

## Motivasi Berprestasi sebagai Mediator Kepuasan Kerja

*Abdul Mujib*<sup>1</sup>

Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

### *Abstract*

*The objective of this study is to examine the influence of work culture and religiosity on job satisfaction through achievement motivation as mediator variable. The subject of this study was 220 civil government lecturers University 'SH' Jakarta that spread across 11 faculties by using method of proportional random sampling. Through survey method, this study distributed questionnaires that using aitem response model based on Likert scales, they are job satisfaction scale which consists 14 aitem, achievement motivation scale which consists 14 aitem, work culture which consists 12 aitem, and religiosity scale which consists 14 aitem. Confirmatory factor analysis had been applied to measure validity of the scales, while to test the model used path analysis. This study found that work culture and religiosity have significant positive influence on job satisfaction through achievement motivation. T-value of the influence of achievement motivation on job satisfaction is  $4.51 > 1.96$  (9% of contribution), work culture on achievement motivation is  $3.14 > 1.96$  (11.9% of contribution), and religiosity on achievement motivation is  $6.25 > 1.96$  (15.4% of contribution). This study concluded that a theoretical model of the influences of work culture and religiosity on job satisfaction through achievement motivation among lecturers University 'SH' Jakarta is fit; additionally there is a significant and positive relationship between work culture and religiosity through achievement motivation among lecturers University 'SH' Jakarta. The study implicates the increment of achievement motivation, work culture and religiosity among lecturers University 'SH' Jakarta will be followed by increment of job satisfaction.*

*Keywords: achievement motivation, job satisfaction, path analysis, religiosity, work culture*

Modal utama dalam organisasi modern yang paling penting adalah modal manusia (*human capital*). Manusia sebagai modal utama, bukan hanya sebagai objek yang mengikuti program organisasi secara deterministik, tetapi juga sebagai subjek yang diharapkan mampu mengembangkan organisasi. Dengan pemahaman ini, pengembangan organisasi harus seiring dengan tuntutan pemenuhan kebu-

tuhan manusia yang semakin kompleks, yang salah satunya adalah kepuasan kerja pegawai. Tema ini didukung pernyataan Cascio (2003) bahwa kesuksesan karir pegawai tidak semata-mata pada *occupational advancement*, namun mendapatkan kesuksesan psikologis (*psychological success*).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan variabel psikologis yang memiliki banyak pengertian. Para pakar sekalipun memberikan pengertian kepuasan kerja

---

<sup>1</sup> Korespondensi mengenai isi artikel ini dapat dilakukan melalui: [abdulmujibdr@yahoo.co.id](mailto:abdulmujibdr@yahoo.co.id)

dengan berbagai variasi redaksi, namun memiliki kemiripan makna. *Pertama*, kepuasan merupakan perasaan (*feeling, affective*), respons emosional (*emotional response*) dan kondisi emosional (*emotional state*) individu mengenai pekerjaannya (Wood, 1998; Cook, Hunsaker, & Coffey, 1997; Rothmann & Cooper, 2008). *Kedua*, kepuasan merupakan sikap (*attitude*) individu terhadap pekerjaannya (Robbins, dkk., 2001; Gobson, dkk., 2006; Greenberg dan Baron (2008).

Menurut Robbins dkk. (2001) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain: pekerjaan yang menantang mental (*mental challenging work*); upah yang pantas (*equitable reward*); kondisi kerja yang mendukung (*supportive working conditions*); rekan kerja yang mendukung (*supportive fellow employees*); kesesuaian kepribadian dan pekerjaan (*the personality-job fit*). Dalam penelitian ini variabel yang diuji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah budaya kerja dan religiusitas dimana kedua variabel tersebut berkaitan dengan motivasi berprestasi. Oleh karena itu peneliti terlebih dahulu akan menjelaskan mengenai hubungan antara budaya kerja dan religiusitas terhadap motivasi berprestasi dan selanjutnya bagaimana motivasi berprestasi berpengaruh pada kepuasan kerja.

Triguno (2003) dan Suhendi dan Aggara (2010) mengartikan budaya kerja sebagai suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuasaan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Maehr (2008) dalam artikel yang berjudul "*Culture and Achievement Motivation*"

menjelaskan pentingnya menghadirkan budaya dalam melihat motivasi berprestasi individu. Hyde dan Kling (2001) menjelaskan bahwa variabel budaya sangat berpengaruh terhadap motivasi berprestasi, seperti budaya orang kulit putih dan kulit hitam. Hyde dan Kling selanjutnya menjelaskan tentang budaya individualistik dan kolektivistik. Dalam budaya individualistik ditekankan pada kebebasan individu dalam meraih hak dan harapannya. Sementara dalam budaya kolektivistik menempatkan tujuan individu sebagai subordinat dalam tujuan kolektif (keluarga, suku bangsa, kaum). Budaya dominan orang Amerika Serikat adalah bersifat individualistik, sedangkan budaya Asia lebih kolektif. Sedang menurut Verkuyten, Thijs, dan Canatan (2001) menyatakan bahwa motivasi berprestasi secara ekstensif berkaitan dengan penelitian antar budaya, yang fokusnya pada perbedaan tingkat pencapaian motivasi.

McClelland dan Atkinson (dalam Hyde & Kling, 2001) mengemukakan bahwa penelitian klasiknya mengenai motivasi prestasi memusatkan pada prestasi individu. McClelland (dalam Verkuyten, Thijs & Canatan, 2001) lebih khusus menjelaskan bahwa kebanyakan peneliti menggambarkan prestasi dalam kaitan dengan kompetisi dan sukses individu, keinginan pribadi, keputusan mandiri, pemenuhan pribadi, dan perwujudan diri. Kutipan ini menunjukkan bahwa prestasi dicapai oleh individu ketika dirinya mengerahkan segala kemampuan dirinya yang ditopang oleh kebiasaan-kebiasaan (budaya) dalam bekerja, sehingga terdapat hubungan antara budaya kerja dengan pencapaian harapan berprestasi.

Moeliono (2005) memetakan budaya bangsa-bangsa yang maju dan yang terbelakang dikaitkan dengan tinggi-rendahnya motivasi berprestasi. Dikatakan bahwa

budaya bangsa yang maju akan berimplikasi pada utilitas yang tinggi dan adanya keunggulan akan kompetitif, unggul dalam kompetitif merupakan bagian aspek dari motivasi berprestasi. Hal itu menunjukkan bahwa budaya kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

Budaya kerja pada dosen UIN Jakarta dapat dilihat pada motto UIN Jakarta, yaitu: *knowledge*, *piety* dan *integrity* (Pedoman Akademik UIN Jakarta, 2008). Ketiga *motto* ini merupakan nilai kerja yang menjadi spirit bagi civitas akademika UIN Jakarta dalam mewujudkan kampus madani, yaitu kampus yang berkeadaban, menghasilkan alumni yang memiliki kedalaman dan keleluasaan ilmu, ketulusan hati dan kepribadian yang kokoh (Tim Penyusun UIN, 2008).

Selain budaya kerja, religiusitas juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi berprestasi. Religiusitas diartikan sebagai manifestasi sejauhmana individu meyakini, mengetahui, memahami, menghayati, menyadari dan mengamalkan ajaran agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari.

Almeida dan Koeniga dkk. (2006) menyatakan pengertian agama sebagai sistem organisasi berupa kepercayaan, praktik, ritual dan lambang yang dirancang untuk memfasilitasi kedekatan kepada Yang Maha Suci (Tuhan, Kekuatan tertinggi, atau kebenaran puncak). Religiusitas, yang bersumber dari agama Islam, memberi dorongan bagi umatnya untuk beramal shaleh agar mendapat balasan yang terbaik (QS. Al-Baqarah:277; al-Nisa':173; al-Maidah:9) dan menyerukan bekerja keras untuk melaksanakan amanah yang diterima. Agama mendorong umatnya untuk berlomba-lomba dalam kebaikan (QS. Al-Baqarah:148; al-Maidah:48; al-Mu'minun:61) dan bersegera dalam

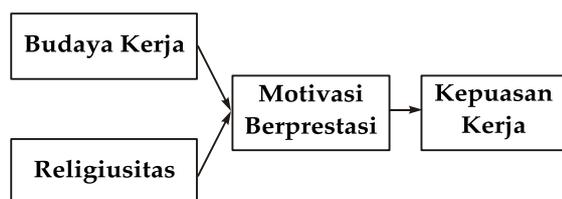
kebaikan (QS. Ali Imran:114; al-Mu'minun: 56). Hal itu mengandung arti bahwa religiusitas mendorong individu untuk memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja.

Pengaruh motivasi berprestasi pada kepuasan kerja dijelaskan dalam beberapa literatur. Gibson, dkk. (2006) menyimpulkan bahwa para ahli teori kepuasan kerja mampu menyajikan penjelasan tentang motivasi (yang di dalamnya termasuk motivasi berprestasi) dengan gamblang, bermanfaat dan akurat. Menurut Millward (2005), mekanisme pengaruh antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui capaian yang melibatkan penggunaan kemampuan yang tinggi. Cock dan Halvari (dalam Efklides, Kuhl, dan Sorrentino, 2002) menyatakan bahwa motif untuk sukses berprestasi mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan di sekolah. Artinya, peningkatan motivasi berprestasi akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja.

Lee dan Liu (2009) membuat beberapa kesimpulan dari penelitian mereka, yaitu (1) Motivasi prestasi secara signifikan mempengaruhi kontrak psikologis; (2) Kontrak psikologis secara signifikan mempengaruhi sikap pekerjaan; (3) Motivasi berprestasi secara signifikan mempengaruhi sikap pekerjaan; dan (4) Motivasi berprestasi secara signifikan mempengaruhi sikap pekerjaan melalui kontrak psikologis, yang mana salah satu bentuk sikap kerja adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian literatur di atas, penelitian ini dirumuskan dalam sebuah model teori penelitian yang dapat disederhanakan seperti pada Gambar 1.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Model teori pengaruh budaya kerja dan religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi sebagai mediator



Gambar 1. Model teori budaya kerja, religiusitas dan kepuasan kerja

pada dosen Universitas 'SH' di Jakarta adalah *fit* dengan data empirik; dan (2) Ada pengaruh budaya kerja dan religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi sebagai mediator pada dosen Universitas 'SH' di Jakarta.

## Metode

Dalam penelitian ini, variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel endogen, Budaya Kerja dan Religiusitas sebagai variabel eksogen, dan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel mediator. Ada empat skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kepuasan kerja (SKK), skala motivasi berprestasi (SMB), skala budaya kerja (SBK), dan skala religiusitas (SR).

Setelah melakukan elisitasi, Skala Kepuasan Kerja terdiri atas tujuh aspek, yaitu (1) upah, (2) pekerjaan, (3) keamanan, (4) sosial, (5) kesempatan promosi, (6) pengawas, dan (7) teman kerja. Motivasi Berprestasi terdiri atas tujuh aspek (1) Orientasi untuk sukses, (2) Standar unggul, lebih cepat dan lebih baik, (3) Respon positif terhadap prestasinya, (4) Mempergunakan kemampuan yang unik, (5) Menyukai pekerjaan yang moderat, (6) Penuh tanggung jawab dan kesungguhan, dan (7) Umpan balik menjadi penting untuk sukses, bukan untuk mendapatkan pujian. Skala Budaya Kerja terdiri atas tiga aspek meliputi *knowledge*, *piety*, dan *integrity*. Sedangkan Skala Religiusitas terdiri tujuh aspek (1) Pengalaman spiritual sehari-hari; (2) Makna; (3) Kepercayaan atau ke-

yakinan; (4) Pengampunan; (5) *Coping* religius; (6) Komitmen beragama; (7) Motivasi beragama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas 'SH' di Jakarta yang berjumlah 708 orang, yang tersebar di 11 fakultas. Pengambilan sampel menggunakan *nomogram* Harry King, bahwa dengan populasi 708 yang perhitungan sampelnya dengan kesalahan sampai 8% maka didapat sampel sebanyak 218 orang dan digenapkan menjadi 220 orang. Teknik yang digunakan dalam memilih sampel adalah *probability sampling* dengan *proportional random sampling*.

Uji validitas konstruks pada skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *confirmatory factor analysis* (CFA). Dalam uji CFA ini menguji teori yang menyatakan bahwa semua aitem pada satu subtes bersifat unidimensional, yaitu mengukur apa yang hendak diukur. Koefisien muatan variabel dari aitem. Apabila aitem sudah di skoring dengan *favorable* maka nilai koefisien muatan variabel pada aitem harus bermuatan positif. Pernyataan tersebut diuji dengan *chi square*. Jika hasil *chi square* tidak signifikan  $p > 0,05$ , maka unidimensionalitas tersebut dapat diterima. Signifikansi aitem dalam mengukur faktornya dengan melihat nilai *t* bagi koefisien muatan aitem dengan ketentuan  $t > 1,96$ .

Validitas Konstruk Skala Kepuasan Kerja menguji 14 aitem yang ada bersifat unidimensional. Dari hasil CFA yang dilakukan, model satu faktor adalah tidak *fit*, dengan *Chi square*=248,23, *df*=77, *P-value* = 0,0000, *RMSEA*=0,101. Setelah dilakukan modifikasi terhadap model sebanyak 16 kali, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa aitem dibolehkan atau dibebaskan berkolerasi satu sama lainnya, maka diperoleh model *fit* dengan *Chi square*=

78,99,  $df=61$ ,  $P\text{-value}=0,06053$ ,  $RMSEA=0,037$ . Dengan demikian dari 14 aitem yang mengukur kepuasan kerja, seluruhnya merupakan aitem yang baik.

Validitas Konstruk Skala Motivasi Berprestasi menguji 14 aitem yang ada bersifat unidimensional dalam mengukur motivasi berprestasi dengan menggunakan CFA. Dari hasil CFA yang dilakukan, model satu faktor tidak *fit*, dengan  $Chi\ square=548,14$ ,  $df=77$ ,  $P\text{-value}=0,0000$ ,  $RMS\text{-}EA=0,167$ . Setelah dilakukan modifikasi terhadap model sebanyak 22 kali, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa aitem dibolehkan atau dibebaskan berkolerasi satu sama lainnya, maka diperoleh model *fit* dengan  $Chi\ square=69,68$ ,  $df=55$ ,  $P\text{-value}=0,08792$ ,  $RMSEA=0,035$ . Dengan demikian dari 14 aitem yang mengukur motivasi berprestasi, seluruhnya merupakan aitem yang baik.

Validitas Konstruk Skala Budaya Kerja menguji 12 aitem yang ada bersifat unidimensional dalam mengukur budaya kerja berikutnya dengan menggunakan CFA. Dari hasil CFA yang dilakukan, model satu faktor tidak *fit*, dengan  $Chi\ square=217,97$ ,  $df=54$ ,  $P\text{-value}=0,0000$ ,  $RMS\text{-}EA=0,118$ . Setelah dilakukan modifikasi terhadap model sebanyak delapan kali, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa aitem dibolehkan atau dibebaskan berkolerasi satu sama lainnya, maka diperoleh model *fit* dengan  $Chi\ square=59,63$ ,  $df=46$ ,  $P\text{-value}=0,08555$ ,  $RMSEA=0,037$ . Dari 12 aitem yang mengukur budaya kerja, seluruhnya merupakan aitem yang bermuatan positif, karena koefisien muatan variabel antara satu aitem dengan aitem lainnya memiliki nilai yang hampir sama tingginya dan nilai  $t$  lebih besar dari 1,96 (*absolute*).

Validitas Konstruk Skala Religiusitas menguji 14 aitem yang ada bersifat unidimensional dalam mengukur religiusitas

berikutnya dengan menggunakan CFA. Dari hasil CFA yang dilakukan, model satu faktor adalah tidak *fit*, dengan  $Chi\ square=378,28$ ,  $df=77$ ,  $P\text{-value}=0,0000$ ,  $RMSEA=0,134$ . Setelah dilakukan modifikasi terhadap model sebanyak 23 kali, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa aitem dibolehkan atau dibebaskan berkolerasi satu sama lainnya, maka diperoleh model *fit* dengan  $Chi\ square=68,67$ ,  $df=54$ ,  $P\text{-value}=0,08636$ ,  $RMSEA=0,035$ . Dari 14 aitem yang mengukur religiusitas, seluruhnya merupakan aitem yang baik, karena koefisien muatan variabel antara satu aitem dengan aitem lainnya memiliki nilai yang hampir sama tingginya dan nilai  $t$  lebih besar dari 1,96 (*absolute*) dan semua aitem religiusitas bermuatan positif.

## H a s i l

Teknik analisis uji model pengaruh budaya kerja dan religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi pada dosen Universitas 'SH' di Jakarta dengan menggunakan *path analysis* (model lintasan) yang perhitungannya dibantu dengan *software* Lisrel versi 8.7. Penggunaan *path analysis* di sini karena variabel yang digunakan pada model penelitian ini semuanya variabel teramati dan tidak mengandung variabel laten.

Sebelum uji model, perlu dijelaskan bahwa data yang dipergunakan dalam analisis statistik adalah skor murni (*t-score*) yang merupakan hasil konversi dari *raw score*. Tujuannya adalah mempermudah dalam membandingkan antar skor hasil pengukuran variabel-variabel yang diteliti dan menghindari kesalahan pengukuran. Semua *raw score* pada setiap variabel diletakkan pada skala yang sama. Teknis komputasinya ditempuh dengan melakukan transformasi dari *raw score* menjadi

*z-score*, melalui formula  $t\text{-score} = 50 + 10z$ . Konversi data *raw score* ke *t-score* dilakukan setelah semua aitem telah dinyatakan valid.

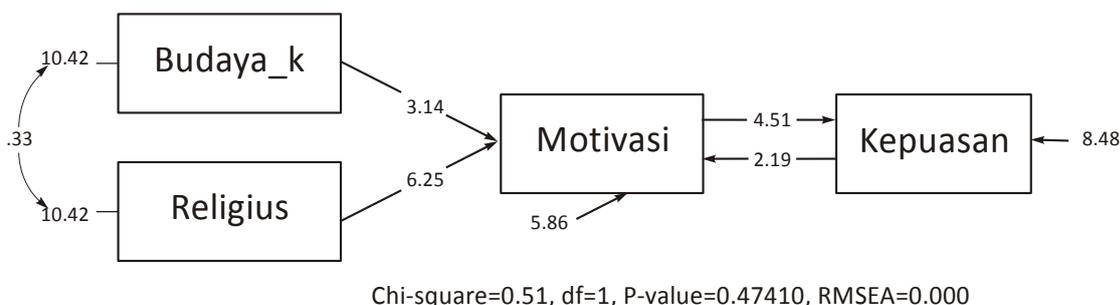
Untuk uji model “pengaruh budaya kerja dan religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi pada dosen Universitas ‘SH’ di Jakarta” terlebih dahulu dilakukan uji *fit*. Model dinyatakan *fit* apabila  $p > 0,05$ . Dari hasil *path analysis* yang dilakukan: (1) Model satu faktor adalah tidak *fit*, dengan  $Chi\ Square = 27,97$ ,  $df = 3$ ,  $P\text{-value} = 0,00000$ ,  $RM\text{-SEA} = 0,196$ , karena nilai  $p\ 0,0000 < 0,05$ . (2) Setelah dilakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada variabel dibolehkan atau dibebaskan berkolerasi satu sama lainnya, maka diperoleh model yang *fit*, dengan  $Chi\ Square = 0,51$ ,  $df = 1$ ,  $P\text{-value} = 0,4741$ ,  $RMSEA = 0,000$ , model terakhir dianggap *fit* karena  $P\text{-value}\ 0,4741 > 0,05$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2 menunjukkan bahwa: (1) Model teori “pengaruh budaya kerja dan religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi pada dosen Universitas SH di Jakarta” yang diajukan *fit* dengan data empirik, karena nilai  $p\ 0,4741 > 0,05$ . Setelah model *fit*, maka dapat dilanjutkan pada pengujian koefisien regresi muatan variabel. (2) Uji koefisien regresi muatan variabel pada “pengaruh budaya kerja dan religiusitas terhadap

kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi pada dosen Universitas ‘SH’ di Jakarta” dinyatakan signifikan, karena  $t\text{-value}$  pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja  $4,51 > 1,96$ ;  $t\text{-value}$  pengaruh budaya kerja terhadap motivasi berprestasi  $3,14 > 1,96$ ; dan  $t\text{-value}$  pengaruh religiusitas terhadap motivasi berprestasi  $6,25 > 1,96$ . (3) Diluar model teori, Gambar 2 juga menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi, karena  $t\text{-value}\ -2,19 > 1,96$ . Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi berprestasi.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan (1) Model teori pengaruh budaya kerja dan religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi pada dosen Universitas ‘SH’ di Jakarta adalah *fit* dengan data empirik diterima; dan (2) Ada pengaruh positif yang signifikan budaya kerja dan religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi diterima. Artinya, Semakin tinggi peningkatan budaya kerja dan religiusitas melalui motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja dosen Universitas ‘SH’ di Jakarta dapat dilakukan dengan peningkatan budaya kerja dan religiusitas melalui motivasi berprestasi.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan peran motivasi berprestasi, demikian



Gambar 2: Uji Model Pengaruh Budaya Kerja dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Berprestasi

juga motivasi berprestasi yang tinggi merupakan peran dari nilai-nilai budaya kerja dan religiusitas. Hal itu mengandung arti bahwa kepuasan kerja dan motivasi berprestasi harus didasarkan pada nilai-nilai luhur yang menjadi landasan hidup bagi manusia. Nilai-nilai sosial, khususnya di lingkungan Universitas 'SH' di Jakarta terakumulasi dalam budaya kerja (*knowledge, piety* dan *integrity*). Demikian juga nilai-nilai religius semuanya terakumulasi dalam kitab suci serta ritual-ritual dalam agama. Motivasi berprestasi yang berbasis budaya dan religius akan memiliki dampak yang kuat dan dapat bertahan lama, sebab upaya-upaya dalam mencapai motivasi berprestasi tidak sekadar untuk memenuhi kebutuhan (*need*) sesaat, tetapi jauh ke depan hingga kehidupan di akhirat kelak.

### Diskusi

Sebagaimana yang dipahami bahwa budaya kerja dan religiusitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas 'SH' di Jakarta dengan menyertakan peran motivasi berprestasi sebagai mediator. Sumbangan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja 9% dan sumbangan budaya kerja dan religiusitas terhadap motivasi berprestasi 27% (11.9% dari budaya kerja dan 15.4% dari religiusitas). Temuan tersebut mengisyaratkan peran variabel personal, sosial dan religius dalam memperoleh kepuasan kerja. Variabel personal diwakili oleh motivasi berprestasi yang menjadi mediator, variabel sosial diwakili oleh budaya kerja dan variabel religius diwakili oleh religiusitas.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang mental (*mental challenging work*).

Karakteristik pekerjaan yang beraneka-ragam dan menantang dapat tercipta melalui peningkatan motivasi berprestasi para dosen Universitas 'SH' di Jakarta, sebab dalam motivasi berprestasi tergambar indikator orientasi untuk sukses, memiliki standar unggul, lebih cepat dan lebih baik, respon positif terhadap prestasinya, mempergunakan kemampuan yang unik dalam berkompetisi, menyukai pekerjaan yang moderat, tidak terlalu sulit atau terlalu mudah, penuh tanggung jawab dan kesungguhan, bukan asal-asalan dan umpan balik menjadi penting untuk sukses, bukan untuk mendapatkan pujian maka hal itu dapat mempengaruhi secara kausalitas terhadap kepuasan kerja. Motivasi berprestasi menghasilkan sikap dan respon yang positif terhadap apa yang dilakukan, dan hal itu merupakan bagian dari ciri-ciri kepuasan kerja.

Cock dan Halvari (dalam Efklides dkk., 2002) membuat desain penelitian yang kesimpulannya bahwa motif untuk sukses berprestasi mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan di sekolah. Lee dan Liu (2009) menemukan motivasi berprestasi secara signifikan mempengaruhi sikap pekerjaan melalui kontrak psikologis, yang mana salah satu bentuk sikap kerja adalah kepuasan.

Temuan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja relevan dengan temuan Chang, Wunn, dan Tseng (2003). Dalam penelitian "*A Study Of The Relationships Between Career Orientation, Achievement Motivation, Job Satisfaction, And Intention To Stay For Auditors*" mereka menyimpulkan bahwa para auditor di Taiwan yang memiliki tingkat motivasi prestasi yang tinggi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula dan auditor yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga mempunyai

keinginan kuat untuk tetap tinggal di perusahaannya.

Nilai budaya kerja (*knowledge, piety* dan *integrity*) mendorong para dosen Universitas 'SH' di Jakarta untuk memiliki perilaku organisasi yang bagus, seperti motivasi berprestasi. Nilai kerja yang berbentuk *knowledge* dengan indikator *smart, competence, creativeness* dan *critical* dapat mempengaruhi motivasi berprestasi, terutama pada aspek standar unggul, lebih cepat dan lebih baik, mempergunakan kemampuan yang unik dalam berkompetisi, serta menyukai pekerjaan yang moderat, tidak terlalu sulit atau terlalu mudah. Sedang nilai kerja *piety* dengan indikator *faith, obedience, sincere*, dan *helpful* akan mempermudah perolehan aspek-aspek pada motivasi berprestasi terutama pada respon positif terhadap prestasinya dan umpan balik menjadi penting untuk sukses, bukan untuk mendapatkan pujian. Sementara nilai kerja *integrity* dengan indikator *truthful, just, consistence* dan *commitment* mempengaruhi motivasi berprestasi, terutama pada aspek orientasi untuk sukses dan penuh tanggung jawab dan kesungguhan.

Pelaksanaan nilai-nilai kerja para dosen Universitas 'SH' di Jakarta yang bermodalkan *knowledge* akan terwujud melalui kegiatan *learning, discoveries and angagement* hasil-hasil penelitian kepada masyarakat. Apalagi kalau upaya itu ditopang oleh nilai *piety* yang merupakan kekuatan *inner quality* dikalangan sivitas akademika, baik dalam hubungannya kepada Allah dan sesama manusia, dan diperkuat oleh nilai-nilai etis *integrity* sebagai basis dalam pengambilan keputusan dan perilaku sehari-hari, maka akan menjadikan dorongan bagi terciptanya motivasi berprestasi.

Melalui pendekatan psiko-antropologis, Maehr (2008) dalam artikelnya men-

jelaskan betapa pentingnya menghadirkan budaya dalam melihat motivasi berprestasi individu. Perilaku masa depan individu dapat diprediksi melalui penelitian tentang budaya dimana individu bekerja. Hyde dan Kling (2001) dan Verkuyten, Thijs, dan Canatan (2001) dalam artikelnya menjelaskan bahwa variabel budaya sangat berpengaruh terhadap motivasi berprestasi, seperti budaya orang kulit putih dan kulit hitam. Hyde dan Kling selanjutnya menjelaskan tentang budaya individualistik dan kolektivistik. Budaya dominan orang Amerika Serikat adalah bersifat individualistik, sedangkan budaya Asia lebih kolektif.

Religiusitas mendorong dosen Universitas 'SH' di Jakarta untuk memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, karena kualitas pemeluknya tergantung pada kontribusinya, baik sebagai diri-individual maupun sebagai diri-sosial. Berprestasi merupakan syarat dalam rangka merealisasikan amanah Allah SWT untuk menjadi *khalifah-Nya* di muka bumi. Kualitas hidup dalam perspektif agama dapat dilihat dari prestasi yang disumbangkannya. Berprestasi seperti itu dimulai dari niat atau dorongan dan keinginan yang kokoh untuk sukses. Niat baik inilah yang kemudian dalam bahasa psikologi disebut dengan motivasi berprestasi. Religiusitas, yang dianut oleh dosen Universitas 'SH' di Jakarta, memberi dorongan bagi umatnya untuk beramal shaleh agar mendapat balasan yang terbaik (QS. Al-Baqarah:277; al-Nisa':173; al-Maidah:9) dan menyerukan bekerja keras untuk melaksanakan amanah yang diterima. Agama mendorong umatnya untuk berlomba-lomba dalam kebaikan (QS. Al-Baqarah:148; al-Maidah: 48; al-Mu'minun:61) dan bersegera dalam kebaikan (QS. Ali Imran:114; al-Mu'minun:56).

Setelah uji *fit* dengan data empirik yang kedua, pada penelitian ini ditemukan pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi. Sekalipun pada awalnya tidak termasuk model teori yang diajukan peneliti, namun temuan itu ada benarnya, karena dalam beberapa penelitian variabel kepuasan kerja dan motivasi berprestasi sering bertukar posisi sebagai variabel endogen atau eksogen. Menurut Millward (2005), antara motivasi berprestasi dan kepuasan, keduanya dapat dijelaskan melalui capaian yang melibatkan penggunaan kemampuan yang tinggi. Gibson, dkk. (2006) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja individu sangat terkait dengan motivasi berprestasi.

Memang terdapat perdebatan yang cukup panjang dari kalangan akademisi mengenai kaitan motivasi dengan kepuasan, apakah motivasi menjadi prasyarat tumbuhnya kepuasan atau sebaliknya. Menurut Millward (2005), antara motivasi berprestasi dan kepuasan, keduanya dapat dijelaskan melalui capaian yang melibatkan penggunaan kemampuan yang tinggi. Gibson, dkk. (2006) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja individu sangat terkait dengan motivasi berprestasi.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan temuan Shailaja (2011) terkait hubungan kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi. Dalam penelitian "*A study of job satisfaction of teachers in relation to achievement motivation*" Shailaja menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi prestasi bagi para guru, demikian juga sebaliknya. Motivasi berprestasi adalah suatu karakteristik bagi para eksekutif sukses yang selalu melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Persamaan kedua penelitian ini sama-sama berhubungan antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi, hanya saja hasil penelitian tesis ini hubungannya negatif, sementara

hasil penelitian Shailaja berhubungan secara positif.

Terkait pengaruh budaya kerja dan religiusitas terhadap motivasi berprestasi, temuan penelitian ini seiring dengan penelitian Liem dan Nie (2008). Dalam hasil penelitiannya "*Values, achievement goals, and individual-oriented and social-oriented achievement motivations among Chinese and Indonesian secondary school students*" ditemukan bahwa nilai-nilai (baik sosial dan agama) berhubungan dengan motivasi prestasi antar siswa sekolah menengah di Negeri China dan Indonesia. Perbandingan statistik menunjukkan bahwa siswa di Cina lebih mementingkan nilai-nilai *hedonisme* dan motivasi prestasi yang berorientasi individual daripada siswa Indonesia. Sebaliknya, siswa Indonesia lebih mengutamakan tradisi, universalisme dan nilai-nilai prestasi, motivasi prestasi berorientasi sosial. Hal itu terjadi karena di Indonesia sebagian besar beragama Islam, yang lebih mempertahankan nilai kolektif dan agama yang mengutamakan pemeliharaan hubungan antar pribadi dan hubungan dengan Tuhan secara harmonis.

Dikarenakan variasi dari motivasi berprestasi hanya menyumbang pengaruh sebesar 9% terhadap kepuasan kerja dan sisanya disebabkan oleh variabel lain, maka dapat disarankan untuk penelitian selanjutnya agar mencari dan menghubungkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, komitmen organisasi, kepribadian *big five*, gaya kepemimpinan, dan sebagainya. Demikian juga, variasi dari budaya kerja dan religiusitas hanya menyumbangkan pengaruh 27% terhadap motivasi berprestasi dan sisanya disebabkan oleh variabel lain, maka dapat disarankan untuk penelitian selanjutnya agar mencari dan menghubungkan variabel-variabel lain yang

mempengaruhi motivasi berprestasi seperti spiritualitas, penalaran moral, *self concept*, dan sebagainya.

Berdasarkan temuan penelitian, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Model teori pengaruh budaya kerja dan religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi sebagai mediator pada dosen Universitas 'SH' di Jakarta adalah *fit* dengan data empirik; (2) Ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi sebagai mediator pada dosen Universitas 'SH' di Jakarta. Budaya kerja dan religiusitas tanpa melalui peran motivasi berprestasi sebagai mediator juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada dosen Universitas 'SH' di Jakarta.

Dikarenakan variasi dari motivasi berprestasi hanya menyumbang pengaruh sebesar 9% terhadap kepuasan kerja dan sisanya disebabkan oleh variabel lain, maka dapat disarankan untuk penelitian selanjutnya agar mencari dan menghubungkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, komitmen organisasi, kepribadian *big five*, gaya kepemimpinan, dan sebagainya. Demikian juga, variasi dari budaya kerja dan religiusitas hanya menyumbang pengaruh 27% terhadap motivasi berprestasi dan sisanya disebabkan oleh variabel lain, maka dapat disarankan untuk penelitian selanjutnya agar mencari dan menghubungkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi seperti spiritualitas, penalaran moral, *self concept*, dan sebagainya. Melalui hasil penelitian tersebut, peningkatan kepuasan kerja dosen dapat diintervensi dengan peningkatan budaya kerja dan religiusitas melalui mediasi motivasi berprestasi. Program

praktis yang dapat dilakukan di antaranya dengan pelatihan dan muhasabah berjamaah dalam menumbuhkan budaya kerja dan religiusitas agar nantinya dapat menumbuhkan motivasi berprestasi, sehingga pada akhirnya membuahkan kepuasan kerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Model teori pengaruh budaya kerja dan religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi sebagai mediator pada dosen Universitas 'SH' di Jakarta adalah *fit* dengan data empirik; (2) Ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan religiusitas terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi sebagai mediator pada dosen Universitas 'SH' di Jakarta. Budaya kerja dan religiusitas tanpa melalui peran motivasi berprestasi sebagai mediator juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada dosen Universitas 'SH' di Jakarta. Ketika budaya kerja, religiusitas dan motivasi berprestasi sebagai variabel eksogen, hanya motivasi berprestasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas 'SH' di Jakarta, sedang budaya kerja dan religiusitas memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

## Kepustakaan

- Almeida, A.M., & Koeniga, H.G. (2006). Retaining the meaning of the words religiousness and spirituality. *Journal Social Science & Medicine*, 63, 843–845.
- Ancok, D., & Suroso, F.N. (2001). *Psikologi islami, solusi islam atas problem-problem psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Atkinson, J.W. (1975). *The achievement*

- motive*. New York: John Wiley & Sons.
- Azwar, S. (1995). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta, PustakaPelajar.
- Beck, R.C. (1990). *Motivation; theories and principles*. New Jersey: Prentice Hall.
- Cascio, W.F. (2003). *Managing human resources; productivity, quality of work life, profit*. Boston: McGraw Hill Irwin.
- Chang, R.D., Wunn, K., & Tseng, Y.C. (2003). A study of the relationships between career orientation, achievement motivation, job satisfaction, and intention to stay for auditors: using big CPA firms as an example. *Journal Of Business & Economics Research*. 1(4). The Clute Institute. Cluteonline.
- Chmiel, N. (2008). *An introduction to work and organizational psychology; A european perspective*. Victoria Australia: Blacwell Publishing Ltd.
- Cook, C.W., Hunsaker, P.L., & Coffey, R.E. (1997). *Management and organizational behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Cooper, C.L. (editor). (2009). *Workplace psychological health; new horizons in management*. USA: Edward Wlgar Publishing limited.
- David, C.J. (1994). *Organizational behaviour: the management of individual and organizational performance*. USA: Allyn & Bacon.
- Efklides, A., Kuhl J., & Sorrentino, R.M. (ed.), (2001). *Trends and prospects in motivation research*. Canada: Kluwer Academic Publishers.
- Feist, J., & Feist, G.J. (2006). *Theories of personality*. Boston: McGraw Hill.
- Fetzer (ed.). (2003). *Multidimensional measurement of religiousness/spirituality for use in health* Kalamazoo: A publication of the John E. Fetzer Institute.
- Fincham, R., & Rhodes, P. (2005). *Principles of organizational behaviour*. New York: Oxford University Press.
- Fiori, K.L., Brown, E.E., Cortina, K.S., & Antonucci, T.C. 2006. Locus of control as a mediator of the relationship between religiosity and life satisfaction. *Journal Mental Health, Religion & Culture*. Tennessee, TN, USA. June 9(3): 239–263.
- Fromm, E. (1985). *al-Din wa al-tahliliy al-nafs*, terj. Fu^ad Kamil, Cairo: Maktabah al-Gharbiyah.
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work*. New York: Routledge Press.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1997). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske. (2006). *Organizations; behavior, structure, processes*. Boston: Mgraw-Hill Irwin.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2008). *Behavior in organizations*. London: Pearson Prentice Hall.
- Gallerman, S.W. (1968). *Management by motivation*. New York: AMA.
- Hergenhahn, B.R., & Olson, M.H. (2003). *An introduction to theories of personality*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hill, P.C., Hood, R.W., & Birmingham. (2002). Measures of religiosity. *The International Journal for the Psychology of Religion*, Alabama: Religious Education Press.
- Hyde, J.S., & Kling, K.C. (2001). Women, motivation and achievement. *Journal Psychology of Women Quarterly*, 25, 364–378.
- Jex, S.M., & Britt, T.W. (2008). *Organizational psychology*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Jong, G.F., Faulkner, J.E., & Werland, R.H. (2001). *Dimensions of religiosity reconsidered: evidence from a cross-cultural study*. Germany: University of

- Bielefeld.
- Koesmono, H.T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 7(2), 171-188.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. Boston: McGraw Hill.
- Krumm, D. (2001). *Psychology at work; an introduction to industrial/organizational psychology*. New York: Worth Publishers.
- Lahey, B.B. (2009). *Psychology: an introduction*, Boston: McGraw Hill.
- Lee, H.W., & Liu, C.H. (2009). The relationship among achievement motivation, psychological contract and work attitudes. *Journal Social Behavior and Personality*. Society for Personality Research (Inc.) 37(3).
- Levy, P.E. (2006). *Industrial/organizational psychology; understanding the workplace*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Liem A.D, Liem., & Nie, N. (2008). Values, achievement goals, and individual-oriented and social-oriented achievement motivations among Chinese and Indonesian secondary school students. *International Journal of Psychology*. Singapore: Nanyang Technological University. 43(5), 898-903.
- Maehr, M.L. (2008). Culture and achievement motivation. *International Journal of Psychology*, University of Michigan, Ann Arbor, USA 43(5), 917-918.
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2008). *Culture and psychology*. Australia: Thomson Wadsworth.
- Millward, L. (2005). *Understanding occupational and organizational psychology*. London: Sage Publications Ltd.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Mytko, J.J., & Knight, S.J. (1999). Body, mind and spirit: towards the integration of religiosity and spirituality in cancer quality of life. *Journal Psycho-Oncology*. 8, 439-450.
- Neff, J.A. (2008). A new multidimensional measure of spirituality-religiosity for use in diverse substance abuse treatment populations. *Journal for the Scientific Study of Religion; The Society for the Scientific Study of Religion*. 47(3):393-409.
- Newstrom, J., & Davis, K. (1993). *Organization behavior: human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Orathinkal, J., & Vansteenwegen, A. (2006). Religiosity and marital satisfaction. *JorunalContempFamTher*. 28, 497-504.
- Paloutzian, R.F., & Park, C.L. (ed.), (2005). *Handbook of the psychology of religion and spirituality*. New York: The Guilford Press
- Parsons, R.N., Nalbone, D.P, Killmer, J.M., & Wetchler, J.L. (2007). Identity development, differentiation, personal authority, and degree of religiosity as predictors of interfaith marital satisfaction *The American Journal of Family Therapy*, 35, 343-361.
- Passer, M.W., & Smith, R.E. (2009). *Psychology: the science of mind and behavior*. Boston: McGraw Hill.
- Robbins, S., Millett, B., Cacioppe, R., & Marsh, T.W. (2001). *Organisational behaviour*. Australia: Prentice Hall.
- Rothmann, I., & Cooper, C. (2008). *Organizational and work psychology*. London: Holder Education.
- Ryckman, R.M. (2008). *Theories of personality*, Australia: Thomson Wadswrth.

- S.C. Utami Munandar. (2002). *Kreativitas dan keberbakatan. strategi mewujudkan potensi kreatif dan bakat*. Jakarta: PT Gramedia.
- Schunk, D., Pintrich, P.R., & Meece, J.L. (2008). *Motivation in education; theory, research, and applications*. Ohio: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Shailaja. (2011). A study of job satisfaction of teachers in relation to achievement motivation. *International Referred Research Journal*, ISSN- 0974-2832, RNI-RAJBIL 2009/29954; 3(33).
- Silverthorne, C.P. (2005). *Organizational psychology in cross-cultural perspective*. New York: New York University Press.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and organizational psychology; research and practice*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Suhendi, H., & Aggara S. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tim Itjen Kemenag RI, (2010). *Mengembangkan budaya kerja melalui pengawasan dengan pendekatan agama*. Jakarta: Itjen Kementerian Agama RI.
- Tim Penyusun UIN Jakarta. (2008). *Pedoman akademik universitas Islam negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta*. Jakarta: Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan UIN Jakarta.
- Tomczik, A. (2008). *He-men could talk to he-men in he-man language: lumberjack work culture in maine and minnesota 1840–1940*. Minnesota: Phi Alpha Theta.
- Triguno. (2003). *Budaya kerja*, Golden Terayon Press, Jakarta.
- Umar, J. (2010). *Personality needs, kepuasan & prestasi kerja; sebuah kajian tentang peran moderator variable*. Jakarta: UIN Press.
- Verkuyten, M., Thijs, J., & Canatan, K. (2001). Achievement motivation and academic performance among Turkish early and young adolescents in the Netherlands. *Journal Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. 127(4), 378–408.
- Wijdan, A.S.Z. (2005). Peta keberagaman mahasiswa universitas Islam Indonesia Yogyakarta. *Jurnal Fenomena*, 3(1).
- Wood, J., et. all, (1998). *Organisational behaviour; an asia-pacific perspective*. Brisbane: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *Structural equation modeling*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Zubaidi, A. (2009). *Kajian terhadap perkembangan moral generasi muda*. Jakarta: Mitra Wacana Media.