

Validasi *Multitrait-Multimethod Manifest Need Questionnaire (MNQ)* Untuk Mengukur Motivasi Berprestasi Dalam Konteks Kerja

Femmy Lekahena¹, Alimatus Sahrah², Anwar³

^{1,2,3}Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Email:femmylekahena94@gmail.com

Diterima 18 Juni Tahun 2020, Diterbitkan Maret Tahun 2022

ABSTRACT

Validation process psychometrically on a measuring instrument which adapted to difference culture from the original version is an absolute necessity in order its application can be more accurate. The aim of this research is validating psychometrically on Manifest Need Questionnaire (MNQ) as a instrument to measure employee's achievement motivation in work setting that adapted from American language and culture to Indonesian language and culture. The method used in this research is Multitrait-Multimethod. Validation consisted by construct validity (convergent-discriminant) and internal consistency reliability (alpha-cronbach). Multitrait-multimethod matrix was used on the analysis to identify convergent-discriminant validity (including three comparative scale: Multidimensional Work Motivation Scale, Transgression-Related Interpersonal Motivation, dan Forgiveness Scale). The results show that MNQ has validity that can accepted psychometrically (N=211) with the reliability $\alpha=0,897$.

Keyword: Validation, Achievement Motivation, Manifest Needs Questionnaire

PENDAHULUAN

Untuk dapat bertahan hidup di tengah era globalisasi yang tingkat persaingannya semakin ketat antar perusahaan, perusahaan dituntut agar dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi (Setyawan & Sahrah, 2012). Sebagai sebuah organisasi, suatu perusahaan dapat dinyatakan berhasil apabila pelayanan yang diberikan kepada pelanggannya dapat diamati dan diukur melalui pencapaian kinerja organisasi tersebut. Pencapaian kinerja organisasi dapat diukur melalui tingkat efektifitas dan efisiensi usaha-usaha untuk pencapaian tersebut (Heridiansyah & Redjeki, 2012). Hasil penelitian Solomon, Hashim, Mehdi, dan Ajagbe(2012) membuktikan bahwa kinerja organisasional dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Solomon, Hashim, Mehdi, dan Ajagbe(2012) juga menjelaskan bahwa kinerja organisasi dapat ditingkatkan apabila karyawan menjadi produktif sebagai hasil dari karyawan yang termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya.

Motivasi karyawan di tempat kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam menentukan tingkat komitmen karyawan terhadap pencapaian target organisasi (Bhattacharyya, 2009). Oleh sebab itu, karyawan perlu memiliki motivasi berprestasi agar dapat dapat mencapai target organisasi dan dirinya sendiri melalui setiap tantangan dan tekanan yang dihadapi di tempat kerja (Omar, Arbab, & Abdulrahman, 2018). Omar, et. al (2018) juga menjelaskan bahwa karyawan dapat selalu menghasilkan berprestasi karyawan selalu menghasilkan sebuah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan usaha lebih untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, dan memiliki keinginan untuk sukses, jika memiliki motivasi berprestasi. Mahmoudi, Rostano, Mahmoudjanloo, dan Jahani (2017) juga berpendapat bahwa seorang karyawan dapat bekerja lebih baik dan lebih efektif adalah peran penting dari motivasi berprestasi.

Menurut Steers dan Braunstein (1976), motivasi berprestasi didefinisikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang sulit untuk mengembangkan diri agar menjadi lebih baik daripada prestasi kerja sebelumnya dan lebih baik dari pada rekan kerja, yang tidak menghindari untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. McClelland (dalam Steers & Braunstein, 1976) menjelaskan bahwa perilaku yang dimotivasi sebagian besar merupakan fungsi dari kekuatan berbagai kebutuhan waktu tertentu. Untuk mengukur motivasi berprestasi, Steers dan Braunstein (1976) juga menggunakan empat komponen kebutuhan berdasarkan teori kebutuhan menurut Murray (1938), yakni *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for autonomy*, dan *need for dominance*.

Pengukuran motivasi berprestasi dapat dilakukan dengan dua teknik tes kepribadian, yaitu teknik proyektif dan non proyektif (Smith, 2015). Salah satu tes teknik proyektif yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi berprestasi adalah TAT (*Thematic Apperception Test*) yang dikembangkan oleh Henry Murray pada tahun 1943 (Mayer, Faber, & Xu, 2007), yang kemudian teori Murray tersebut diadaptasi oleh McClelland untuk mengembangkan TAT McClelland untuk mengukur motivasi berprestasi dalam sektor bisnis (McClelland, 1961). Smith (2015) menjelaskan bahwa pada TAT, subjek diminta untuk membuat cerita dari setiap gambar yang diberikan. Pada cerita tersebut, subjek dapat membuat alur mengenai pencapaian suatu hal yang dapat diidentifikasi sebagai individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

Namun, teknik proyektif memiliki kelemahan. Donoghue (2000) menyebutkan bahwa kelemahan utama dari teknik proyektif adalah keterampilan yang sesuai yang diperlukan dari peneliti. Selain itu, teknik proyektif membutuhkan biaya yang tidak sedikit dalam melaksanakan tes tersebut, karena harus mempekerjakan staf penelitian yang sangat terampil. Kelemahan teknik proyektif lainnya adalah pengukuran reliabilitas yang sangat sulit (2000). Pada teknik non proyektif, pengukuran motivasi berprestasi dapat dilakukan dengan menggunakan skala psikologi (Mayer et al., 2007). Dalam keseharian, banyak praktisi pengukuran maupun peneliti menyamakan istilah skala psikologi dan angket (Azwar, 2016). Namun, sebagai alat pengumpulan data, kedua instrumen tersebut berbeda. Menurut Azwar (2016), perbedaan kedua instrumen terletak pada jenis data yang diungkap, yakni angket mengungkap data faktual, sedangkan skala psikologi mengungkap atribut kepribadian seseorang.

Menurut Mathers, Fox, dan Hunn (2009), salah satu kelebihan skala psikologi adalah memiliki validitas eksternal dan internal yang dapat diprediksi daripada teknik proyektif. Skala psikologi juga lebih efisien dalam pelaksanaannya jika dibandingkan dengan teknik non proyektif lainnya. Selain itu, Mathers, Fox, dan Hunn (2009) juga menjelaskan bahwa penyebaran skala psikologi dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik termasuk skala psikologi melalui pos dan wawancara telepon, sehingga dapat mencakup sampel yang tersebar secara geografis. *Manifest Needs Questionnaire* (MNQ) merupakan salah satu skala psikologi yang dapat mengukur motivasi berprestasi pada bidang kerja, yang MNQ disusun oleh Steers dan Braunstein (1976) berdasarkan teori kebutuhan menurut Murray (1938). MNQ terdiri dari 20 aitem yang pernyataannya singkat. MNQ sudah diadaptasi dalam beberapa bahasa, diantaranya bahasa Turki (Özer, Özmer, & Eris, 2007) dan bahasa Jepang (Matsui, Okada, & Kakuyama, 1982).

Suatu alat ukur perlu divalidasi untuk melihat kualitas kinerja tes sebagai alat yang dimaksudkan untuk mengukur atribut psikologis tertentu (Supratiknya, 2014). Lebih lanjut, Supratiknya (2014) menjelaskan bahwa salah satu aspek validasi adalah daya diskriminasi aitem, yang sering disamakan dengan validitas aitem, meskipun dua hal ini adalah berbeda. Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2016).

Aspek lainnya dari validasi adalah validitas, yakni alat ukur tersebut harus valid (Supratiknya, 2014). Coolican (2014) menjelaskan bahwa validitas adalah mengenai apakah dalam pengukuran psikologis benar-benar membuat penilaian terhadap fenomena yang sedang diteliti. Salah satu teknik untuk menguji validitas suatu skala adalah pendekatan *Multitrait-Multimethod* (MTMM), yakni suatu teknik yang dapat digunakan bilamana terdapat dua trait atau lebih yang diukur oleh dua macam metode atau lebih.

Hingga saat ini analisis MTMM telah terbukti menjadi alat yang paling kuat untuk mendeteksi trait, metode, dan komponen error dalam pengukuran (Courvoisier, Nussbeck, Eid, Geiser, & Cole, 2008). Urbina (2014) menjelaskan bahwa MTMM merupakan metode uji validitas yang bermanfaat dalam menguji penilaian pada *assessment centre* di mana calon karyawan biasanya dievaluasi pada beberapa dimensi atau sifat, berdasarkan kinerja mereka pada berbagai latihan (mis., Metode). Dengan menggunakan MTMM untuk menguji validitas konstruk dari data penilaian calon karyawan yang menyelidiki dampak relatif dari dimensi dan variasi latihan (Bowler & Woehr, 2009; Kuncel & Sackett, 2014; Lievens & Conway, 2001).

Selain validitas, Supratiknya (Supratiknya, 2014) menjelaskan bahwa salah satu aspek validasi adalah reliabilitas, yakni alat ukur tersebut harus *reliable*. Azwar (2013) menyatakan bahwa gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Barry, Chaney, Piazza-Gardner, dan Chavarria(2014) menyebutkan bahwa ada empat cara mengestimasi reliabilitas, salah satunya *internal consistency*. *Internal consistency* adalah teknik mengestimasi reliabilitas yang menilai sejauh mana bagian (yaitu, item) atau komponen (yaitu, subset, bagian) dari skala saling berkorelasi (Barry et al., 2014).

Steers dan Braunstein (1976) menemukan bahwa MNQ memiliki validitas prediktif, konvergen, dan diskriminan yang cukup baik, juga memiliki reliabilitas yang tinggi berdasarkan teknik estimasi *test-retest* dan konsistensi internal. Penelitian ini didukung oleh penelitian Mayes dan Ganster (1998), yang menemukan bahwa MNQ memenuhi kriteria psikometris, yakni memiliki validitas konvergen dan validitas serta merupakan alat ukur yang reliabel. Berbeda dengan penelitian tersebut, Konovsky, Dalton, dan Todor(1986) dalam penelitiannya, menemukan bahwa MNQ memiliki konsistensi internal yang rendah. Selain itu, hasil analisis faktor pada skala psikologi MNQ tidak tepat dengan versi yang telah terbit. Penelitian ini juga menemukan bahwa MNQ bukanlah skala psikologi yang cocok pada penelitian organisasi. penelitian Arogundade dan Olunubi (2013) juga menemukan bahwa MNQ merupakan suatu skala psikologi yang tidak valid, karena tidak dapat memprediksi adanya keterlibatan kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan validasi *Manifest Needs Questionnaire* (MNQ). Teknik validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik MTMM, dengan dua trait yang digunakan adalah motivasi berprestasi dan *forgiveness* serta dua metode yang digunakan adalah metode Likert lima jawaban dan dua jawaban. *Forgiveness* digunakan sebagai trait pembanding karena *forgiveness* merupakan aspek dari trait kepribadian *agreeableness* (Ashton & Lee, 2009) tidak memiliki korelasi dengan motivasi (Ariani, 2013). Selain itu, untuk mendukung adanya validitas diskriminan pada MTMM, perlu digunakan trait yang memiliki perbedaan operasionalisasi aspek (Anggoro & Widhiarso, 2010). Mengacu pada definisi *forgiveness* menurut McCullough, Root dan Cohen (2006) yang menjelaskan bahwa *forgiveness* merupakan dorongan untuk dapat berkonsiliasi dengan orang yang menyakiti dirinya, memiliki perbedaan konsep dengan definisi motivasi berprestasi menurut Steers dan Braunstein (1976) yang menjelaskan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang sulit untuk mengembangkan diri agar menjadi lebih baik daripada prestasi kerja sebelumnya dan lebih baik dari pada rekan kerja, yang tidak menghindari untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, kedua trait memiliki operasionalisasi aspek yang berbeda

pula. Peneliti menggunakan MTMM dengan pertimbangan bahwa penelitian-penelitian sebelumnya tidak menggunakan MTMM sebagai teknik uji validitas secara eksplisit. Selain itu, teknik estimasi reliabilitas yang akan digunakan adalah konsistensi internal *alpha cronbach*, dengan pertimbangan bahwa model skala yang digunakan pada skala asli MNQ adalah skala Likert yang skornya bukan merupakan skor dikotomi (Azwar, 2013).

METODE

Populasi penelitian ini adalah karyawan swasta dan negeri. Sampel penelitian berjumlah 211 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*, yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012) dengan kriteria bahwa sampel penelitian telah bekerja minimal 3 tahun. Ditetapkannya pengalaman bekerja 3 tahun karena mereka diasumsikan telah melakukan interaksi sosial, sehingga telah mengalami proses-proses internalisasi; dan dengan demikian, perkembangan motivasi dapat dilihat (Gagné, et al., 2014).



Gambar 1. Proses Validasi
Sumber: Data Primer Proses Penelitian

Gambar 1 adalah proses validasi MNQ dalam penelitian ini. Sebelum menganalisis validitas dan reliabilitas alat ukur, peneliti menyebar skala psikologi dengan media *google form*, dengan pertimbangan bahwa penyebaran skala dengan media form *web based* lebih mudah, karena peneliti hanya akan menyebarkan *link*, melalui media sosial kepada karyawan dengan masa kerja minimal 3 tahun.

Tabel 1. Demografi Responden

No	Demografi	Interval	Frekuensi	%
1.	Usia	< 30 tahun	101	47,87%
		31-40 tahun	57	27,01%
		41-50 tahun	21	9,95%
		> 50 tahun	32	15,17%
2.	MasaKerja	3-7 tahun	104	42,29%
		8-10 tahun	54	25,59%
		> 10 tahun	53	25,12%
3.	JenisKelamin	Wanita	125	59,24%
		Pria	86	40,76%

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian

Pada pengambilan data, ada bagian data demografi yang perlu diisi oleh para responden, yakni usia, masa kerja, dan jenis kelamin. Pada tabel 1, dapat dilihat bahwa pada demografi usia, ditemukan ada 101 responden yang berusia di bawah 30 tahun (47,87%), 57 responden berusia antara 31-40 tahun (27,01%), 21 responden yang berusia antara 41-50 tahun (9,95%), dan 32 responden yang berusia di atas 50 tahun (15,17%). Pada demografi masa kerja, ditemukan bahwa ada 104 responden yang memiliki masa kerja antara 3-7 tahun (49,29%), 54 responden yang memiliki masa kerja antara 8-10 tahun (25,59%), dan 53 responden yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun (25,12%). Pada demografi jenis kelamin, ditemukan bahwa ada 125 responden berjenis kelamin wanita (59,24%) dan 86 responden berjenis kelamin pria (40,76%).

Tahap validasi yang pertama adalah menguji daya diskriminasi aitem. Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung korelasi aitem-total (Azwar, 2016). Selanjutnya adalah menguji validitas. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah MTMM. Validitas konvergen-diskriminan pada matriks MTMM diidentifikasi dengan cara mengorelasikan masing-masing hasil pengukuran (r_{xy}) dari alat ukur tersebut yang kemudian ditampilkan dalam matriks MTMM, dengan jenis korelasi yang digunakan adalah korelasi sederhana Product-moment Pearson (Anggoro & Widhiarso, 2010).

Pada teknik ini, alat ukur komparatif yang disertakan pada pengujian validitas konvergen-diskriminan melalui matriks MTMM antara lain:

- a. *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS), yang divalidasi dalam tujuh bahasa dan sembilan negara, salah satunya Bahasa Indonesia oleh Gagné, et al.(2014). Trait: Motivasi Berprestasi, Metode: Likert dua jawaban.
- b. *Transgression-Related Interpersonal Motivation* (TRIM-18) yang diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Agung (2015). Trait: *Forgiveness*, Metode: Likert lima jawaban.
- c. Skala *Forgiveness* (SF), yang dikembangkan oleh Istiqomah (2012) dalam bahasa Indonesia. Trait: *Forgiveness*, Metode: Likert dua jawaban.

Untuk mengestimasi reliabilitas, digunakan *internal consistency* untuk mengestimasi reliabilitas skala motivasi berprestasi, dengan Cronbach's alpha sebagai koefisien *internal consistency reliability*. Nilai koefisien alpha dianggap reliabel adalah jika memenuhi nilai minimal 0,60 (Ghozali, 2009). Mengingat MNQ merupakan alat ukur multidimensional, maka pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien alpha berstrata. Uji daya diskriminasi aitem, uji validitas, dan estimasi reliabilitas ini dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi JASP versi 0.10.2. JASP adalah sebuah alat bantu analisis statistik yang *open source*, yang dikembangkan oleh University of Amsterdam pada Juli 2019.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memvalidasi MNQ. Pada proses ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif, untuk menguji daya diskriminasi aitem, menguji validitas dan mengestimasi reliabilitas. Tujuan validasi adalah untuk menguji kualitas MNQ secara psikometris. Tiga aspek yang dibahas dalam proses validasi meliputi uji daya diskriminasi aitem, uji validitas, dan estimasi reliabilitas (Supratiknya, 2014).

Uji daya diskriminasi aitem dilakukan sebanyak satu kali putaran. Indeks daya diskriminasi aitem diuji dengan cara menghitung korelasi aitem-total (Azwar, 2016). Hasil uji daya diskriminasi aitem menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_{ix}) mulai dari 0,380 sampai 0,655, yang menunjukkan bahwa semua aitem pada MNQ memiliki daya beda yang dianggap memuaskan. Dengan kata lain, seluruh aitem MNQ mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur.

Tabel 2 Hasil MTMM

		Lima Jawaban		Dua Jawaban	
		MNQ	TRIM18	MWMS	SF
Lima Jawaban	MNQ	(0,898)			
	TRIM18	0,075	(0,846)		
Dua Jawaban	MWMS	0,401	0,187	(0,809)	
	SF	0,045	0,663	0,017	(0,614)

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian

Pada tabel 2, koefisien korelasi skor tes *monotrait-monomethod* tidak dicantumkan sebagai $r_{xy} = 1,00$, tetapi digantikan oleh koefisien reliabilitasnya (R) (Azwar, 2013). r_{xy} yang dicetak

miring adalah koefisien korelasi *heterotrait-monomethod*, r_{xy} yang dicetak tebal adalah koefisien korelasi *monotrait-heteromethod*, dan r_{xy} yang diberi garis bawah adalah koefisien korelasi *heterotrait-heteromethod*.

Uji validitas MNQ menggunakan teknik uji MTMM. Hasil uji MTMM menunjukkan adanya validitas konvergen dan diskriminan. Validitas konvergen ditunjukkan dengan adanya korelasi yang kuat pada hubungan yang bersifat *monotrait-heteromethod* (Azwar, 2013), yakni hubungan TRIM18 dengan SF ($r = 0,663$). Validitas konvergen juga ditemukan pada hubungan MNQ dengan MWMS ($r=0,401$). Kedua hasil koefisien interkorelasi ini sudah dianggap memuaskan, yaitu diatas 0,30 (Azwar, 2013).

Adanya kesamaan operasionalisasi aspek mengakibatkan terpenuhinya validitas konvergen pada MNQ, karena koefisien korelasi pada hubungan *monotrait-heteromethod* pada MNQ memiliki koefisien interkorelasi yang sudah dianggap memuaskan, yaitu diatas 0,30 (Azwar, 2013). Mengacu pada pendapat Prakosa (1995), bahwa validitas konvergen merupakan suatu konfirmasi dari berbagai prosedur pengukuran yang saling independen, maka dapat dikatakan bahwa MNQ dapat mengonfirmasi pengukuran motivasi berprestasi. Dengan kata lain, MNQ adalah alat ukur untuk mengukur motivasi berprestasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Mayer dkk. (2007), yang menemukan bahwa MNQ merupakan alat ukur motivasi dibidang kerja.

Validitas diskriminan ditunjukkan dengan adanya korelasi yang rendah pada hubungan yang bersifat *heterotrait-monomethod* dan *heterotrait-heteromethod* (Azwar, 2013). Hubungan yang bersifat *heterotrait-monomethod* yakni hubungan antara MNQ dengan TRIM18 ($r = 0,075$) dan MWMS dengan SF ($r = 0,017$). Sedangkan, hubungan yang bersifat *heterotrait-heteromethod* yakni hubungan antara MNQ dengan SF ($r = 0,045$) dan MWMS dengan TRIM18 ($r = 0,187$). Hasil tersebut menunjukkan terpenuhinya kriteria validitas diskriminan pada MNQ.

Terpenuhinya kriteria validitas diskriminan pada MNQ didukung oleh adanya perbedaan operasionalisasi aspek kedua trait yang berbeda, yakni motivasi berprestasi dan *forgiveness*. Motivasi berprestasi dalam konteks kerja dan *forgiveness* mengukur dua trait yang berbeda, juga memiliki konsep yang berbeda. Motivasi berprestasi dalam konteks kerja mengacu pada dorongan mencapai target kerja (Wijono, 2011), sedangkan *forgiveness* mengacu pada dorongan untuk dapat berkonsiliasi dengan orang yang menyakiti dirinya (McCullough et al., 2006). Selain berdasarkan definisi, kedua trait tersebut memiliki komponen yang berbeda. Komponen motivasi berprestasi adalah *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for autonomy*, dan *need for dominance* (Steers & Braunstein, 1976), sedangkan komponen *forgiveness* adalah *avoidance*, *revenge*, dan *benevolence* (McCullough et al., 2006).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Steers dan Braunstein (1976), yang menemukan bahwa MNQ merupakan alat ukur yang memenuhi kriteria validitas konvergen dan diskriminan. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian Konovsky, Dalton, dan Todor (1986) yang menemukan bahwa MNQ merupakan alat ukur yang tidak valid pada pengukuran di konteks kerja.

Selanjutnya, estimasi reliabilitas menggunakan uji alpha cronbach. Reliabilitas diestimasi secara parsial terlebih dahulu, yakni untuk masing-masing komponen. MNQ terdiri dari empat komponen, yaitu *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for autonomy*, dan *need for dominance*.

Komponen pertama adalah komponen *need for achievement* yang memiliki α sebesar 0,657 yang termasuk kategori reliabilitas kuat. Nilai α tersebut cenderung setara jika dibandingkan dengan nilai α komponen *need for achievement* pada penelitian Steers dan Braunstein (1976) ($\alpha = 0,66$). Namun, α pada penelitian ini lebih besar nilainya jika

dibandingkan dengan penelitian Konovsky et. al (1986) ($\alpha = 0,34$) dan penelitian Blackburn (1981) ($\alpha=0,48$).

Komponen kedua adalah komponen *need for affiliation* yang memiliki α sebesar 0,601 yang termasuk kategori reliabilitas kuat. Nilai α tersebut lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas komponen *need for affiliation* pada penelitian Steers dan Braunstein (1976) ($\alpha = 0,56$), penelitian penelitian Blackburn (1981) ($\alpha = 0,15$) dan Konovsky et. al. (1986) ($\alpha = 0,16$).

Komponen ketiga adalah komponen *need for autonomy* yang memiliki α sebesar 0,721 yang termasuk kategori reliabilitas kuat. Nilai α tersebut cenderung setara jika dibandingkan dengan nilai α komponen *need for autonomy* pada penelitian Steers dan Braunstein (1976) ($\alpha = 0,61$). Namun, α pada penelitian ini lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan penelitian Konovsky (1986) ($\alpha = 0,29$) dan penelitian Blackburn (1981) ($\alpha=0,34$).

Komponen keempat adalah komponen *need for dominance* yang memiliki α sebesar 0,711 yang termasuk kategori reliabilitas kuat. Nilai α tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai α komponen *need for dominance* pada penelitian Steers dan Braunstein (1976) ($\alpha = 0,83$), cenderung setara dengan hasil penelitian Blackburn (1981) ($\alpha = 0,71$). Namun, α pada penelitian ini lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan penelitian Konovsky (1986) ($\alpha = 0,56$).

Selanjutnya, untuk mengestimasi reliabilitas MNQ secara keseluruhan, digunakan rumus alpha berstrata (Widhiarso, 2009). Koefisien reliabilitas MNQ sebesar 0,898 yang termasuk dalam kategori reliabilitas yang sangat kuat (Ghozali, 2009). Gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2013). Hasil ini menunjukkan bahwa MNQ reliabel dan memiliki taraf kepercayaan yang tinggi pada hasil pengukurannya.

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa MNQ memiliki validitas yang dapat diterima secara psikometris ($N=211$), dengan reliabilitas alpha cronbach sebesar $\alpha=0,897$. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menggunakan teknik uji validitas lain, misalnya analisis faktor. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan trait lain sebagai trait pembanding, seperti empati, rasa bersyukur, dan trait lainnya, untuk mengungkap validitas diskriminan. Sedangkan, untuk mengungkap validitas konvergen dapat menggunakan alat tes lain yang memiliki operasionalisasi aspek yang sama yang sama dengan MNQ, seperti PRF, EPPS, atau TAT.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. M. (2015). Pengembangan dan validasi pengukuran skala pemaafan TRIM-18. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 79–87.
- Anggoro, W. J., & Widhiarso, W. (2010). Konstruksi dan identifikasi properti psikometris instrumen pengukuran kebahagiaan berbasis pendekatan indigenous psychology: Studi multitrait- multimethod. *Jurnal Psikologi*, 37(2), 176–188.
- Ariani, D. W. (2013). Personality and learning motivation. *European Journal of Business and Management*, 5(10), 26–38.
- Arogundade, O., & Olunubi, A. (2013). *A psychological appraisal of manifest needs as*

- predictors of job involvement among selected workers in Lagos State. 1(5), 61–66.*
<https://doi.org/10.12691/rpbs-1-5-1>
- Ashton, M., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment, 91(4), 340–345.*
<https://doi.org/10.1080/00223890902935878>
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barry, A. E., Chaney, B. H., Piazza-gardner, A. K., & Chavarria, E. A. (2014). Validity and reliability reporting practices in the field of health education and behavior : A review of seven journals. *Health Education & Behavior, 41(1), 12–18.*
<https://doi.org/10.1177/1090198113483139>.
- Bhattacharyya, D. K. (2009). *Human resource research methods*. New Delhi: Excel Books.
- Blackburn, R. S. (1981). An evaluation of the reliability, stability, and factor structure of the Manifest Needs Questionnaire. *Journal of Management, 7(2), 44–62.*
- Coolican, H. (2014). *Research methods and statistics in psychology*. New York: Psychology Press.
- Courvoisier, D. S., Nussbeck, F. W., Eid, M., Geiser, C., & Cole, D. A. (2008). Analyzing the convergent and discriminant validity of states and traits: Development and applications of multimethod latent state-trait models. *Psychological Assessment, 20(3), 270–280.* <https://doi.org/10.1037/a0012812>.
- Donoghue, S. (2000). *Projective techniques in consumer research. 28, 47–53.*
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-braud, L., Broeck, A. Van Den, Aspel, A. K., ... Westbye, C. (2014). The multidimensional work motivation scale : Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 00(00), 1–19.*
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi multivariate dengan menggunakan program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Heridiansyah, J., & Redjeki, D. P. S. (2012). Manajemen kinerja sebagai media perubahan. *Jurnal STIE Semarang, 4(3), 29–38.*
- Istiqomah, I. (2012). Pengembangan skala forgiveness. *Insight, 3(2), 1–14.*
- Konovsky, M., Dalton, D. R., & Todor, W. D. (1986). The psychometric properties of the Manifest Needs Questionnaire. *Psychological Reports, 58, 309–310.*
- Mathers, N., Fox, N., & Hunn, A. (2009). *Surveys and questionnaire*. Yorkshire & the Humber: The NIHR RDS for the East Midlands.
- Matsui, T., Okada, A., & Kakuyama, T. (1982). Influence of achievement need on goal setting, performance, and feedback effectiveness. *Journal of Applied Psychology, 67(5), 645–648.* <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.5.645>.
- Mayer, J. D., Faber, M. A., & Xu, X. (2007). Seventy-five years of motivation measures (1930–2005): A descriptive analysis. *Motivation and Emotion, 31(2), 83–103.*

<https://doi.org/10.1007/s11031-007-9060-2>.

- Mayes, B. T., & Ganster, D. C. (1998). A multitrait-multimethod matrix analysis of the PRF and MNQ Need Scales. *Journal of Management*, 9(2), 183–205. <https://doi.org/10.1177/07399863870092005>.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: D. Van Nostrand Company, Inc.
- McCullough, M. E., Root, L. M., & Cohen, A. D. (2006). Writing about the benefits of an interpersonal transgression facilitates forgiveness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74(5), 887–897. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.74.5.887>.
- Murray, H. A. (1938). *Exploration in personality*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Omar, K. M., Arbab, A. M., & Abdulrahman, K. M. (2018). Motivation effect on human resource management performance in Bahraini market regulatory authority. *Human Resource Management Research*, 8(2), 34–41. <https://doi.org/10.5923/j.hrmr.20180802.02>.
- Özer, P. S., Özmer, O. N. T., & Eris, E. D. (2007). A scale development research on manifest needs. *Efge Academic Review*, 7(2), 553–571.
- Prakosa, H. (1995). Menetapkan validitas konvergen dan divergen dalam matriks multitrait-multimethod (MTMM). *Buletin Psikologi*, 3(2), 29–40. <https://doi.org/10.22146/bpsi.13394>.
- Setyawan, N. F. B., & Sahrah, A. (2012). Peningkatan organizational citizenship behavior pada karyawan melalui pelatihan perjasama. *Insight*, 10(1), 17–36.
- Smith, R. L. (2015). A contextual measure of achievement motivation: Significance for research in counseling. In *Ideas and Research You Can Use: VISTAS 2015*. United State of America: American Counseling Association.
- Solomon, O., & Hashim, N. H. (2012). Employee motivation and organizational performance in multinational companies : A study of Cadbury Nigeria Plc. *International Journal of Research in Management & Technology (IJRMT)*, 2(3), 303–312.
- Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 251–266.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Supratiknya, A. (2014). *Pengukuran psikologis*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Terrill, D. R., Friedman, D. G., Gottschalk, L. A., & Haaga, D. A. F. (2002). Construct validity of the life orientation test. *Journal of Personality Assessment*, 79(3), 550–563. https://doi.org/10.1207/S15327752JPA7903_09.
- Urbina, S. (2014). *Essentials of psychological testing* (2nd ed.). New Jersey: John Willey.
- Widhiarso, W. (2009). Koefisien reliabilitas pada pengukuran kepribadian yang bersifat multidimensi. *Psikobuana*, 1(1), 39–48.
- Wijono, S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.