maka meskipun berbeda, perbedaan intensitas keinginan ini hanya pada 9 hasil saja yang berbeda secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang menggunakan uji t seperti yang disajikan pada tabel 4.22. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari 9 hasil lebih besar da-

ripada t tabel. Nilai t tabel dengan df sebesar 118, adalah sebesar 1.98 pada taraf signifikansi .05 dan sebesar 2.617 pada taraf signifikansi .01.

Berdasarkan data dan hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.21 dan 4.22, maka dapat diambil beberapa kesimpulan :

- (1) Bidang penelitian yang dilakukan peneliti mempengaruhi pola keinginan peneliti akan hasil-hasil yang diharapkannya untuk diperoleh dalam pekerjaan. Peneliti dengan bidang penelitian berbeda mempunyai intensitas keinginan yang berbeda akan hasil-hasil dalam pekerjaan .
- (2) Peneliti sosial mempunyai intensitas keinginan yang lebih tinggi daripada peneliti teknologi/non-sosial terhadap 9 hasil untuk diperoleh dalam pekerjaan . Sembilan hasil ini meliputi :
 - o Pengembangan bakat dan kemampuan ;
 - o Peluang mempelajari hal - hal baru ;
 - o Pendidikan formal yang lebih tinggi ;
 - o Perasaan yang menyenangkan ;
 - o Pengakuan atas reputasi dan keahlian ;
 - o Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai ;
 - o Teman atau sahabat dalam pekerjaan ;
 - o Kebebasan memilih cara kerja dan tugas ;
 - o Tugas dengan tanggung-jawab yang besar .

Tabel 4.21

Rata-rata nilai (\bar{X}) valence dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti teknologi dan peneliti sosial

Hasil - hasil yang diharapkan	Peneliti teknologi (n = 94) \bar{X}	Peneliti sosial (n = 26) \bar{X}
Pengembangan bakat dan kemampuan	5.91	6.73
Peluang mempelajari hal-hal baru	5.88	6.69
Gaji	6.16	6.19
Promosi pada jabatan fungsional	6.10	6.31
Pendidikan formal yang lebih tinggi	5.20	6.15
Tugas yang menantang kreativitas	5.63	5.77
Perasaan yang menyenangkan	5.65	6.35
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	5.40	6.23
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	6.04	6.54
Jaminan kerja	5.54	5.88
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	5.56	6.23
Kebebasan memilih cara kerja dan tugas	5.62	6.08
Promosi pada jabatan struktural	4.09	4.46
Dikenal sebagai orang yang berhasil	4.99	5.04
Dihormati rekan sekerja/atasan	4.86	4.85
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	5.43	6.23

Tabel 4.22

Hasil uji t dari perbedaan rata-rata nilai valence dari hasil - hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan bidang penelitian

Hasil - hasil yang diharapkan	Nilai t	p
Pengembangan bakat dan kemampuan	4.63	s.s.(.01)
Peluang mempelajari hal-hal baru	4.09	s.s.(.01)
G a j i	.14	t.s.
Promosi pada jabatan fungsional	1.03	t.s.
Pendidikan formal yang lebih tinggi	2.73	s.s.(.01)
Tugas yang menantang kreativitas	.44	t.s.
Perasaan yang menyenangkan	3.30	s.s.(.01)
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	3.69	s.s.(.01)
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	2.56	s. (.05)
Jaminan kerja	1.42	t.s.
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	2.90	s.s.(.01)
Kebebasan memilih cara kerja dan tugas	2.27	s. (.05)
Promosi pada jabatan struktural	1.11	t.s.
Dikenal sebagai orang yang berhasil	.18	t.s.
Dihormati rekan sekerja dan atasan	.04	t.s.
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	3.87	s.s.(.01)

Berdasarkan hasil-hasil yang dikemukakan tentang hubungan antara faktor-faktor perorangan dengan pola keinginan peneliti seperti yang digambarkan pada 2.2.(a) sampai dengan 2.2.(c) dalam rangka membuktikan hipotesis 3, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- (1) Hipotesis 3 yang mengatakan bahwa faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam pola keinginan peneliti dapat dibuktikan dalam penelitian ini . Ketiga faktor perorangan, yaitu jenis kelamin , masa kerja dan bidang penelitian mempengaruhi perbedaan dalam pola keinginan di kalangan peneliti .
- (2) Di antara ketiga faktor perorangan, bidang penelitian merupakan faktor perorangan yang paling menjadi penyebab dari perbedaan pola keinginan para peneliti , dibandingkan dengan faktor jenis kelamin dan masa kerja . Bidang penelitian mempengaruhi perbedaan keinginan terhadap 9 hasil yang dapat diperoleh dalam pekerjaan, antara lain : pengembangan bakat dan kemampuan, peluang mempelajari hal-hal baru, penguatan atas reputasi dan keahlian serta kebebasan memilih cara kerja dan tugas. Di pihak lain, jenis kelamin mempengaruhi perbedaan keinginan terhadap hanya 2 hasil, sedangkan faktor masa kerja mempengaruhi perbedaan keinginan terhadap hanya 4 hasil yang dapat diperoleh dalam pekerjaan .

3. Pengharapan Prestasi - Hasil

Dalam teori Expectancy, pembentukan motivasi kerja dalam diri seseorang, di samping dipengaruhi oleh intensitas keinginan untuk memperoleh hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan (valence dari hasil), dipengaruhi pula oleh keyakinan tentang kemungkinan diperolehnya hasil-hasil itu dalam pekerjaan, apabila menampilkan prestasi kerja tertentu. Keyakinan ini menurut teori Expectancy, dinamakan instrumentality .

Dalam penelitian tentang motivasi kerja ini, keyakinan para peneliti tentang kemungkinan diperolehnya 16 hasil tertentu dalam pekerjaan ingin diketahui. Dari 120 peneliti yang dijadikan sampel dapat diketahui nilai rata-rata instrumentality dari masing-masing 16 hasil yang dapat diperoleh dalam pekerjaan . Tabel 4.23 pada halaman berikutnya ini menyajikan nilai rata-rata instrumentality dari setiap hasil tersebut .

Dari data yang disajikan pada tabel 4.23, diperoleh gambaran sebagai berikut :

- (1) Ada 8 (delapan) hasil yang diyakini peneliti mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk diperoleh dalam pekerjaan daripada tidak diperolehnya. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata instrumentality sebesar 5.00 ke atas pada masing-masing dari 8 hasil itu. Ke

Tabel 4.23

Rata-rata nilai (\bar{X}) instrumentality dari hasil -
 hasil yang diharapkan diperoleh para peneliti
 dalam pekerjaan
 (N=120)

Hasil-hasil yang diharapkan	\bar{X}
Pengembangan bakat dan kemampuan	5.09
Peluang mempelajari hal-hal baru	4.68
Kenaikan gaji	4.18
Promosi pada jabatan fungsional	5.36
Pendidikan formal yang lebih tinggi	4.68
Tugas yang menantang kreativitas	4.45
Perasaan yang menyenangkan	5.58
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	5.02
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	5.49
Jaminan kerja	4.53
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	5.30
Kebebasan memilih cara kerja dan tugas	4.80
Promosi pada jabatan struktural	3.36
Dikenal sebagai orang yang berhasil	4.52
Dihormati rekan sekerja dan atasan	4.30
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	5.02

delapan hasil ini terdiri dari :

- o Pengembangan bakat dan kemampuan ;
- o Peluang mempelajari hal - hal baru ;
- o Promosi pada jabatan fungsional ;
- o Perasaan yang menyenangkan ;
- o Pengakuan atas reputasi dan keahlian ;
- o Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai ;
- o Teman atau sahabat dalam pekerjaan ;
- o Tugas dengan tanggung-jawab yang besar .

(2) Dari 8 hasil di atas, 6 hasil di antaranya merupakan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrin-sik, sedangkan 2 hasil merupakan hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik bagi peneliti.

Kedua hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik ini terdiri dari :

- o Promosi pada jabatan fungsional ;
- o Teman atau sahabat dalam pekerjaan .

Di samping gambaran tentang hasil-hasil yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk diperoleh dalam pekerjaan bagi seluruh sampel peneliti, dilihat juga pengaruh faktor-faktor perorangan terhadap variasi dari nilai instrumentality. Faktor perorangan ini dibatasi pada 3 faktor perorangan yang mempengaruhi motivasi kerja peneliti, yaitu jenis kelamin, masa kerja dan bidang penelitian. Untuk itu dibentuk satu hipotesis .

3.1. Hipotesis 4 : Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam keyakinan peneliti tentang kemungkinan diperolehnya hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan .

Pengujian terhadap hipotesis 4 ini dilakukan dengan melakukan analisis terhadap hubungan antara masing-masing dari faktor perorangan yang terdiri dari jenis kelamin , masa kerja dan bidang penelitian dengan pengharapan hasil - prestasi. Untuk setiap faktor perorangan, dijelaskan dalam uraian berikutnya ini .

3.1.(a). Jenis kelamin dengan Pengharapan prestasi-hasil

Analisis terhadap hubungan antara kedua variabel ini dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata instrumentality dari setiap hasil yang diharapkan untuk diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti pria dan peneliti wanita . Nilai rata-rata instrumentality dimaksud disajikan pada tabel 4.24 . Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh jenis kelamin terhadap keyakinan tentang kemungkinan diperolehnya hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan, dilakukan analisis perbedaan nilai rata-rata instrumentality dari setiap hasil antara peneliti pria dengan peneliti wanita . Analisis dilakukan dengan uji t, dan hasilnya disajikan pada tabel 4.25 .

Berdasarkan data dan hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.24 dan 4.25 diperoleh gambaran :

- (1) Jenis kelamin dapat mempengaruhi keyakinan peneliti tentang kemungkinan diperolehnya 4 hasil tertentu dalam pekerjaan. Keempat hasil ini meliputi :
- o Promosi pada jabatan fungsional ;
 - o Teman atau sahabat dalam pekerjaan ;
 - o Promosi pada jabatan struktural ;
 - o Dikenal sebagai orang yang berhasil

Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung untuk keempat hasil ini lebih besar daripada t tabel (untuk taraf signifikansi .01 maupun .05).

- (2) Promosi pada jabatan fungsional dan teman atau sahabat dalam pekerjaan merupakan 2 hasil yang keyakinan tentang kemungkinan untuk diperolehnya dalam pekerjaan lebih besar pada peneliti pria dibandingkan dengan keyakinan peneliti wanita ;
- (3) Promosi pada jabatan struktural serta dikenal sebagai orang yang berhasil, meskipun peneliti pria mempunyai keyakinan yang lebih besar daripada peneliti wanita tentang kemungkinan diperolehnya kedua hasil itu dalam pekerjaan, keduanya sama-sama mempunyai keyakinan bahwa kedua hasil itu mempunyai kemungkinan yang rendah dan meragukan untuk diperoleh dalam pekerjaan. Pada peneliti pria, nilai rata-rata instrumentality pada kedua hasil ini adalah 3.65 dan 4.66, sedang pada peneliti wanita adalah 2.80 dan 4.24 .

Tabel 4.24

Rata-rata nilai (\bar{X}) instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti pria dan peneliti wanita

Hasil - hasil yang diharapkan	Peneliti pria (n = 79) \bar{X}	Peneliti wanita (n = 41) \bar{X}
Pengembangan bakat dan kemampuan	5.13	5.02
Peluang mempelajari hal-hal baru	5.19	5.44
Gaji yang besar	4.35	3.83
Promosi pada jabatan fungsional	5.66	4.78
Pendidikan formal yang lebih tinggi	4.67	4.68
Tugas yang menantang kreativitas	4.38	4.59
Perasaan yang menyenangkan	5.63	5.46
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	5.01	5.02
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	5.41	5.66
Jaminan kerja	4.59	4.41
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	5.46	5.00
Kebebasan dalam memilih cara kerja dan tugas	4.87	4.66
Promosi pada jabatan struktural	3.65	2.80
Dikenal sebagai orang yang berhasil	4.66	4.24
Dihormati rekan sekerja dan atasan	4.35	4.20
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	4.95	5.15

Tabel 4.25

Hasil uji t dari perbedaan rata-rata nilai instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh berdasarkan jenis kelamin

Hasil - hasil yang diharapkan	Nilai t	p
Pengembangan bakat dan kemampuan	.44	t.s.
Peluang mempelajari hal-hal baru	1.14	t.s.
Gaji yang besar	1.51	t.s.
Promosi pada jabatan fungsional	3.41	s.s(.01)
Pendidikan formal yang lebih tinggi	.03	t.s.
Tugas yang menantang kreativitas	.71	t.s.
Perasaan yang menyenangkan	.60	t.s.
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	.05	t.s.
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	.07	t.s.
Jaminan kerja	.64	t.s.
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	1.80	s.(.05)
Kebebasan memilih cara kerja dan tugas	.68	t.s.
Promosi pada jabatan struktural	3.07	s.s(.01)
Dikenal sebagai orang yang berhasil	1.79	s.(.05)
Dihormati rekan sekerja dan atasan	.66	t.s.
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	.80	t.s.

3.1.(b). Masa kerja dengan pengharapan prestasi-hasil

Analisis terhadap hubungan antara masa kerja peneliti dengan pengharapan prestasi-hasil dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata instrumentality dari setiap hasil yang dapat diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti dengan masa kerja yang berbeda. Nilai rata-rata instrumentality dari setiap hasil pada peneliti dengan berbagai masa kerja ini disajikan pada tabel 4.26. Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh masa kerja terhadap keyakinan tentang kemungkinan diperolehnya hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan, dilakukan analisis perbedaan nilai rata-rata instrumentality dari setiap hasil antara kelompok peneliti berdasarkan masa kerja yang berbeda dengan menggunakan analisis varians satu jalan. Hasil analisis varians satu jalan ini disajikan pada tabel 4.27 .

Berdasarkan data dan hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.26 dan 4.27, diperoleh gambaran sebagai berikut :

- (1) Ada 4 hasil yang diyakini peneliti dari berbagai masa kerja mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk diperoleh dalam pekerjaan (nilai rata-rata instrumentality di atas 5.00). Keempatnya adalah :
 - o Promosi pada jabatan fungsional ;
 - o Perasaan yang menyenangkan ;
 - o Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai ;

o Teman atau sahabat dalam pekerjaan .

(2) Ada 4 hasil yang diyakini peneliti dari berbagai masa kerja mempunyai kemungkinan yang kecil untuk diperoleh dalam pekerjaan (nilai rata-rata instrumentality dari masing-masingnya di bawah 5.00) .

Keempat hasil ini adalah :

o Gaji yang besar ;

o Promosi pada jabatan struktural ;

o Dikenal sebagai orang yang berhasil ;

o Dihormati rekan sekerja dan atasan .

(3) Masa kerja peneliti mempunyai pengaruh terhadap keyakinan tentang kemungkinan diperolehnya 6 hasil dalam pekerjaan di kalangan para peneliti. Ini dapat dilihat dari nilai F dari masing-masing 6 hasil ini yang lebih besar daripada F tabel seperti yang disajikan pada tabel 4.27. Artinya, peneliti dengan masa kerja yang berbeda mempunyai keyakinan yang berbeda secara signifikan tentang kemungkinan diperolehnya 6 hasil itu dalam pekerjaan. Keenamnya terdiri dari :

o Peluang mempelajari hal-hal baru ;

o Pendidikan formal yang lebih tinggi ;

o Tugas yang menantang kreativitas ;

o Jaminan kerja ;

o Kebebasan memilih cara kerja dan tugas ;

o Tugas dengan tanggung-jawab yang besar .

Table 4.26

Rata rata nilai (\bar{X}) instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan masa kerja peneliti

Hasil - hasil yang diharapkan	Masa kerja (tahun)			
	3-6 (n=30)	7-10 (n=42)	11-14 (n=26)	15-18 (n=14)
Pengembangan bakat dan kemampuan	5.20	5.24	4.54	5.29
Peluang mempelajari hal-hal baru	5.50	5.29	4.85	5.29
Gaji yang besar	4.57	4.33	3.65	4.07
Promosi pada Jabatan fungsional	5.30	5.52	5.08	5.43
Pendidikan formal yang lebih tinggi	5.13	4.98	3.78	4.86
Tugas yang menantang kreativitas	5.23	4.33	3.69	4.21
Perasaan yang menyenangkan	5.50	5.50	5.65	5.86
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	5.17	5.00	4.85	4.00
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	5.40	5.71	5.08	5.57
Jamiran kerja	4.57	4.83	3.88	4.36
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	5.37	5.31	5.31	5.07
Kebebasan memilih cara kerja dan tugas	4.53	5.30	4.00	4.64
Promosi pada jabatan struktural	3.43	3.62	2.88	3.14
Dikenal sebagai orang yang berhasil	4.77	4.64	4.12	4.13
Dihormati rekan sekerja dan atasan	4.27	4.36	3.92	4.57
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	5.17	5.33	4.19	4.79
				5.88

Tabel 4.27

Hasil analisis varians satu jalan dari perbedaan rata-rata nilai instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan masa kerja

Hasil - hasil yang diharapkan	F	p
Pengembangan bakat dan kemampuan	1.383	t.s.
Peluang mempelajari hal-hal baru	12.88	s.s(.01)
Gaji yang besar	1.414	t.s.
Promosi pada jabatan fungsional	.736	t.s..
Pendidikan formal yang lebih tinggi	6.200	s.s(.01)
Tugas yang menantang kreativitas	4.033	s.s(.01)
Perasaan yang menyenangkan	.166	t.s.
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	.291	t.s.
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	1.059	t.s.
Jaminan kerja	2.452	s.s(.01)
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	.111	t.s.
Kebebasan dalam memilih cara kerja dan tugas	5.974	s.s(.01)
Promosi pada jabatan struktural	1.313	t.s.
Dikenal sebagai orang yang berhasil	1.250	t.s.
Dihormati rekan sekerja dan atasan	1.160	t.s.
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	4.867	s.s(.01)

3.1.(c). Bidang penelitian dengan Pengharapan prestasi - hasil.

Analisis tentang hubungan bidang penelitian dengan pengharapan prestasi-hasil menggunakan data tentang nilai rata-rata instrumentality dari setiap hasil yang diharapkan untuk diperoleh dalam pekerjaan pada peneliti teknologi/non-sosial dan peneliti sosial. Nilai rata-rata instrumentality itu disajikan pada tabel 4.28. Untuk mengetahui signifikansi perbedaan nilai rata-rata instrumentality pada setiap hasil antara peneliti teknologi / non sosial dengan peneliti sosial , dilakukan analisis perbedaan nilai rata-rata instrumentality dengan menggunakan uji t. Hasil analisis disajikan pada tabel 4.29 .

Berdasarkan data dan hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.28 dan 4.29 diperoleh beberapa gambaran sebagai berikut :

- (1) Bidang penelitian merupakan faktor perorangan yang menyebabkan perbedaan dalam keyakinan tentang kemungkinan diperolehnya hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan, khususnya terhadap 3 hasil , yaitu tugas yang menantang kreativitas, pengakuan atas reputasi dan keahlian dan dikenal sebagai orang yang berhasil. Ini ditunjukkan oleh hasil analisis pada tabel 4.29 , dimana keyakinan tentang kemungkinan diperolehnya ketiga hasil itu berbeda secara signifikan (taraf sig-

nifikansi .05) antara peneliti teknologi dan peneliti sosial. Dua hasil, yaitu tugas yang menantang kreativitas serta pengakuan atas reputasi dan keahlian diyakini peneliti sosial mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk diperolehnya dalam pekerjaan. Sebaliknya, bagi peneliti teknologi/non-sosial, kedua hasil ini diyakini mempunyai kemungkinan yang meragukan untuk diperoleh dalam pekerjaan. Satu hasil lainnya, yaitu dikenal sebagai orang yang berhasil, meskipun kedua peneliti ini mempunyai keyakinan yang berbeda secara signifikan tentang kemungkinan diperolehnya dalam pekerjaan, tetapi keduanya menganggap hasil ini diragukan untuk diperoleh dalam pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, meskipun hanya terbatas pada 3 hasil, hipotesis 4 dapat dibuktikan dalam penelitian ini.

- (2) Ada 6 hasil yang sama diyakini oleh peneliti teknologi maupun sosial mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk diperoleh dalam pekerjaan, yaitu :
- o Pengembangan bakat dan kemampuan ;
 - o Peluang mempelajari hal-hal baru ;
 - o Promosi pada jabatan fungsional ;
 - o Perasaan yang menyenangkan ;
 - o Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai ;
 - o Teman atau sahabat dalam pekerjaan .

Tabel 4.28

Rata-rata nilai (\bar{X}) instrumentality dari hasil-hasil yang diharapkan diperoleh dalam pekerjaan berdasarkan bidang penelitian

Hasil - hasil yang diharapkan	Peneliti teknologi (n = 94) \bar{X}	Peneliti sosial (n = 26) \bar{X}
Pengembangan bakat dan kemampuan	5.02	5.35
Peluang mempelajari hal-hal baru	5.27	5.31
Gaji yang besar	4.15	4.27
Promosi pada jabatan fungsional	5.44	5.08
Pendidikan formal yang lebih tinggi	4.60	4.96
Tugas yang menantang kreativitas	4.30	5.00
Perasaan yang menyenangkan	5.60	5.50
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	4.93	5.35
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	5.45	5.65
Jaminan kerja	4.43	4.92
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	5.24	5.50
Kebebasan dalam memilih cara kerja dan tugas	4.89	4.46
Promosi pada jabatan struktural	3.40	3.19
Dikenal sebagai orang yang berhasil	4.40	4.92
Dihormati rekan sekerja dan atasan	4.31	4.27
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	4.95	5.27

Tabel 4.29

Hasil uji t dari perbedaan rata-rata nilai instrumentality dari hasil yang diharapkan diperoleh berdasarkan bidang penelitian

Hasil - hasil yang diharapkan	Nilai t	p
Pengembangan bakat dan kemampuan	1.14	t.s.
Peluang mempelajari hal-hal baru	.15	t.s.
Gaji yang besar	.36	t.s.
Promosi pada jabatan fungsional	1.14	t.s.
Pendidikan formal yang lebih tinggi	1.07	t.s.
Tugas yang menantang kreativitas	2.01	s.(.05)
Perasaan yang menyenangkan	.37	t.s.
Pengakuan atas reputasi dan keahlian	1.68	s.(.05)
Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai	.72	t.s.
Jaminan kerja	1.56	t.s.
Teman atau sahabat dalam pekerjaan	.88	t.s.
Kebebasan memilih cara kerja dan tugas	1.22	t.s.
Promosi pada jabatan struktural	.64	t.s.
Dikenal sebagai orang yang berhasil	1.88	s.(.05)
Dihormati rekan sekerja dan atasan	.15	t.s.
Tugas dengan tanggung-jawab yang besar	1.06	t.s.

Dalam rangka membuktikan hipotesis 4 yang mengatakan bahwa " faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam keyakinan peneliti tentang kemungkinan diperolehnya hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan ", di-analisis hubungan antara 3 (tiga) faktor perorangan, yaitu jenis kelamin, masa kerja dan bidang penelitian de -
ngan pengharapan prestasi hasil. Dari hasil analisis se-perti yang diuraikan pada 3.1.(a) sampai dengan 3.1.(c) diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- (1) Pada masing-masing dari ketiga faktor perorangan, hipotesis 4 dapat dibuktikan dalam penelitian ini .
- (2) Peneliti pria mempunyai perbedaan keyakinan dengan peneliti wanita tentang kemungkinan diperolehnya 4 hasil dalam pekerjaan , yaitu promosi pada jabatan fungsional, teman atau sahabat dalam pekerjaan, pro-mosi pada jabatan struktural serta tugas dengan tanggung-jawab yang besar .
- (3) Peneliti dengan masa kerja berbeda mempunyai perbedaan keyakinan tentang kemungkinan diperolehnya 6 ha -
sil, yaitu, peluang mempelajari hal-hal baru, pendi-dikan formal yang lebih tinggi, tugas yang menantang kreativitas, jaminan kerja, kebebasan dalam memilih cara kerja dan tugas serta tugas dengan tanggung-ja-wab yang besar .
- (4) Peneliti teknologi/non-sosial dengan peneliti sosial

mempunyai perbedaan keyakinan tentang kemungkinan di perolehnya 3 hasil dalam pekerjaan, yang terdiri dari : tugas yang menantang kreativitas, pengakuan atas reputasi dan keahlian dan dikenal sebagai orang yang berhasil .

4. Pengharapan Upaya - Prestasi

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan motivasi kerja adalah keyakinan individu akan kemampuan dirinya. Dalam teori Expectancy, keyakinan demikian dinamakan Pengharapan Upaya-prestasi, yang menggambarkan tingkat keyakinan individu tentang kemampuannya untuk dapat mengeluarkan upaya untuk mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Atau keyakinan tentang besarnya kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam organisasi kerjanya .

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui tingkat keyakinan peneliti akan kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam organisasinya, digunakan nilai rata - rata pengharapan upaya-prestasi dari 120 sampel peneliti. Besar nilai rata-rata dimaksud adalah 5.42 . Apabila nilai rata-rata sebesar 5.42 ini dikaitkan dengan skala penilaian 1 - 7 yang dibuat untuk keperluan penelitian ini , dapat dikatakan para peneliti mempunyai keyakinan yang lebih daripada cukup tentang kemampuan dirinya untuk bekerja secara efektif dalam organisasi kerjanya .

Di samping gambaran tentang keyakinan peneliti mengenai kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam organisasi kerjanya, dalam penelitian ini dilihat juga pengaruh dari 3 faktor perorangan terhadap keyakinan ini. Ketiga faktor perorangan dimaksud adalah jenis kelamin, masa kerja dan bidang penelitian. Untuk itu dibentuk satu hipotesis .

4.1. Hipotesis 5 : Faktor-faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam keyakinan peneliti tentang kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam organisasi

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melakukan analisis terhadap hubungan antara masing-masing dari faktor perorangan, yaitu jenis kelamin, masa kerja dan bidang penelitian dengan keyakinan bekerja secara efektif dalam organisasi (pengharapan upaya-prestasi) . Untuk setiap faktor perorangan, analisis dan hasilnya dijelaskan pada uraian berikutnya ini .

4.1.(a). Jenis Kelamin dengan Pengharapan Upaya-Prestasi

Dalam menganalisis hubungan antara jenis kelamin dengan pengharapan upaya-prestasi digunakan nilai rata-rata pengharapan upaya-prestasi pada peneliti pria dan peneliti wanita. Pada masing-masing peneliti ini diperoleh nilai rata-rata sebagai berikut :

- o Peneliti pria : 5.43
- o Peneliti wanita : 5.39

Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh jenis kelamin terhadap pengharapan upaya-prestasi, dilakukan analisis perbedaan nilai rata-rata pengharapan upaya-prestasi antara peneliti pria dengan peneliti wanita. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t menghasilkan nilai t sebesar .227. Dengan df sebesar 118, nilai t tabel adalah sebesar 1.98 untuk taraf signifikansi .05.. Karena nilai t hitung sebesar .227 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1.98, berarti perbedaan nilai rata-rata pengharapan upaya-prestasi antara peneliti pria dengan peneliti wanita ini tidak signifikan. Berdasarkan hasil ini, dapat dikatakan bahwa jenis kelamin tidak menyebabkan perbedaan dalam keyakinan peneliti tentang kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam organisasi kerjanya. Dengan demikian hipotesis 5 untuk faktor jenis kelamin tak dapat dibuktikan dalam penelitian ini.

4.1.(a). Masa kerja dengan Pengharapan Upaya-Prestasi

Analisis terhadap hubungan antara masa kerja dengan pengharapan upaya-prestasi menggunakan nilai rata-rata pengharapan upaya-prestasi dari peneliti dalam berbagai masa kerja. Dalam penelitian ini, peneliti dikelompokkan ke dalam 5 masa kerja. Nilai rata-rata pengharapan upaya-prestasi dimaksud disajikan pada tabel 4.30 .

Tabel 4.30

Rata-rata nilai (\bar{X}) Pengharapan Upaya - prestasi peneliti berdasarkan masa kerja

Masa kerja (tahun)	n	\bar{X}
3 - 6	30	5.54
7 - 10	42	5.33
11 - 14	26	5.22
15 - 18	14	5.60
19 - 22	8	5.79

Berdasarkan data di atas, untuk menguji hipotesis tentang pengaruh masa kerja terhadap pengharapan upaya - prestasi di kalangan peneliti, dilakukan analisis perbedaan nilai rata-rata (mean) pengharapan upaya - prestasi antar peneliti dengan masa kerja berbeda. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis varians satu jalan. Hasil analisis disajikan pada tabel 4.31 berikut .

Tabel 4.31

Hasil analisis varians satu jalan pengharapan upaya - prestasi peneliti berdasarkan masa kerja

Sumber variasi	df	J.K.	M.K.	F
Antar kelompok	4	3.44	.86	1.12 (t.s)
Error	115	88.59	.77	-
Total	119	92.03		

Hasil analisis varians satu jalan menunjukkan nilai F sebesar 1.12. Nilai F hitung ini masih lebih kecil daripada F tabel yang sebesar 2.45. F tabel ini diperoleh dari df sebesar 4,115 untuk taraf signifikansi .05. Karena F hitung lebih kecil daripada F tabel, maka perbedaan nilai rata-rata pengharapan upaya-prestasi antara peneliti dengan masa kerja yang berbeda tidak signifikan. Artinya, masa kerja peneliti tidak mempengaruhi pengharapan upaya-prestasi dari para peneliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peneliti dengan masa kerja yang berbeda mempunyai keyakinan yang tidak berbeda tentang kemampuannya untuk bekerja efektif dalam organisasi kerjanya. Apabila hasil ini dikaitkan dengan hipotesis 5, maka untuk masa kerja sebagai faktor perorangan hipotesis 5 tidak terbukti dalam penelitian ini.

4.1.(c). Bidang penelitian dengan Pengharapan Upaya - Prestasi

Hubungan antara bidang penelitian dengan pengharapan upaya-prestasi dianalisis dengan didasarkan pada nilai rata-rata pengharapan upaya-prestasi pada peneliti teknologi/non-sosial dan peneliti sosial. Nilai rata-rata pengharapan upaya-prestasi pada kedua peneliti ini menunjukkan gambaran sebagai berikut :

- o Peneliti teknologi/non-sosial (n=94) : 5.54
- o Peneliti sosial (n=26) : 5.39

Berdasarkan data di atas, untuk menguji hipotesis tentang pengaruh bidang penelitian terhadap pengharapan upaya-prestasi, dilakukan analisis perbedaan nilai rata-rata pengharapan upaya-prestasi antara peneliti teknologi/non-sosial dengan peneliti sosial. Analisis dengan uji t menghasilkan nilai t sebesar .785. Untuk taraf signifikansi .05, dengan df sebesar 118, nilai t tabel adalah 1.98. Karena nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel, maka perbedaan nilai rata-rata pengharapan upaya-prestasi antara peneliti teknologi/non-sosial dengan peneliti sosial tidak signifikan. Artinya bidang penelitian tidak mempunyai pengaruh terhadap perbedaan dalam pengharapan upaya-prestasi dari peneliti. Berdasarkan hasil ini, maka untuk bidang penelitian sebagai faktor perorangan, hipotesis 5 tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini.

Dalam rangka membuktikan hipotesis 5 yang mengatakan bahwa " faktor - faktor perorangan dapat menyebabkan perbedaan dalam keyakinan peneliti tentang kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam organisasi " , dianalisis pengaruh tiga faktor perorangan, yang terdiri dari jenis kelamin, masa kerja dan bidang penelitian terhadap pengharapan upaya-prestasi . Dari hasil analisis seperti yang diuraikan pada 4.1.(a) sampai dengan 4.1.(c) diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- (1) Pada masing-masing dari ketiga faktor perorangan, hipotesis 5 tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini .
- (2) Antara peneliti pria dengan peneliti wanita, meskipun keyakinan tentang kemampuan untuk bekerja secara efektif tidak berbeda secara signifikan, tetapi kalau dilihat dari nilai rata-ratanya, peneliti pria mempunyai keyakinan yang lebih tinggi daripada peneliti wanita .
- (3) Peneliti dengan masa kerja berbeda, meskipun keyakinan tentang kemampuan untuk bekerja secara efektif tidak berbeda secara signifikan, tetapi kalau dilihat dari nilai rata-ratanya, peneliti dengan masa kerja 19-22 tahun mempunyai keyakinan tertinggi, sedangkan peneliti dengan masa kerja 11-14 tahun mempunyai keyakinan paling rendah .
- (4) Peneliti teknologi/non-sosial dan peneliti sosial tidak mempunyai keyakinan yang berbeda tentang kemampuan untuk bekerja secara efektif. Tetapi kalau dilihat dari nilai rata-ratanya, peneliti teknologi / non-sosial mempunyai keyakinan yang lebih tinggi daripada peneliti sosial .

BAB V

DISKUSI DAN KESIMPULAN

A. DISKUSI

1. Motivasi kerja peneliti

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan teori Expectancy serta sesuai dengan skala penilaian yang digunakan, dapat diperoleh nilai motivasi kerja dari setiap peneliti yang dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata motivasi kerja dari 120 orang peneliti adalah 2493.35. Tinjauan lebih lanjut dari nilai rata-rata motivasi kerja ini dapat dijelaskan dalam uraian berikutnya ini.

1.(1). Distribusi nilai motivasi kerja dari 120 sampel peneliti merupakan distribusi normal¹⁾. Dengan Standar Deviasi (S.D) sebesar 793.32, nilai motivasi kerja yang terletak di antara -1 SD dengan +1 SD adalah nilai motivasi kerja antara 1700.03 sampai dengan 3286.67. Apabila nilai motivasi kerja antara 1700.03 - 3286.67 dianggap sebagai nilai motivasi kerja yang rata-rata (cukup) untuk

1) Distribusi nilai motivasi kerja ini disebut normal, karena 83 (69.17 %) nilai ada di antara -1 SD dengan +1 SD. Ini melebihi 68.26 % dari syarat sebagai distribusi disebut normal (Guilford & Fruchter, 1978 : 110)

kelompok peneliti, jumlah peneliti yang mempunyai nilai rata-rata kelompok ini adalah 83 orang atau 69.17 % . Dari sisa peneliti sebanyak 27 orang , , 18 orang di antaranya mempunyai motivasi kerja di atas rata-rata kelompok (di atas 3286.67), sedangkan di bawah rata-rata kelompok sebanyak 19 orang peneliti . Dari sini terlihat bahwa peneliti yang mendapat nilai motivasi kerja rata-rata dan di atas rata-rata kelompok berjumlah 101 (83+18) atau 84.17 % dari 120 peneliti . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebagian besar peneliti mempunyai motivasi kerja yang mencukupi untuk bekerja dengan giat dalam organisasinya .

- 1.(2). Dari sisi lain, nilai rata-rata motivasi kerja peneliti sebesar 2493.35 dapat dihubungkan dengan nilai teoritik motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Di sini nilai teoritik motivasi kerja yang dianggap cukup adalah 2000 ²⁾. Berdasarkan nilai teoritik ini, berarti nilai rata-rata motivasi kerja dari sampel peneliti berada pada tingkat di atas cukup . Berdasarkan nilai teoritik ini pula, terlihat bahwa sebagian besar da

2) Sesuai dengan skala penilaian untuk setiap variabel pembentuk motivasi kerja (Instrumentality, Valence dan Expectancy), nilai teoritik motivasi kerja yang dianggap cukup adalah : $16 (5 \times 5) \times 5 = 2000$.

ri 120 sampel peneliti (91 orang - 75.83 %) mempunyai motivasi kerja yang lebih daripada cukup.

- 1.(3). Apabila nilai rata-rata motivasi kerja dari 120 sampel peneliti dibandingkan dengan karyawan non - peneliti, ternyata nilai rata - rata motivasi kerja peneliti (2493.35) lebih tinggi daripada karyawan non-peneliti (1812.38). Perbedaan nilai rata-rata ini berbeda sangat signifikan (taraf signifikansi .01) .

Dari uraian yang dikemukakan, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar peneliti mempunyai motivasi kerja yang lebih daripada cukup . Motivasi kerja pada tingkat demikian dapat dijelaskan, apabila dikaitkan dengan faktor-faktor pembentuk motivasi kerja menurut teori Expectancy. Faktor-faktor ini adalah instrumentality, valence dan expectancy .

- (1). Dalam pekerjaan, ada 15 hasil yang dianggap penting oleh para peneliti untuk diperolehnya. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata valence diatas 5.00 pada masing-masing dari 15 hasil ini (lihat tabel 4.15) . Di antara 15 hasil ini, 8 hasil di antaranya diyakini peneliti mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk diperolehnya dalam pekerjaan daripada tidak diperolehnya . Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata instrumentality di atas 5.00 pada

masing-masing dari 8 hasil ini (lihat tabel 4.23) . Hal inilah yang memungkinkan para peneliti mempunyai motivasi kerja yang cukup dan lebih daripada cukup .

- (2). Adanya tingkat keyakinan yang lebih daripada cukup tentang kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam organisasi . Keyakinan semacam ini dipunyai oleh 95 orang peneliti yang dijadikan sampel. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata expectancy di atas 5.00 dari 95 orang peneliti bersangkutan. Hal ini tentu saja memberikan pengaruh terhadap tingkat motivasi kerja yang dipunyai para peneliti .

A.2. Faktor-faktor perorangan dengan motivasi kerja

Motivasi kerja peneliti dipengaruhi oleh variabel-variabel "jenis kelamin", "masa kerja" dan "bidang penelitian". Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- (1). Peneliti pria mempunyai motivasi kerja yang berbeda secara signifikan, dengan peneliti wanita ;
- (2). Peneliti yang mempunyai masa kerja berbeda mempunyai motivasi kerja yang berbeda ;
- (3). Peneliti yang melakukan penelitian sosial mempunyai motivasi kerja yang berbeda dengan peneliti yang melakukan penelitian teknologi/non-sosial .

Penjelasan ketiga hal di atas pada uraian berikut ini .

A.2.(1). Jenis kelamin dengan motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja peneliti pria lebih besar daripada motivasi kerja peneliti wanita. Nilai rata-rata motivasi kerja peneliti pria adalah 2530.00, sedangkan peneliti wanita adalah sebesar 2422.36. Perbedaan antara keduanya ini adalah signifikan pada taraf signifikansi .05 . Apabila perbedaan motivasi kerja antara peneliti pria dengan peneliti wanita dikaitkan dengan faktor pembentuk motivasi kerja, yaitu instrumentality, valence dan expectancy, diperoleh gambaran sebagai berikut :

- (a). Dari 16 hasil yang dapat diperoleh dalam pekerjaan, peneliti wanita mempunyai tingkat keinginan yang lebih tinggi daripada peneliti pria untuk memperoleh 13 hasil dalam pekerjaan. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata valence dari 13 hasil ini yang lebih tinggi pada peneliti wanita daripada peneliti pria (lihat tabel 4.17). Tetapi kalau dilihat dari tingkat kemungkinan diperolehnya 13 hasil itu dalam pekerjaan, ternyata keyakinan peneliti wanita akan kemungkinan perolehan 13 hasil ini lebih rendah daripada keyakinan peneliti pria . Nilai rata-rata instrumentality dari masing-masing 13 hasil ini lebih rendah pada peneliti wanita dibandingkan peneliti pria (lihat tabel 4.24) .

(b). Di samping itu, peneliti wanita ternyata juga mempunyai keyakinan yang lebih rendah daripada peneliti pria tentang kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam organisasinya. Nilai rata-rata expectancy pada peneliti wanita lebih rendah daripada peneliti pria (5.39 dibanding dengan 5.43) .

(c). Keyakinan yang lebih rendah pada peneliti wanita daripada peneliti pria terhadap kemungkinan diperolehnya hasil-hasil yang diinginkan dalam pekerjaan , serta kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam organisasinya mungkin menyebabkan motivasi kerja yang lebih rendah pada peneliti wanita .

Ada 2 hal yang mungkin menjadi penyebab rendahnya keyakinan peneliti wanita daripada peneliti pria terhadap kedua hal di atas :

(1) Bagi peneliti wanita, pekerjaannya merupakan aktivitas sekunder, sedang aktifitas utamanya adalah dalam rumah tangga. Dengan demikian, peneliti wanita ini mempunyai peran ganda . Dari 41 sampel peneliti wanita, 30 diantaranya mempunyai peran ganda. Menurut Agassi (1979), wanita yang memiliki kedua peran ini akan mendapatkan beban ganda sehingga menghalangi rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karena itu, meskipun peneliti wanita ini menginginkan hasil-hasil tertentu untuk diperoleh dalam pekerja -

annya; tetapi mereka merasa tidak akan sepenuhnya dapat melibatkan diri secara aktif dalam pekerjaannya. Dengan demikian, peneliti wanita ini merasa bahwa kemungkinan untuk memperoleh hasil-hasil tertentu yang diinginkannya serta mampu secara efektif melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih rendah ;

- (2) Adanya pandangan masyarakat bahwa pria adalah pemegang peran utama dalam pekerjaan menyebabkan berbagai posisi dalam organisasi lebih banyak dipegang pria . Dalam pandangan demikian ini, peneliti wanita menganggap bahwa lebih kecil kemungkinan baginya untuk memperoleh apa yang diinginkannya dalam pekerjaan, maupun bekerja secara efektif dalam organisasi . Faktor-faktor sosial-budaya lainnya mungkin saja mempengaruhi tingkat keyakinan peneliti wanita ini. Penelitian Rahardjo (1971) di kalangan wanita berpendidikan di Indonesia menunjukkan bahwa faktor sosial - budaya merupakan faktor penting dalam memahami pekerjaan wanita pada masyarakat Indonesia .

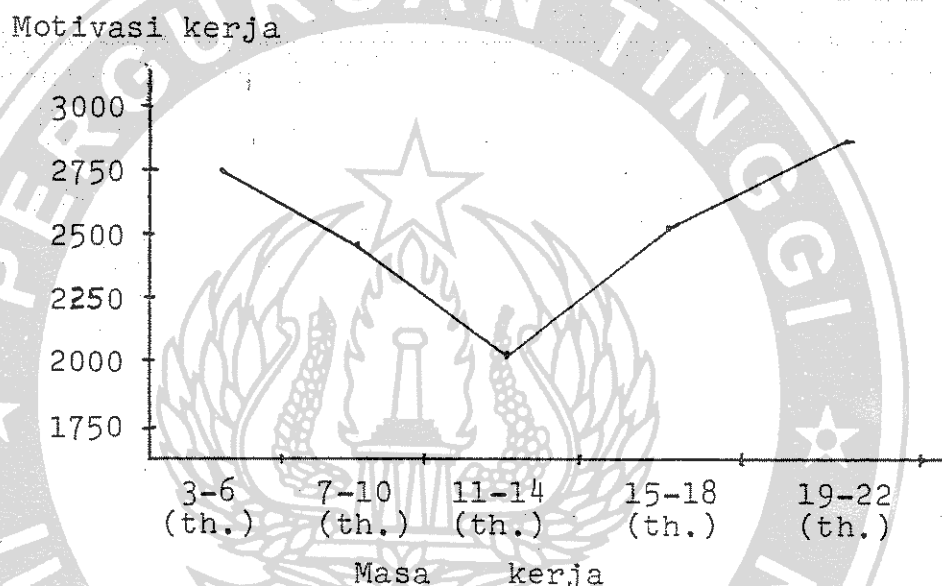
A.2.(2). Masa kerja dengan motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh masa kerja terhadap terbentuknya motivasi kerja pada peneliti . Dari 5 kelompok peneliti berdasarkan masa kerja, diperoleh perbedaan motivasi kerja yang signifikan (taraf

signifikansi .05) . Berdasarkan masa kerja ini, terlihat adanya kecenderungan tertentu dari motivasi kerja peneliti dikaitkan dengan berlangsungnya waktu, seperti yang ditunjukkan oleh gambar 5.1. berikut :

Gambar 5.1.

Kecenderungan motivasi kerja peneliti berdasarkan masa kerja

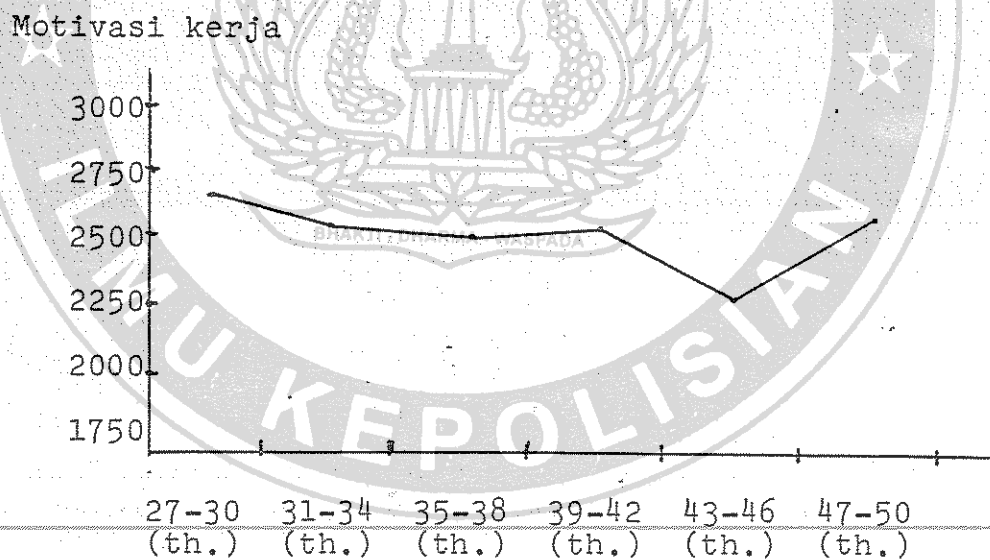


Dari gambar 5.1 di atas, terlihat bahwa pada masa-masa kerja awal (3-6 tahun), peneliti mempunyai motivasi kerja pada tingkat tertentu, yang kemudian makin menurun pada masa-masa kerja selanjutnya (7 - 14 tahun). Motivasi kerja kemudian meningkat lagi pada kelompok peneliti dengan masa kerja 15-18 tahun dan terus meningkat sampai dengan masa kerja 19-22 tahun, dengan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi daripada kelompok peneliti dengan masa kerja awal (3-6 tahun) .

Ada satu hal menarik, apabila kecenderungan motivasi kerja peneliti berdasarkan masa kerja ini dihubungkan dengan kecenderungan motivasi kerja peneliti berdasarkan variabel lain yang juga berkaitan dengan waktu, yaitu usia dan jabatan penelitian. Kecenderungan motivasi kerja peneliti berdasarkan usia dan jabatan penelitian ini menunjukkan kecenderungan yang sama seperti yang terjadi pada masa kerja. Gambar 5.2 dan 5.3 berikut ini menunjukkan kecenderungan motivasi kerja peneliti berdasarkan usia dan jabatan penelitian.

Gambar 5.2.

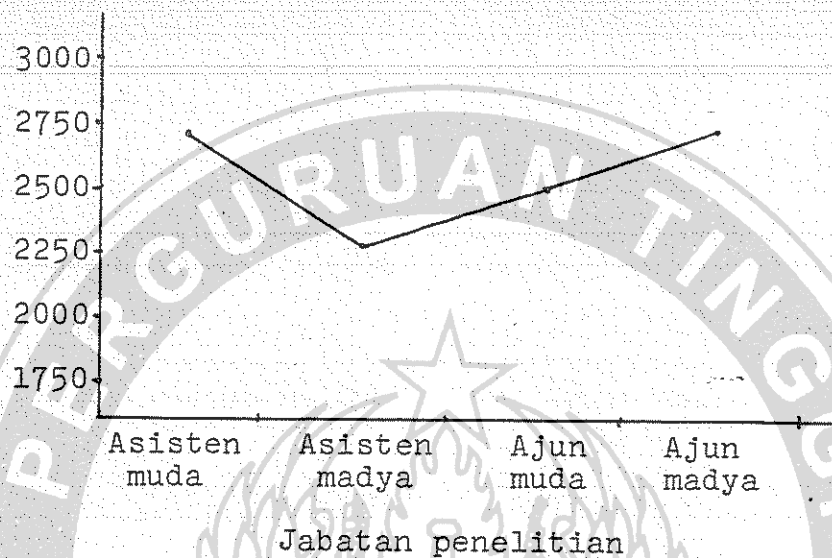
Kecenderungan motivasi kerja peneliti berdasarkan usia



Gambar 5.3

Kecenderungan motivasi kerja peneliti
berdasarkan jabatan penelitian

Motivasi kerja



Apabila gambar 5.1., 5.2 dan 5.3 ini dibandingkan terlihat adanya kecenderungan motivasi kerja yang relatif sama berdasarkan ketiga variabel ini. Pada masa-masa awal di organisasi, peneliti mempunyai motivasi kerja yang cukup tinggi, tetapi kemudian menurun pada masa-masa selanjutnya, tetapi kemudian meningkat lagi pada jabatan penelitian yang makin tinggi, usia yang makin tua dan masa kerja yang makin lama.

Gambaran yang lebih jelas dapat diperoleh apabila ketiga kecenderungan ini dipadukan berdasarkan data yang diperoleh. Artinya di sini akan dilihat motivasi kerja pada peneliti yang secara riil mempunyai jabatan tertentu,

engan masa kerja dan usia yang tertentu pula. Di sini motivasi kerja peneliti yang menduduki jabatan Asisten peneliti muda, usia 27-30 tahun dengan masa kerja 3-6 tahun dibandingkan dengan (1) peneliti yang menduduki jabatan Asisten peneliti madya yang berusia 35-38 tahun dengan masa kerja 11-14 tahun, (2) Peneliti dengan jabatan Ajun muda berusia 39-42 tahun dengan masa kerja 15-18 tahun dan (3) Peneliti dengan jabatan Ajun peneliti madya yang berusia 47-50 tahun dengan masa kerja 19-22 tahun.

Perbandingan nilai rata-rata motivasi kerja antar peneliti dengan klasifikasi di atas sebagai berikut :

- o Asisten peneliti muda (usia 27-30/m.kerja 3-6) :2515.64
- o Asisten peneliti madya(usia 35-38/m.kerja 11-14):1972.71
- o Ajun peneliti muda (usia 39-42/m.kerja 15-18) :2841.60
- o Ajun peneliti madya (usia 47-50/m.kerja 19-22) :2194.71

Apabila perbandingan nilai rata-rata motivasi kerja dari keempat golongan peneliti ini dibandingkan dengan kecenderungan motivasi kerja seperti yang ditunjukkan oleh gambar 5.1., 5.2 dan 5.3 di atas, terlihat adanya sedikit ketidakcocokan. Kalau pada gambar 5.3., peneliti yang menduduki jabatan Ajun peneliti muda mempunyai motivasi kerja yang lebih rendah daripada Ajun peneliti madya, tetapi ketika jabatan dipadukan dengan masa kerja dan usia, rata-rata nilai motivasi kerja peneliti pada Ajun peneliti muda lebih tinggi daripada Ajun peneliti madya. Hal ini disebabkan memang dari data yang ada, peneliti yang menduduki ja-

batan Ajun peneliti muda tidak secara otomatis mempunyai masa kerja 15-18 tahun dengan usia 39-42 tahun. Demikian pula dengan perpaduan jabatan, usia dan masa kerja yang lainnya. Tetapi, kalau data tentang motivasi kerja dari peneliti yang didasarkan perpaduan ketiga variabel ini dianggap mencerminkan kecenderungan motivasi kerja dari para peneliti, ada beberapa hal yang dapat ditelaah lebih lanjut.

Para peneliti yang menduduki jabatan Asisten peneliti dengan usia yang relatif muda dan masa kerja 3-6 tahun ternyata mempunyai rata-rata motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal ini diduga, karena pada masa-masa awal di organisasi, peneliti mempunyai berbagai harapan yang tinggi untuk memperoleh hasil-hasil tertentu dalam pekerjaannya. Data pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa peneliti pada masa-masa awal di organisasi secara umum mempunyai intensitas keinginan yang tinggi untuk memperoleh hasil-hasil tertentu dalam pekerjaannya. Di samping itu, sebagai orang yang baru saja menyelesaikan pendidikan tingginya, mereka merasa mempunyai kemampuan untuk menerapkan ilmunya. Menurut Twist (1974), peneliti muda yang baru masuk ke suatu organisasi litbang, cenderung mengidentifikasi dirinya dengan ilmu yang dituntutnya.

Pada masa-masa selanjutnya di organisasi, para peneliti kemudian mendapatkan pengalaman bahwa keinginan -

nya akan hasil-hasil tertentu tidak secara otomatis dapat terpenuhi di dalam pekerjaannya. Mereka menyadari, bahwa ada tingkat kemungkinan tertentu untuk mencapainya. Di samping itu mungkin ada kesadaran bahwa ternyata ilmu yang diperolehnya belum tentu memungkinkannya bekerja secara efektif dalam organisasi. Pekerjaan penelitian menuntut kemampuan tambahan. Posisinya juga dalam organisasi belum memungkinkannya untuk mengendalikan tugas-tugas yang dijalankannya. Ini semua kemungkinan menyebabkan motivasi kerja yang rendah. Hal inilah yang mungkin menyebabkan peneliti dengan jabatan Asisten peneliti madya yang berusia 35-38 tahun dengan masa kerja 11-14 tahun mempunyai motivasi kerja yang lebih rendah daripada peneliti yang usianya lebih muda dan masa kerjanya lebih singkat.

Peneliti yang menduduki jabatan Ajun peneliti muda dengan masa kerja 15-18 tahun dan usia 39-42 tahun mempunyai nilai rata-rata motivasi kerja yang paling tinggi dibandingkan peneliti lainnya. Hal ini mungkin disebabkan mereka telah menduduki posisi dalam organisasinya sehingga lebih memungkinkannya mengendalikan kegiatan dan situasi yang mengarah ke pencapaian kebutuhan-kebutuhan yang dipunyai. Seseorang yang meningkat posisinya dalam organisasi akan menemukan pekerjaannya lebih menarik, karena adanya peluang yang meningkat untuk merencanakan dan me-

ngendalikan pekerjaannya sendiri, di samping kebebasan dalam melaksanakan tugasnya (Rambo, 1982). Dugaan lain adalah adanya keyakinan yang tinggi bahwa ia mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dalam organisasi.

Peneliti dengan jabatan penelitian pada Ajun peneliti muda yang berusia 47-50 tahun dengan masa kerja 19-22 tahun, ternyata mempunyai rata-rata nilai motivasi kerja yang lebih rendah dari peneliti dengan jabatan Ajun peneliti madya dengan usia yang lebih muda dan masa kerja yang lebih singkat maupun dengan peneliti pada jabatan Asisten peneliti muda. Diduga kelompok ini hanya mempunyai keinginan akan beberapa hasil tertentu saja untuk diperolehnya dalam pekerjaan, karena hasil-hasil tertentu yang lain sudah diperoleh sebelumnya.

A.2.(3). Bidang penelitian dengan motivasi kerja

Bidang penelitian yang dilakukan peneliti memberikan pengaruh terhadap motivasi kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peneliti bidang sosial mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi daripada peneliti bidang teknologi/non-sosial. Perbedaan motivasi kerja antara kedua kelompok ini sangat signifikan. Meskipun berbeda secara signifikan, tetapi kalau dilihat dari nilai rata-rata motivasi kerjanya, kedua peneliti ini mempunyai motivasi kerja yang masih lebih daripada cukup.

Apabila motivasi kerja peneliti sosial yang lebih tinggi ini dilihat dari faktor pembentuknya (valence, instrumentality dan valence), ternyata faktor valence dari hasil-hasil yang ingin diperoleh merupakan penyebab yang paling mungkin dari terjadinya perbedaan motivasi kerja ini. Ada 9 hasil yang berbeda secara signifikan (taraf signifikansi .05) tingkat keinginan untuk memperolehnya dalam pekerjaan. Dalam hal ini peneliti sosial mempunyai tingkat keinginan yang lebih tinggi daripada peneliti teknologi untuk memperoleh 9 hasil ini.

Dari segi instrumentality, peneliti sosial mempunyai keyakinan yang lebih tinggi daripada peneliti teknologi/non-sosial tentang kemungkinan diperolehnya tiga diantara 9 hasil yang diinginkan itu untuk diperoleh dalam pekerjaannya. Dari segi pengharapan upaya-prestasi, peneliti sosial dengan peneliti teknologi/non-sosial ini tidak mempunyai keyakinan yang berbeda secara signifikan tentang kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam pekerjaannya.

Adanya keinginan yang lebih tinggi untuk memperoleh hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan, serta keyakinan yang lebih tinggi tentang kemungkinan diperolehnya hasil-hasil tertentu yang diinginkan itu dalam pekerjaan menyebabkan motivasi kerja peneliti sosial lebih tinggi daripada motivasi kerja peneliti teknologi/non-sosial.

A.3. Hasil-hasil yang ingin diperoleh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 16 hasil yang mungkin diperoleh dalam pekerjaan, ada 15 hasil yang ingin diperoleh para peneliti. Ini terlihat dari nilai rata-rata valence yang di atas 5.00 dari masing - masing 15 hasil ini. Satu hasil, yaitu promosi pada jabatan struktural, mempunyai nilai rata-rata valence di bawah 5.00, yaitu 4.13. Dengan nilai rata-rata demikian, dapat diartikan bahwa bagi peneliti, hasil ini diperoleh atau tidak diperoleh dalam pekerjaan tidak menjadi perhatiannya. Hasil ini tidak menjadi perhatian peneliti untuk diperoleh dalam pekerjaan mungkin disebabkan promosi pada jabatan struktural kurang menarik bagi para peneliti, disamping memang jabatan ini hanya tersedia secara terbatas. Dugaan kedua, mungkin saja jabatan ini akan membatasinya dalam melaksanakan kegiatan penelitian yang akan membatasinya untuk memperoleh hasil-hasil lain, seperti pengembangan bakat dan kemampuan, tugas yang menantang kreativitas dan lainnya. Jabatan ini akan melibatkannya dalam kegiatan administratif yang justru merupakan kegiatan yang ingin dihindarinya. Penelitian yang dilakukan Best (1963) menunjukkan bahwa peneliti akan menolak kegiatan-kegiatan yang bersifat administratif. Pendapat Collado (1982) menyatakan hal yang sama.

Gaji yang besar merupakan hasil yang paling dii-

ngini peneliti untuk diperoleh dalam pekerjaannya dibandingkan 14 hasil lainnya, meskipun tingkat keinginan akan gaji ini tidak berbeda jauh dengan tingkat keinginan terhadap 14 hasil lainnya. Tingkat keinginan yang paling tinggi terhadap gaji ini, mungkin disebabkan gaji merupakan bentuk hasil yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan lainnya, seperti yang ditunjukkan oleh berbagai penelitian (Lawler, 1973, 1981).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para peneliti cenderung mengharapkan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dibandingkan dengan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik. Ini ditunjukkan oleh perbedaan nilai rata-rata valence antara kedua kelompok ini yang sangat signifikan (taraf signifikansi .01). Hasil penelitian ini tampaknya sesuai dengan penelitian yang dilakukan Best (1963) maupun Hofstede (1972) seperti yang telah disinggung pada bab II.

Apabila hasil penelitian ini dikaitkan dengan teori 2 faktor dari Herzberg, ditemukan persamaan yang menarik. Dalam penelitiannya terhadap 200 akuntan dan engineer, Herzberg dan kawan-kawannya (1959) mengemukakan bahwa ada serangkaian kondisi intrinsik yang berhubungan dengan job content, yang apabila ada dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat. Serangkaian kondisi intrinsik ini disebut motivator yang meliputi

prestasi, pengakuan, tanggung-jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Apa yang dikatakan Herzberg sebagai faktor motivator ini, sebagiannya sama dengan hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dalam penelitian motivasi kerja peneliti ini. Kesamaan lainnya ditemukan pada tingkat pendidikan dari sasaran studi. Pada penelitian Herzberg maupun penelitian ini, sampelnya adalah lulusan perguruan tinggi. Sampai seberapa jauh teori dua faktor dari Herzberg ini dapat diterapkan pada peneliti di Indonesia, masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Variabel "jenis kelamin", "masa kerja" dan "bidang penelitian" mempengaruhi tingkat keinginan untuk memperoleh hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan di kalangan peneliti. Penjelasan mengenai pengaruh masing-masing variabel ini adalah dalam uraian berikutnya.

A.3.(1). Jenis kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peneliti wanita mempunyai tingkat keinginan yang lebih tinggi (dan berbeda secara signifikan) daripada peneliti pria untuk memperoleh 2 hasil dalam pekerjaan. Keduanya adalah tugas yang menantang kreativitas dan kebebasan dalam memilih cara kerja dan tugas. Keinginan yang lebih tinggi untuk memperoleh tugas yang menantang kreativitas pada peneliti wanita mungkin disebabkan mereka mau menunjukkan bah-

wa sebagai lulusan perguruan tinggi, mereka ingin juga menghasilkan sesuatu yang baru untuk masyarakat, dan ini dapat dihasilkan dari tugas-tugas yang kreatif . Keinginan yang lebih tinggi akan kebebasan memilih cara kerja dan tugas pada peneliti wanita mungkin disebabkan peneliti wanita tidak mau terikat dan tergantung dari pria . Keyakinan bahwa mereka juga mampu melaksanakan tugasnya serta bekerja secara efektif dalam organisasi dengan kebebasan yang lebih besar mungkin juga mendasari keinginan akan hal ini pada peneliti wanita .

A.3.(2). Masa kerja

Para peneliti dengan masa kerja berbeda mempunyai tingkat keinginan yang berbeda secara signifikan untuk memperoleh 4 hasil tertentu dalam pekerjaan. Keempat hasil ini meliputi :

- o Pendidikan formal yang lebih tinggi
- o Tugas yang menantang kreativitas ;
- o Promosi pada jabatan struktural ;
- o Dikenal sebagai orang yang berhasil ..

Pendidikan formal yang lebih tinggi merupakan hasil yang paling diinginkan untuk diperoleh dalam pekerjaan bagi peneliti bermasa kerja 3-6 tahun. Hal ini dapat dimengerti karena mereka masih setingkat sarjana yang tentu saja ingin melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi seperti master atau doktor .

Tugas yang menantang kreativitas, meskipun secara umum merupakan hasil yang diinginkan untuk diperoleh para peneliti dengan masa kerja berbeda, peneliti dengan masa kerja 11-14 tahun mempunyai tingkat keinginan yang paling rendah dibandingkan dengan peneliti yang bermasa kerja di bawah 11 tahun dan di atas 14 tahun. Ini mungkin disebabkan peneliti bermasa kerja 11-14 tahun sudah tidak memerlukan lagi tugas-tugas yang menantang kreativitas, karena pada masa kerja demikian, peneliti bersangkutan sudah lebih melibatkan diri pada tugas-tugas administratif .

Dikenal sebagai orang yang berhasil merupakan hasil yang paling diinginkan oleh peneliti yang bermasa kerja 3-6 tahun dibanding peneliti dengan masa kerja lainnya . Sebagai orang yang baru bekerja di organisasi, keinginan untuk dikenal sebagai orang yang berhasil dapat dimengerti, karena dengan demikian, ia bisa mendapatkan status , serta meningkatkan karirnya di organisasi. .

A.3.(3). Bidang penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peneliti sosial mempunyai tingkat keinginan yang lebih tinggi daripada peneliti teknologi/non-sosial untuk memperoleh 9 hasil tertentu dalam pekerjaan. Kesembilan hasil ini meliputi :

- o Pengembangan bakat dan kemampuan ;
- o Peluang mempelajari hal-hal baru ;
- o Perasaan yang menyenangkan ;

- o Pengakuan atas reputasi dan keahlian ;
- o Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai ;
- o Kebebasan memilih cara kerja dan tugas ;
- o Tugas dengan tanggung-jawab yang besar ;
- o Pendidikan formal yang lebih tinggi ;
- o Teman atau sahabat dalam pekerjaan .

Ada 2 dugaan mengapa peneliti sosial ini mempunyai tingkat keinginan yang lebih tinggi daripada peneliti teknologi/non-sosial untuk memperoleh 9 hasil tersebut . Pertama, berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman hidup. Faktor-faktor seperti kebudayaan, situasi keluarga, latar belakang sosial-ekonomi, latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi pengembangan pola kebutuhan atau motif yang ada dalam diri seseorang (Schein, 1980). Kemungkinan, faktor-faktor inilah yang membedakan tingkat keinginan yang lebih tinggi pada peneliti sosial daripada peneliti teknologi/non-sosial untuk mendapat 9 hasil itu .

Kedua, berkaitan dengan ciri-ciri pekerjaan yang berbeda antara peneliti sosial dengan peneliti teknologi/non-sosial . Penelitian teknologi lebih bersifat individualistik dalam laboratorium, obyek yang ditelanya adalah benda-benda dengan interaksi dan koordinasi minimal dengan peneliti lain dari disiplin atau departemen yang berbeda . Di pihak lain, penelitian so

sial lebih bersifat kerjasama dan terbuka serta yang menjadi obyek telaah adalah manusia dan kegiatan manusia . Ciri-ciri tugas yang berbeda ini mungkin saja dapat mempengaruhi tingkat keinginan yang lebih tinggi pada peneliti sosial daripada peneliti teknologi/non-sosial .

A.4. Pengharapan prestasi - hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 15 hasil yang diinginkan untuk diperoleh dalam pekerjaan, hanya 7 hasil yang diyakini peneliti mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk diperolehnya dalam pekerjaan daripada tidak diperolehnya . Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata instrumentality dari masing-masing hasil yang di atas 5.00.

Ketujuh hasil ini meliputi :

- o Pengembangan bakat dan kemampuan ;
- o Promosi pada jabatan fungsional ;
- o Perasaan yang menyenangkan ;
- o Pengakuan atas reputasi dan keahlian ;
- o Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai ;
- o Teman atau sahabat dalam pekerjaan ;
- o Tugas dengan tanggung-jawab yang besar ;

Delapan hasil lain . diyakini oleh para peneliti mempunyai kemungkinan yang meragukan untuk diperoleh dalam pekerjaan. Nilai rata-rata instrumentality dari masing-masing

8 hasil ini di bawah 5.00. Kedelapan hasil meliputi :

- o Peluang mempelajari hal-hal baru ;
- o Gaji yang besar ;
- o Pendidikan formal yang lebih tinggi ;
- o Tugas yang menantang kreativitas ;
- o Jaminan kerja ;
- o Kebebasan memilih cara kerja dan tugas ;
- o Dikenal sebagai orang yang berhasil ;
- o Dihormati rekan sekerja dan atasan .

Ada satu hal yang memerlukan tinjauan lebih lanjut dari penemuan tentang keyakinan peneliti akan kemungkinan - annya hasil-hasil yang diinginkan ini dapat diperoleh dalam pekerjaan. Khususnya pada 8 hasil yang diyakini peneliti mempunyai kemungkinan yang kecil untuk diperoleh dalam pe- kerjaan . Ini, apabila dikaitkan dengan status organisasi tempat peneliti bekerja .

Sebagaimana diketahui, peneliti yang dijadikan sam- pel bekerja pada organisasi litbang pemerintah . Keyakin- an tentang kemungkinan yang rendah dan meragukan untuk memperoleh 8 hasil yang diinginkan dapat dihubungkan de- ngan kondisi tertentu yang ada pada organisasi litbang pemerintah seperti umumnya instansi pemerintah lain . Pen- jelasannya dalam uraian berikut ini.

(1). Telah umum diketahui bahwa instansi pemerintah mem- berikan gaji dan pendapatan yang lebih rendah bagi

karyawannya dibandingkan dengan karyawan atau sarjana yang bekerja pada perusahaan swasta. Para peneliti, meskipun mendapatkan tunjangan jabatan penelitian mendapatkan penghasilan yang masih lebih kecil daripada sarjana yang bekerja di swasta. Karena itu dapat dimengerti kalau gaji dan jaminan kerja, meskipun diinginkan, tetapi diyakini oleh peneliti mempunyai kemungkinan yang kecil untuk diperoleh dalam pekerjaan.

- (2). Pada instansi pemerintah terdapat aturan-aturan dan prosedur yang secara ketat harus dijalankan. Hal inilah mungkin yang menyebabkan peneliti menganggap kecil kemungkinan baginya untuk memperoleh kebebasan untuk memilih cara kerja dan tugas yang harus dilakukannya. Peraturan dan prosedur yang ketat ini mungkin saja kurang memberikan peluang bagi peningkatan kreativitas pegawai. Kurangnya pertumbuhan iklim yang kreatif inilah yang mungkin menyebabkan peneliti mempunyai keyakinan yang rendah untuk memperoleh tugas-tugas yang menantang kreativitas. Hal ini pula mungkin yang menyebabkan seseorang terbatas untuk dikenal sebagai orang yang berhasil.

A.5. Pengharapan Upaya - Prestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para peneliti mempunyai keyakinan yang lebih daripada cukup tentang kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam organisasinya. Ini ditunjukkan dari nilai rata-rata expectancy dari 120 sampel peneliti yang di atas 5.00 . Keyakinan akan kemampuan bekerja secara efektif dalam organisasi, dapat diartikan bahwa para peneliti memang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan pengembangan . Hal ini dapat dimengerti karena pada dasarnya mereka sarjana dan metode melakukan penelitian telah dikuasainya. Peningkatan kemampuan di bidang pelaksanaan penelitian dan pengembangan juga sering dilaksanakan oleh berbagai organisasi litbang baik dalam bentuk widyarkarya, seminar, kursus jangka pendek , pelatihan training. Materi bisa mengenai metodologi penelitian, manajemen penelitian dan pengembangan.

Kenyataan bahwa pada umumnya peneliti mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas penelitian diperkuat pula dari pengaruh faktor perorangan yang kecil terhadap keyakinan peneliti akan kemampuan itu. Variabel jenis kelamin, masa kerja dan bidang penelitian kurang memberikan pengaruh terhadap variasi akan keyakinan peneliti akan kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam organisasinya .

A.6. Beberapa implikasi

Hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memberikan beberapa implikasi. Implikasi ini dapat bersifat teoritik, metodologis maupun praktis .

A.6.(1). Implikasi teoritik

Pembentukan motivasi kerja pada tingkat tertentu dalam diri seseorang ternyata dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor perorangan tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan dalam jenis kelamin, masa kerja maupun bidang pekerjaan tertentu dapat menyebabkan perbedaan dalam tingkat motivasi kerja .

Di samping pengaruhnya terhadap motivasi kerja , jenis kelamin, masa kerja dan bidang pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap tingkat keinginan untuk memperoleh hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan . Kecuali itu, ketiga variabel perorangan ini mempengaruhi juga terhadap tingkat keyakinan seseorang tentang kemungkinan memperoleh hasil-hasil tertentu yang diinginya itu .

A.6.(2). Implikasi metodologis

Alat pengukur motivasi kerja berdasarkan teori Expectancy ternyata mempunyai kelebihan sebagai alat untuk mengukur motivasi kerja seseorang . Salah satu kelebihannya adalah alat pengukur ini tidak hanya didasarkan kepada salah satu faktor saja untuk mengetahui mo -

tivasi kerja seseorang . Di samping mengukur hasil-hasil apa saja yang ingin diperoleh seseorang dalam pekerjaannya, ia juga mengukur tingkat keyakinan orang tentang kemungkinannya untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan itu serta keyakinan tentang kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam organisasi dalam rangka memperoleh hasil-hasil yang diinginkan itu .

Kelebihan lain dari alat pengukur ini terletak pada kemungkinan merubah item-item yang ada di dalamnya maupun skala penilaiannya tanpa mengganggu fungsinya sebagai alat pengukur . Dengan demikian, alat pengukur ini dapat disesuaikan dengan kondisi-kondisi tertentu, khususnya dalam kaitannya dengan obyek penelitian yang menjadi sasaran dari penelitian .

A.6.(3). Implikasi praktis

Hasil penelitian menunjukkan adanya hasil-hasil tertentu yang ingin diperoleh peneliti dalam pekerjaannya . Dari hasil penelitian ini, terlihat pula bahwa meskipun hasil-hasil tersebut diinginkan untuk diperoleh dalam pekerjaan, tetapi tidak secara otomatis hasil-hasil itu diyakini mempunyai kemungkinan yang besar untuk diperoleh dalam pekerjaan. Dari segi ini, khususnya bagi pengelola organisasi, ada beberapa hal yang dapat dilakukan, terutama dalam rangka memelihara maupun meningkatkan motivasi kerja peneliti yang menjadi tanggung-jawabnya .

Langkah-langkah praktis yang dapat dilakukan oleh pengelola organisasi meliputi :

- o Memperhatikan hasil-hasil yang diinginkan oleh para peneliti untuk diperoleh dalam pekerjaannya ;
- o Memberikan berbagai peluang bagi para peneliti untuk dapat memperoleh apa yang diinginkan itu dalam pekerjaan, meskipun tentu saja tidak sepenuhnya berbagai keinginan peneliti ini secara maksimal dapat disediakan oleh organisasi. Prioritas kiranya dapat dipusatkan pada hasil yang tingkat keinginannya tinggi , tetapi tingkat kemungkinan pencapaiannya dalam organisasi menurut keyakinan peneliti rendah .
- o Sesuai dengan keterbatasan yang dihadapi organisasi , dapat diusahakan merubah hasil-hasil yang ingin diperoleh ini ke arah hasil-hasil yang dapat diperoleh dan yang mampu disediakan oleh organisasi .

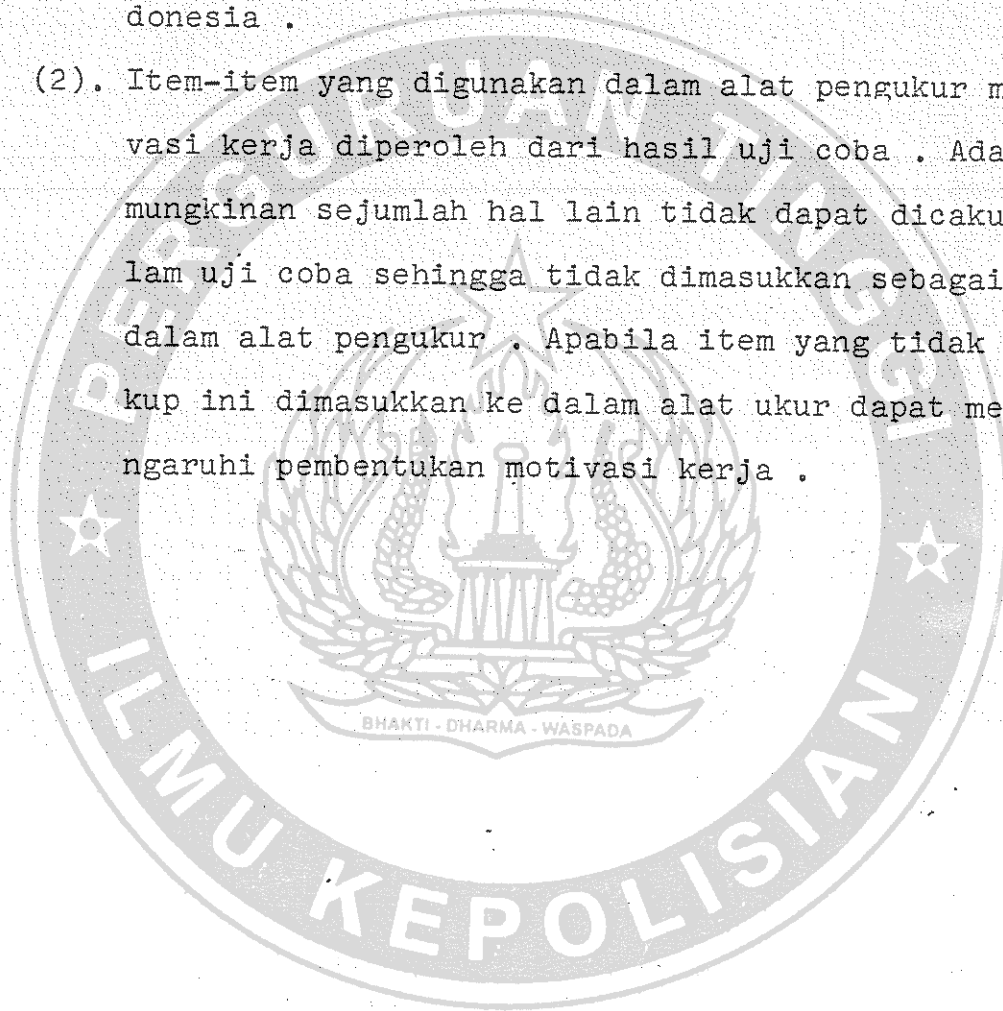
A.7. Keterbatasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian tentang motivasi kerja peneliti ini ada beberapa keterbatasan yang meliputi :

- (1). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan 10 % dari populasi peneliti yang mempunyai jabatan Asisten peneliti muda sampai dengan Ajun peneliti madya yang bekerja di organisasi litbang pemerintah . Tentu saja, hasil penelitian yang diperoleh belum mencerminkan dan menghasilkan pemahaman

tentang motivasi kerja peneliti di Indonesia. Untuk itu, sampel dapat diperluas sehingga mencakup peneliti yang bekerja di universitas maupun organisasi riset swasta, sehingga dapat diperoleh gambaran yg lebih lengkap tentang motivasi kerja peneliti di Indonesia .

- (2). Item-item yang digunakan dalam alat pengukur motivasi kerja diperoleh dari hasil uji coba . Ada kemungkinan sejumlah hal lain tidak dapat dicakup dalam uji coba sehingga tidak dimasukkan sebagai item dalam alat pengukur . Apabila item yang tidak dicakup ini dimasukkan ke dalam alat ukur dapat mempengaruhi pembentukan motivasi kerja .



B . KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk memahami motivasi kerja peneliti pada organisasi penelitian dan pengembangan pemerintah di Indonesia . Dalam memahami ini , diteliti hubungan antara variabel-variabel faktor perorangan pada peneliti dengan motivasi kerja, serta antara variabel-variabel itu dengan faktor-faktor pembentuk motivasi kerja. Dalam penelitian ini, dikaji berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Di samping itu, dilakukan studi empirik dengan mengumpulkan data mengenai 120 peneliti yang bekerja pada organisasi penelitian dan pengembangan pemerintah .

Dalam mencapai tujuan penelitian, dirumuskan definisi operasional dari setiap konsep serta dikembangkan 5 hipotesis. Data dari para sampel peneliti dikumpulkan dengan menggunakan alat pengukur motivasi kerja berdasarkan teori Expectancy dengan menggunakan skala pengukuran 1 sampai dengan 7. Analisis dilakukan dengan menggunakan Analisis Varians Factorial maupun satu jalan serta Uji t.

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- (1). Pada umumnya motivasi kerja peneliti yang bekerja pada organisasi penelitian dan pengembangan peme -

rintah ada pada tingkat yang lebih daripada cukup .

- (2). Tiga variabel faktor perorangan, yaitu jenis kela - min, masa kerja dan bidang penelitian mempengaruhi pembentukan motivasi kerja dalam diri peneliti .
- (3). Motivasi kerja peneliti pria berbeda secara signi - fikan dengan motivasi kerja peneliti wanita, dengan motivasi kerja peneliti pria ada pada tingkat yang lebih tinggi .
- (4). Peneliti dengan masa kerja yang berbeda mempunyai mo tivasi kerja yang berbeda secara signifikan . Dalam hal ini, peneliti yang bermasa kerja 3-6 tahun dan 19-22 tahun mempunyai motivasi kerja yang lebih ting gi daripada peneliti yang bermasa kerja 7-10 tahun , 11-14 tahun dan 15-18 tahun .
- (5). Motivasi kerja peneliti teknologi/non-sosial berbeda secara signifikan dengan motivasi kerja peneliti so - sial. Dalam hal ini,peneliti sosial mempunyai moti - vasi kerja yang lebih tinggi .
- (6). Para peneliti lebih cenderung mengharapkan hasil-ha - sil yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik untuk diperoleh dalam pekerjaannya dibandingkan dengan ha - sil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik. Hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi intrin - sik ini, antara lain : Pengembangan bakat dan kemam-

puan, peluang mempelajari hal-hal baru, perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai, tugas dengan tanggung-jawab yang besar maupun pengakuan atas prestasi dan keahlian. Gaji yang besar serta promosi pada jabatan fungsional sebagai hasil-hasil yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik juga diinginkan untuk diperoleh dalam pekerjaan. Meskipun kedua hasil ini juga diinginkan, diperkirakan keduanya dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat intrinsik.

- (7). Jenis kelamin, masa kerja dan bidang penelitian merupakan variabel faktor perorangan yang mempengaruhi macam dari hasil yang ingin diperoleh dalam pekerjaan di kalangan peneliti.
- (8). Jenis kelamin mempengaruhi pola keinginan peneliti akan hasil-hasil tertentu dalam pekerjaan. Peneliti pria berbeda dengan peneliti wanita dalam tingkat keinginan untuk memperoleh tugas yang menantang kreativitas serta kebebasan dalam memilih cara kerja dan tugas. Perbedaan tingkat keinginan akan kedua hasil ini berbeda secara signifikan. Dalam hal ini, tingkat keinginan peneliti wanita akan kedua hasil ini lebih tinggi daripada peneliti pria.
- (9). Peneliti dengan masa kerja yang berbeda mempunyai pola keinginan yang berbeda akan hasil-hasil tertentu yang dapat diperoleh dalam pekerjaan. Perbedaan po-

la keinginan antar peneliti dengan masa kerja berbeda ini terbatas pada 3 hasil dalam pekerjaan, yaitu pendidikan formal yang lebih tinggi, tugas yang menantang kreativitas serta dikenal sebagai orang yang berhasil. Perbedaan keinginan akan ketiga hasil ini signifikan .

- (10). Peneliti teknologi/non-sosial mempunyai pola keinginan yang berbeda dengan peneliti sosial akan hasil-hasil yang dapat diperoleh dalam pekerjaan. Perbedaan pola keinginan ini signifikan. Peneliti sosial mempunyai tingkat keinginan yang lebih tinggi daripada peneliti teknologi/non-sosial akan 9 hasil yang dapat diperoleh dalam pekerjaan, meliputi :
- o Pengembangan bakat dan kemampuan
 - o Peluang mempelajari hal-hal baru ;
 - o Pendidikan formal yang lebih tinggi ;
 - o Perasaan yang menyenangkan ;
 - o Pengakuan atas reputasi dan keahlian ;
 - o Perasaan menyelesaikan sesuatu yang bernilai ;
 - o Teman atau sahabat dalam pekerjaan ;
 - o Kebebasan memilih cara kerja dan tugas ;
 - o Tugas dengan tanggung-jawab yang besar ;
- (11). Hasil-hasil yang diharapkan untuk diperoleh dalam pekerjaan diyakini secara berbeda oleh para peneliti tentang kemungkinan diperolehnya dalam pekerjaan.

Keyakinan yang berbeda ini dipengaruhi oleh 3 variabel perorangan, yaitu jenis kelamin, masa kerja dan bidang penelitian .

(12). Peneliti pria mempunyai keyakinan yang berbeda dengan peneliti wanita tentang kemungkinan diperolehnya 4 hasil dalam pekerjaan yang meliputi :

- o Promosi pada jabatan fungsional ;
- o Teman atau sahabat dalam pekerjaan ;
- o Promosi pada jabatan struktural ;
- o Dikenal sebagai orang yang berhasil.

Perbedaan keyakinan akan kemungkinan diperolehnya 4 hasil ini adalah signifikan . Dalam hal ini, peneliti pria mempunyai tingkat keyakinan yang lebih tinggi daripada peneliti wanita .

(13). Peneliti dengan masa kerja yang berbeda mempunyai keyakinan yang berbeda secara signifikan akan kemungkinan diperolehnya 6 hasil dalam pekerjaan .

Keenam hasil ini meliputi :

- o Peluang mempelajari hal-hal baru ;
- o Pendidikan formal yang lebih tinggi ;
- o Tugas yang menantang kreativitas ;
- o Jaminan kerja ;
- o Kebebasan memilih cara kerja dan tugas;
- o Tugas dengan tanggung-jawab yang besar .

(14). Peneliti teknologi/non-sosial mempunyai keyakinan yang berbeda secara signifikan dengan peneliti sosial tentang kemungkinan diperolehnya 3 hasil dalam pekerjaan. Dalam hal ini, peneliti sosial mempunyai tingkat keyakinan yang lebih tinggi tentang kemungkinan diperolehnya ketiga hasil ini.

Ketiganya meliputi :

- o Tugas yang menantang kreativitas ;
- o Pengakuan atas reputasi dan keahlian ;
- o Dikenal sebagai orang yang berhasil .

(15). Para peneliti di organisasi penelitian dan pengembangan pemerintah mempunyai keyakinan yang tinggi mengenai kemampuannya untuk bekerja secara efektif dalam pekerjaannya. Keyakinan yang tinggi ini ternyata ada pada peneliti tanpa dipengaruhi jenis kelamin, masa kerja maupun bidang penelitian dari para peneliti bersangkutan .

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Adam , J. Stacy

- 1965 "Inequity in Social Exchange"
Motivation and Work Behavior
(Richard M. Steer and Lyman W. Porter, ed.)
2nd edition. McGraw-Hill International Book
Company , halaman 107 - 123.

Atkinson, John W

- 1964 An Introduction to Motivation.
Princeton : D. Van Nostrand Company, Inc.

Bachroni, M.

- 1985 "Pola Motivasi Kerja karyawan Universitas
Gajah Mada," Jurnal Psikologi no.1, Agustus
1985, Yogyakarta, halaman 1-8

Beveridge W.I.B.

- 1957 The Arts of Scientific Investigation
New York : Vintage Book,

Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Lawler, E.E. III. & Weick, K.E. Jr.

- 1970 Managerial Behavior, Performance, and Effecti-
veness. New York : McGraw-Hill Book Co.

Campbell, J.P. & Pritchard, R.D.

- 1976 "Motivation Theory in Industrial and Organiza-
tional Psychology" (Marvin D. Dunnette ed.)
Handbook of Industrial and Organizational Psy-
chology. Chicago : Rand McNally College
Publishing Co.

Collado, Geronimo M.

- 1982 "Research Management : Some Exploratory Prin-
ciples, Problems and Philosophy", Warta Pe-
ngelolaan Penelitian dan Pengembangan , Vol.3
No. 2, April 1982, LIPI, hal. 1 - 8

Djakarta Investment Office

1971 How to motivate Indonesian Workers in
Djakarta. D.I.O., Jakarta

Francis, Philip H.

1977 The Principle of R & D Management .
New York : AMACOM

Gibson, James L, Ivancevich, J.M. & Donnelly.J.H.Jr .

1982 Organizations : Behavior, Structure, Process.
4th. edition. (terjemahan) Jakarta : Penerbit
Erlangga .

Guilford, J.P.

1979 Psychometric Methods
2nd. edition. New Delhi : Tata McGraw-Hill
Publishing Co, Ltd.

Guilford, J.P. & Fruchter, Benjamin

1978 Fundamental Statistics in Psychology and Edu-
cation. 6th. edition, McGraw-Hill Kogakusha,
Ltd.

Hackman, J.Richard

1976 "Work Design"
Motivation and Work Behavior
(Richard M. Steer & Lyman W.Porter. ed.)
2nd edition. McGraw-Hill International Book
Company, hal. 399 - 426.

Hamid, Lindawarni

1977 Studi Pendahuluan tentang Pengamalan Motiva-
tor - Hygiene Theory pada tenaga kerja In-
donesia. Skripsi empiris pada Fakultas
Psikologi U.I.

Hammer, W. Clay

- 1974 "Reinforcement Theory and Contingency in Organizational Setting", Motivation and Work Behavior (Richard M. Steer & Lyman W. Porter, ed.). 2nd edition, Mc Graw-Hill International Book Co. hal. 151 - 178

Harris, O, Jeff, Jr.

- 1976 Managing People at Work : Concepts and Cases in Interpersonal Behavior .
Santa Barbara : John Wiley & Sons, Inc.

Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H.

- 1982 Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources
New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

I r w i n

- 1981 "Pengelolaan penelitian dan pengembangan dalam Administrasi Pemerintahan"
Warta Pengelolaan Penelitian dan Pengembangan. Vol.2, No.1 - 1981 - LIPI

Ivancevich., J.M., Szilagyi, Jr.A.D. & Wallace Jr., M.J.

- 1977 Organizational Behavior and Performance
Santa Monica: Good Year Publishing Company, Inc.

Jurgensen , C . E.

- 1978 "Job Preference (What makes a job good or bad?)", Journal of Applied Psychology, 1978, 63. Hal. 267-276.

Katz, Daniel and Kahn, Robert L.

- 1978 The Social Psychology of Organizations
2nd. Ed. New York : John Wiley & Sons

Kerlinger, Fred N.

- 1986 Foundations of Behavioral Research
Third edition. CBS Publishing Japan Ltd.

Koentjaraningrat

- 1973 "Beberapa dasar Metode Statistik dan Sampling dalam Penelitian Masyarakat" Metode-metode Penelitian Masyarakat. (Koentjaraningrat ed.)
Jakarta : PT. Gramedia .

Lawler III, Edward E.

- 1973 Motivation in Work Organizations
Monterey Calif.: Brook/Cole Publishing Co.
1981 Pay and Organizational Development
Reading Mass : Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Landy, Frank J & Trumbo, Don A.

- 1976 Psychology of Work Behavior
Homewood Illinois : The Dorsey Press

Leavitt, Harold J.

- 1978 Managerial Psychology
Chicago : University of Chicago Press

Luhulima, Achi S.

- 1979 "Organisasi Penelitian dan Pengembangan di Sektor Pemerintah di Indonesia" Warta Pengelolaan Penelitian dan Pengembangan. Vol.1, No. 2, 1979 - LIPI

M a s r u n

- 1975 "Analisa item" dan "Reliabilita dan pendekatannya". Laporan Penataran Psikologi. Jilid I, Metodologi. Jakarta : Panitia Penataran Psikologi - 75, Fakultas Psikologi U.I.

Mitchell, Terence R.

- 1982 People in Organizations : An Introduction to Organizational Behavior. second edition.
McGraw-Hill International Book Company

Munandar, A.S.

- 1980 "Studi tentang Indeks Motivasi dari para Pramuniaga suatu perusahaan jasa di Jakarta", Laporan Kongres Ilmu Psikologi dan ISPSI, Yogyakarta .

Nedler, David A. & Lawler III, Edward E.

- 1977 "Motivation : A Diagnostic Approach" , Perspectives on behavior in Organizations (Hackman, J.R., Lawler, E.E. & Porter, L.W. ed.)
New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.

Nagib, Laila

- 1986 Factors Relating to Female Work Force Participation in three central Javanese Communities
Monograph Series National Institute of Economic and Social Research, Indonesian Institute of Sciences .

Nazir, Mohammad

- 1985 Metode Penelitian
Jakarta : Ghalia Indonesia

Newcomb, T.M., Turner, R.H. & Converse, P.E.

- 1965 Social Psychology. New York : Holt , Rinehart and Winston.

Raharjo, Yulfita

- 1971 Educated Females in the Indonesian Labour Force 1971 : A Socio-Cultural Approach.
Unpublished M.A Thesis in Demography ,
The Australian National University .

Raharto, Aswatini A. & Maunati, Yekti

- 1987 "Pekerja wanita di daerah Industri : Studi tentang kerja dan sikap terhadap pekerjaan", MASYARAKAT INDONESIA, April 1987, Jilid XIV Nomor 1, Jakarta : LIPI. hal.17-38

Rambo, William H

- 1982 Work and Organizational Behavior
New York : Holt, Rinehart and Winston

Robinson, J.P., Athanasiou, R. & Head, K.B.

- 1973 Measures of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics
Ann Arbor, Michigan : Survey Research Center, Institute for Social Research, The University of Michigan.

Roman, Daniel D

- 1966 Research and Development Management : The Economics and Administration of Technology
New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Schein, Edgar H

- 1980 Organizational Psychology
New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Siegel, Laurence & Lave, Irwing M

- 1974 Psychology in Industrial Organizations
Homewood Illinois : Richard D. Irwin, Inc.

Staw, Barry M

- 1976 "The Self Perception of Motivation",
Motivation and Work Behavior (R.M. Steer and L.W. Porter Ed.), International Student Edition, McGraw-Hill International Book Co.

- Steer, Richard M & Porter, Lyman W
- 1979 Motivation and Work Behavior. Sec. ed.
International Student Edition
McGraw-Hill International Book Company
- Twiss, Brian C.
- 1974 Managing Technological Innovation
Longman Group Limited
- Vroom, Victor H.
- 1964 Work and Motivation
New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Wardoyo, S.
- 1981 "Unsur peneliti dalam pengelolaan Balai
Penelitian", Warta Pengelolaan Penelitian
dan Pengembangan, Vol.2, No.3, 1981, LIPI
- Wexley, Kenneth H. & Yukl, Gary A.
- 1975 Organizational Behavior and Industrial
Psychology.
New York, London : Oxford University Press
- White, P.A. F
- 1980 Effective Management of Research and
Development. Sec. Ed.
London : The Macmillan Press Ltd.



LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA
J A K A R T A



PETUNJUK - PETUNJUK PENGISIAN

- (1) Daftar pernyataan ini ditujukan kepada sampel peneliti yang mempunyai jabatan peneliti pada sejumlah organisasi penelitian dan pengembangan pemerintah di Indonesia. Di sini, pusat perhatian tidak ditujukan kepada kemampuan peneliti atau pun berbagai ciri pada susunan / struktur dan fungsi dalam organisasi, tetapi kepada motivasi kerja peneliti .
- (2) Untuk penelitian-penelitian di kemudian hari, daftar pernyataan ini akan diberi nomer kode (sandi). Tetapi, hal ini tak akan mengurangi sifat kerahasiaan dari peneliti yang mengisi daftar pernyataan ini. Hasil jawaban akan dikelompokkan, sehingga kerahasiaan individual bisa dijamin .
- (3) Jawablah pernyataan-pernyataan yang ada dengan melingkari salah satu angka skala yang dikehendaki. Berilah jawaban saudara sebaik-baiknya. Jangan melewati pernyataan-pernyataan hanya atas dasar kurang tepatnya jawaban saudara. Dalam hal demikian, saudara diharapkan memberikan perkiraan saudara sebaik-baiknya .
- (4) Kegunaan maksimal dari jawaban saudara hanya dapat dicapai dengan mengisi/memberikan jawaban atas daftar pernyataan ini seluruhnya. Apabila tidak dijawab dengan lengkap, hal ini akan menimbulkan kesulitan untuk menganalisis dan menafsirkan data yang saudara berikan. Setelah saudara mengisinya, mohon diteliti kembali apakah semua pernyataan sudah diberikan jawabannya .

Kode :

IDENTITAS

1. U s i a :
2. Jenis kelamin :
3. Status pernikahan :
4. Jumlah anak (kalau sudah menikah) :
5. Tingkat kesarjanaan :
 - o Sarjana muda (So) :
 - o Sarjana (S1) :
 - o Master (S2) :
 - o Doktor (S3) :
6. Bidang penelitian :
7. Status jabatan peneliti :
8. Jabatan struktural (bila ada) :
9. Masa kerja dalam organisasi sekarang ;
10. Tahun diangkat dalam jabatan peneliti :
11. Status jabatan peneliti waktu diangkat pertama kali :
12. Tugas pokok dalam jabatan peneliti yang sekarang (uraikan secara jelas, ringkas dan spesifik) :
13. Nama peneliti :

Tabel B.1

Pertanyaan : Berikut ini, ada beberapa hal yang mungkin diperoleh seseorang dalam pekerjaannya, jika ia bekerja dengan giat dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sekali. Apabila saudara bekerja dengan giat sehingga berhasil menyelesaikan tugas saudara dengan baik sekali, berapa besar kemungkinannya, setiap hal di bawah ini dapat saudara peroleh .

Ketr : Kisaran nilai adalah 1 s/d 7

- 1 : Tak mungkin sama sekali diperoleh atau dapat terjadi sebaliknya .
- 2 : Agak mungkin untuk diperoleh .
- 3 : Cukup mungkin untuk diperoleh .
- 4 : Mungkin diperoleh, mungkin tidak
- 5 : Kemungkinan diperoleh lebih besar daripada kemungkinan tidak diperoleh.
- 6 : Mungkin sekali untuk diperoleh
- 7 : Pasti diperoleh.

-
- (1) Saudara memperoleh kesempatan mengemb^{ang}kan bakat dan kemampuan saudara / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
 - (2) Saudara memperoleh kesempatan untuk memperoleh hal-hal baru / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
 - (3) Saudara mendapat bonus atau kenaikan gaji / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
 - (4) Saudara akan dipromosikan ke jabatan penelitian yang lebih tinggi (jabatan fungsional) / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /

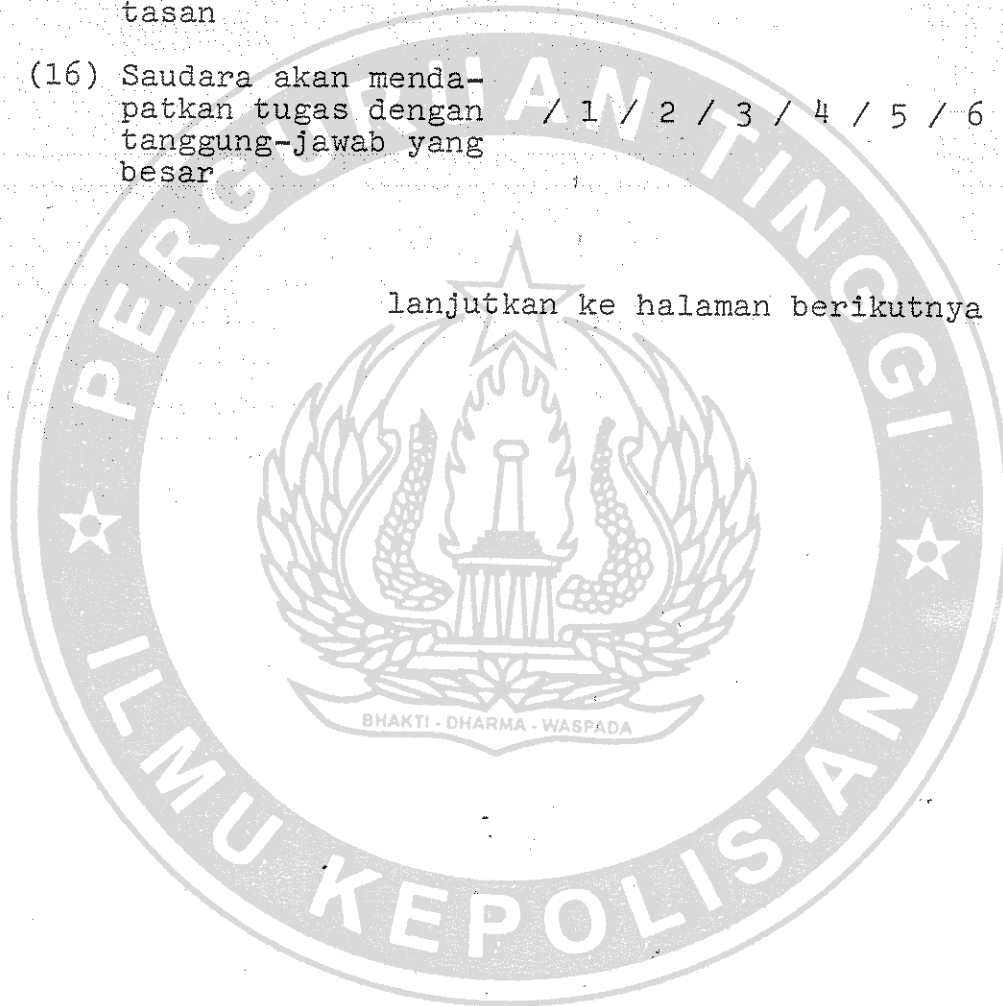
- (5) Saudara akan ditugas / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
kan meneruskan pen -
didikan formal
- (6) Saudara akan diberi / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
tugas-tugas yang me
nantang kreativitas
saudara
- (7) Saudara akan mampu -
nyai perasaan yang / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
menyenangkan sebagai
manusia
- (8) Saudara memperoleh / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
reputasi dalam keah-
lian yang diakui dan
dihargai oleh rekan
sekerja dan atasan
- (9) Saudara akan mempero / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
leh perasaan bahwa
saudara telah menye-
lesaikan sesuatu
yang bernilai
- (10) Jaminan kerja bagi / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
saudara menjadi le-
bih baik
- (11) Saudara akan memper / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
oleh teman dan sa-
habat dalam peker -
jaan
- (12) Saudara akan mampu -
nyai kebebasan yang / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
lebih besar dalam
memilih cara kerja
atau tugas peneli-
tian yang diminati
- (13) Saudara berkesempat / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
an untuk naik pang-
kat pada jenjang
struktural

(14) Saudara akan dikenal / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
sebagai orang yang
berhasil dalam peker-
jaan/pelaksanaan tu-
gas-tugas

(15) Saudara menjadi le -
bih dihormati oleh / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
rekan sekerja dan a-
atasan

(16) Saudara akan menda-
patkan tugas dengan / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
tanggung-jawab yang
besar

lanjutkan ke halaman berikutnya



Tabel B.2

Pertanyaan : Orang yang berbeda menginginkan hal-hal yang berlainan untuk didapatkan dalam pekerjaan mereka. Berikut ini adalah daftar dari berbagai hal yang mungkin didapatkan saudara dalam pekerjaan saudara. Seberapa pentingkah tiap-tiap hal di bawah ini bagi saudara untuk diperoleh dalam pekerjaan saudara .

Ketr : Kisaran nilai adalah 1 s/d 7

- 1 : Tidak penting sama sekali untuk diperoleh atau sangat dihindari untuk diperoleh
- 2 : Tidak penting untuk diperoleh
- 3 : Kurang penting untuk diperoleh
- 4 : Diperoleh atau tidak diperoleh sama saja atau saudara acuh tak acuh untuk memperolehnya atau tidak
- 5 : Cukup penting untuk diperoleh
- 6 : Penting sekali untuk diperoleh
- 7 : Sangat penting sekali untuk diperoleh

-
- (1) Reputasi dalam keahlian yang diakui dan dihargai oleh rekan sekerja dan atasan / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (2) Kesempatan melakukan sesuatu yang memberikan perasaan yang menyenangkan kepada saudara sendiri sebagai manusia / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (3) Peluang memperoleh tugas yang menantang kreativitas saudara / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (4) Peluang meneruskan pendidikan formal ke tingkat yang lebih tinggi / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /

- (5) Peluang memperoleh promosi dalam jabatan penelitian (jabatan fungsional) / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (6) Jumlah gaji yang saudara terima / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (7) Peluang bagi saudara untuk mempelajari hal-hal baru / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (8) Peluang bagi saudara untuk mengembangkan bakat dan kemampuan saudara / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (9) Peluang untuk mendapatkan tugas dengan tanggung-jawab yang besar / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (10) Rasa hormat orang-orang sekerja kepada saudara / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (11) Dikenal sebagai orang yang berhasil dalam pekerjaan/pelaksanaan tugas-tugas / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (12) Peluang bagi saudara untuk naik pangkat pada jenjang struktural / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (13) Besarnya kebebasan bagi saudara untuk memilih cara kerja atau tugas penelitian yang diminati / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (14) Teman atau sahabat dalam pekerjaan / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (15) Besarnya jaminan kerja yang saudara terima / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
- (16) Peluang bagi anda untuk melakukan sesuatu yang bernilai / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /

Lanjutkan ke halaman berikutnya

Tabel B.3

Pertanyaan : Di bawah ini, saudara akan menjumpai pasangan 2 faktor yang diasumsikan bahwa faktor pertama akan menghantar ke faktor kedua. Saudara diminta untuk melingkari salah satu angka di sebelah setiap pasangan yang menunjukkan betapa sering faktor pertama akan menghantar kepada faktor kedua sesuai pengalaman saudara dalam pekerjaan .

Ketr : Kisaran nilai adalah 1 s/d 7

- 1 : Tidak pernah atau tak mungkin sama sekali faktor pertama menyebabkan terjadinya faktor kedua
- 2 : Agak mungkin faktor pertama menyebabkan terjadinya faktor kedua
- 3 : Faktor pertama jarang terjadinya faktor kedua
- 4 : Kadang-kadang terjadi, kadang-kadang tidak terjadi
- 5 : Seringkali faktor pertama menyebabkan terjadinya faktor kedua
- 6 : Hampir senantiasa faktor pertama menyebabkan terjadinya faktor kedua
- 7 : Faktor pertama selalu menyebabkan terjadinya faktor kedua

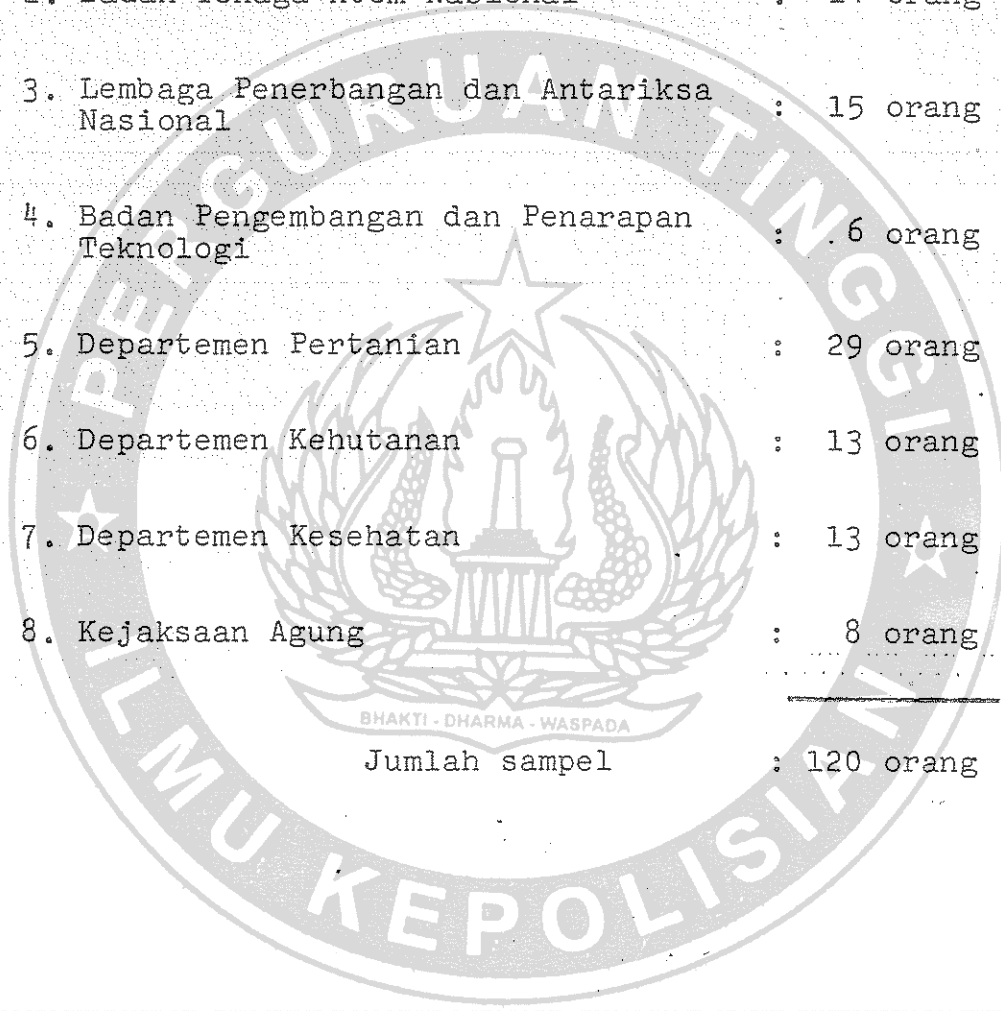
-
1. Kerja keras Produktivitas tinggi / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
 2. Kerja keras Mencapai hasil sesuai standar / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
 3. Kerja keras Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 /
-

TERIMA KASIH ATAS BANTUAN SAUDARA

REKAPITULASI JUMLAH PENELITI PADA ORGANISASI PENELITIAN
DAN PENGEMBANGAN PEMERINTAH YANG MENDUDUKI JABATAN ASIS-
TEN PENELITI MUDA S/D AJUN PENELITI MADYA. - MARET 1986

Instansi	Jumlah (orang)
Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia	235
Badan Tenaga Atom Nasional	121
Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional	111
Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi	27
Kejaksaan Agung	28
Departemen Pertanian	431
Departemen Perhubungan	4
Departemen Pendidikan dan Kebudayaan	19
Departemen Kesehatan	57
Departemen Agama	14
Departemen Kehutanan	48
Departemen Perindustrian	14
Departemen Sosial	1
T o t a l	1110

Sumber : Panitia Penilaian Jabatan Peneliti (P2JP) pusat
Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

SAMPEL PENELITIAN BERDASARKAN ASAL ORGANISASI

1. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia	:	22 orang
2. Badan Tenaga Atom Nasional	:	14 orang
3. Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional	:	15 orang
4. Badan Pengembangan dan Penerimaan Teknologi	:	6 orang
5. Departemen Pertanian	:	29 orang
6. Departemen Kehutanan	:	13 orang
7. Departemen Kesehatan	:	13 orang
8. Kejaksaan Agung	:	8 orang
Jumlah sampel		: 120 orang