

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI  
DAN MANAJEMEN KONFLIK DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI**

**Skripsi**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat Sarjana S-1



Diajukan oleh :

**Dwi Anggun Wibawati**  
F 100 010 258

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI  
DAN MANAJEMEN KONFLIK DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI**

**Skripsi**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh  
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

**Diajukan oleh :**

**Dwi Anggun Wibawati  
F 100 010 258**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2006**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI  
DAN MANAJEMEN KONFLIK DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI**

Disusun oleh :

**Dwi Anggun Wibawati**  
F 100 010 258

Telah disetujui untuk dipertahankan  
di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing utama

**Drs. Haryanto FR, MA**

tanggal 2006

Pembimbing Pembantu

**Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si**

tanggal 2006

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI  
DAN MANAJEMEN KONFLIK DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Dwi Anggun Wibawati**  
F 100 010 258

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
Pada tanggal 15 Januari 2007  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

**Drs. Haryanto FR, MA**

\_\_\_\_\_

Penguji pendamping I

**Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si**

\_\_\_\_\_

Penguji pendamping II

**Drs. Soleh Amini Yahman, M.Si, Psi**

\_\_\_\_\_

Surakarta, \_\_\_\_\_ 2007  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi  
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si)

## MOTTO

*“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling banyak  
memberikan manfaat kepada sesama manusia”*

*(Hadist Rasulullah SAW)*

*“Kesabaran dan ketabahan memiliki keajaiban  
yang bisa menghilangkan kesulitan dan  
melenyapkan rintangan hidup”*

*(John Quincy Adams)*

## PERSEMBAHAN

*Dengan segenap cinta dan do'a karya ini penulis persembahkan teruntuk:*

- *Bapak dan ibu tercinta, yang selalu memberikan doa, kasih sayang dan kesabaran yang tiada ternilai maknanya.*
- *Suami dan buah hati penulis yang tercinta.*
- *Saudara-saudara penulis tersayang.*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

*Assalamu 'alaikum Wr.Wb.*

*Alhamdulillahirrobbil'alamin*, segala puji dan sukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas karunia terbesar dan ridho-Nya karya sederhana ini dapat tercipta. Sungguh, tiada kekuatan terbesar dan pancaran cahaya kecuali dengan pertolongan-Mu. Inilah anugerah terindah yang telah penulis rasakan di antara keindahan yang pernah dan akan tercipta.

Bantuan dan dorongan berbagai pihak sangat memacu semangat dan keinginan penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segenap cinta dan ketulusan batin, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan izin penelitian.
2. Drs. Haryanto FR, MA, selaku pembimbing utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Yudi Satria, S.Psi, SE, M.Si, selaku pembimbing pendamping yang telah berkenan memberikan dorongan, semangat serta petunjuk yang penulis butuhkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Moordiningsih, S.Psi, M.Si, selaku pembimbing akademik yang telah banyak memberikan bimbingan dukungan selama penulis menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Seluruh staf pengajar, perpustakaan dan tata usaha di Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta.

6. Pimpinan, staf tata usaha dan karyawan RSUD Kota Salatiga, yang telah memberikan ijin dan bantuan untuk melakukan penelitian.
7. Bapak dan Ibu tercinta, yang tiada henti memberikan doa, dukungan, kasih sayang yang tiada henti-hentinya. Terimakasih yang tiada terhingga untuk segalanya.
8. Suami dan anak penulis tercinta, yang dengan penuh kesabaran dan kasih sayang yang selalu tercurahkan selama ini. Penulis beruntung memiliki kalian dalam suka maupun duka, semoga selalu terbina dan langgeng.
9. Mama, adik dan saudara penulis, Bayu, Sekar, Pungky, Tata, Mas Adi, Semoga persaudaraan kita selalu terjaga.
10. Teman-teman seangkatan semua, yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas semua yang pernah kita lalui bersama.
11. Serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan dan doa penulis semoga Allah SWT berkenan memberi imbalan yang sepadan dalam proses penyelesaian skripsi ini dan semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat meskipun masih jauh dari kesempurnaan. *Amien ya Rabbal ' alamin.*

*Wasalamu 'alaikum wr.wb*

Surakarta, 2006

Penulis,



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Komitmen Organisasi.....	7
1. Pengertian komitmen organisasi.....	7
2. Jenis-jenis komitmen organisasi.....	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	12
4. Aspek-aspek komitmen organisasi.....	15

B. Motivasi Berprestasi.....	17
1. Pengertian motivasi berprestasi.....	17
2. Ciri-ciri individu yang mempunyai motivasi berprestasi.....	20
3. Aspek-aspek motivasi berprestasi.....	21
C. Manajemen Konflik.....	23
1. Pengertian konflik.....	23
2. Pengertian manajemen konflik.....	25
3. Sumber-sumber konflik organisasi.....	27
4. Pengelolaan konflik.....	30
5. Jenis-jenis konflik dalam organisasi.....	35
6. Aspek-aspek manajemen konflik.....	36
D. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Organisasi.....	37
E. Hubungan antara Manajemen Konflik dengan Komitmen Organisasi.....	39
F. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Manajemen Konflik dengan Komitmen Organisasi.....	41
G. Hipotesis.....	43
 <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel.....	46

D. Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	47
E. Validitas dan Reliabilitas .....	51
F. Metode Analisis Data .....	54
 BAB IV. LAPORAN PENELITIAN	
A. Persiapan Penelitian .....	57
1. Orientasi tempat penelitian.....	57
2. Persiapan alat pengumpul data.....	58
B. Pelaksanaan Penelitian.....	61
1. Penentuan subjek penelitian.....	61
2. Pelaksanaan <i>try out</i> terpakai.....	61
3. Pelaksanaan skoring.....	62
4. Perhitungan validitas dan reliabilitas.....	62
C. Analisis Data.....	65
D. Pembahasan .....	66
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran-saran.....	71
 DAFTAR PUSTAKA .....	72
 LAMPIRAN.....	75

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Komposisi karyawan RSUD Kota Salatiga.....	58
2. Susunan Aitem Skala Motivasi Berprestasi Sebelum Penelitian.....	59
3. Susunan Aitem Skala Manajemen Konflik Sebelum Penelitian .....	60
4. Susunan Aitem Skala Komitmen Organisasi Sebelum Penelitian.....	61
5. Susunan Aitem Skala Motivasi Berprestasi yang Valid dan Gugur setelah Penelitian .....	63
6. Susunan Aitem Skala Manajemen konflik yang Valid dan Gugur setelah Penelitian .....	64
7. Susunan Aitem Skala Komitmen Organisasi yang Valid dan Gugur setelah Penelitian.....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
A. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Berprestasi.....	76
B. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala Manajemen Konflik .....	83
C. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi.....	90
D. Uji Normalitas Sebaran dan Linieritas Hubungan.....	97
E. Hasil Analisis Regresi.....	104
F. Skala Pengukuran .....	107
G. Norma Kategorisasi.....	116
H. Surat Ijin dan Surat Keterangan Penelitian.....	120

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN MANAJEMEN KONFLIK DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempat individu bekerja. Bila individu menyukai organisasi tersebut, individu akan berusaha untuk tetap bekerja di sana. Kemauan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi merupakan wujud dari aspek psikologis karyawan yaitu perasaan setia atau loyal pada perusahaan, berarti telah memahami tujuan organisasi sekaligus adanya perasaan manunggal terhadap organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, diantaranya adalah motivasi berprestasi dan manajemen konflik. Individu yang mempunyai motivasi untuk berprestasi dan kemampuan untuk mengelola konflik dengan baik cenderung akan lebih bergairah dalam bekerja dan lebih komit terhadap organisasi atau perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dan manajemen konflik dengan komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan terdiri dari hipotesis mayor yaitu ada hubungan antara motivasi berprestasi dan manajemen konflik dengan komitmen organisasi, dan hipotesis minor yaitu ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi dan hubungan positif antara manajemen konflik dengan komitmen organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Kota Salatiga. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non-random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan karakteristik : a) usia 25 – 40 tahun; b) masa kerja minimal 1 tahun; c) pendidikan minimal SLTA. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala motivasi berprestasi, skala manajemen konflik dan skala komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan manajemen konflik dengan komitmen organisasi, ditunjukkan oleh nilai  $R = 0,498$ ,  $F_{\text{regresi}} = 7,749$ ;  $p < 0,01$ . Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial diperoleh nilai korelasi  $r_{x_1y_2} = 0,286$ ;  $p < 0,05$  yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi  $r_{x_2y_1} = 0,367$ ;  $p < 0,01$  yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen konflik dengan komitmen organisasi. Peranan atau sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi ( $SE_{MB}$ ) = 9,725% dan manajemen konflik terhadap komitmen organisasi ( $SE_{MK}$ ) = 15,071%, total  $SE = 24,797\%$  yang berarti masih terdapat 75,2% faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi di luar variabel motivasi berprestasi dan manajemen konflik seperti gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, masa kerja, jenis kelamin.

Rerata empirik pada variabel motivasi berprestasi ( $RE_{MB}$ ) = 85,260 dan  $RH_{MB} = 70$ , hal ini menunjukkan motivasi berprestasi tergolong tinggi. Pada variabel manajemen konflik diperoleh  $RE_{MK} = 83,700$  dan  $RH_{MK} = 67,5$ , hal ini menunjukkan manajemen konflik tergolong tinggi. Pada variabel komitmen organisasi diperoleh  $RE_{EO} = 87,460$  dan  $RH_{EO} = 70$ , hal ini menunjukkan komitmen organisasi tergolong tinggi.