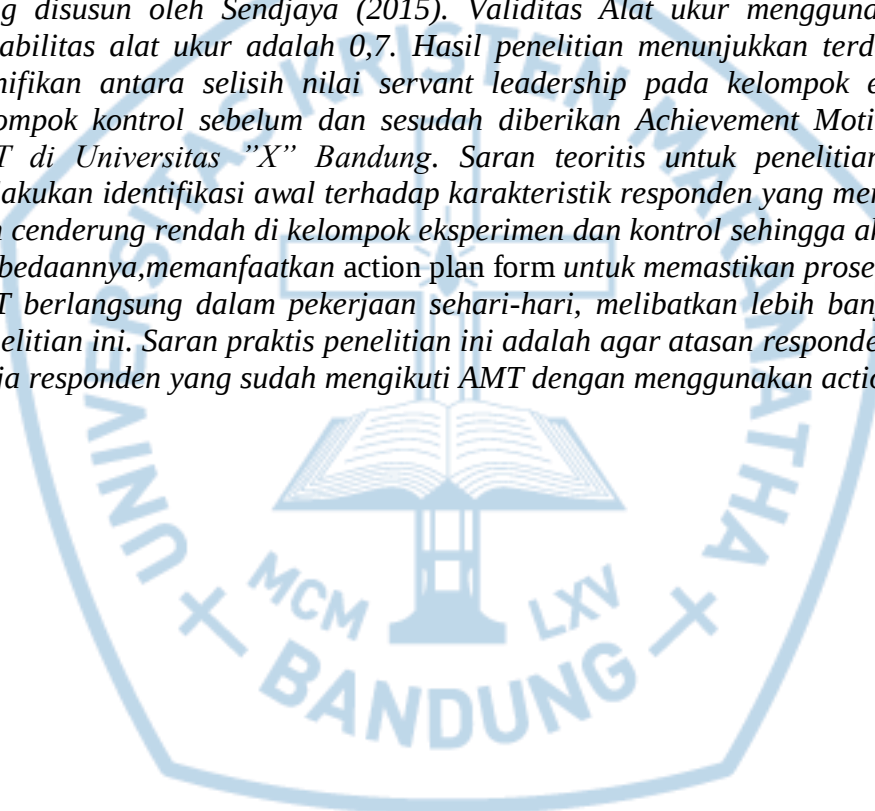


ABSTRAK

Penelitian berjudul “Achievement Motivation Training Untuk Meningkatkan Servant Leadership Pada Tenaga Administrasi Tetap di Universitas “X” Bandung”. Teori yang digunakan adalah Servant Leadership dari Sendjaya (2015) yang didefinisikan sebagai kemampuan mengarahkan orang lain untuk dapat menampilkan potensi secara efektif, mendahulukan kebutuhan orang lain, menampilkan diri tulus, apa adanya di depan orang lain bahkan ketika sendirian, membina dan memperbaiki hubungan kerjasama yang sudah terjalin, menjaga perilaku kerja berada dalam norma atau aturan formal yang berlaku, yakin memiliki makna pekerjaan sebagai motivator intrinsik, memengaruhi pihak lain menjadi lebih positif dan lebih berkembang dalam potensi kerja.

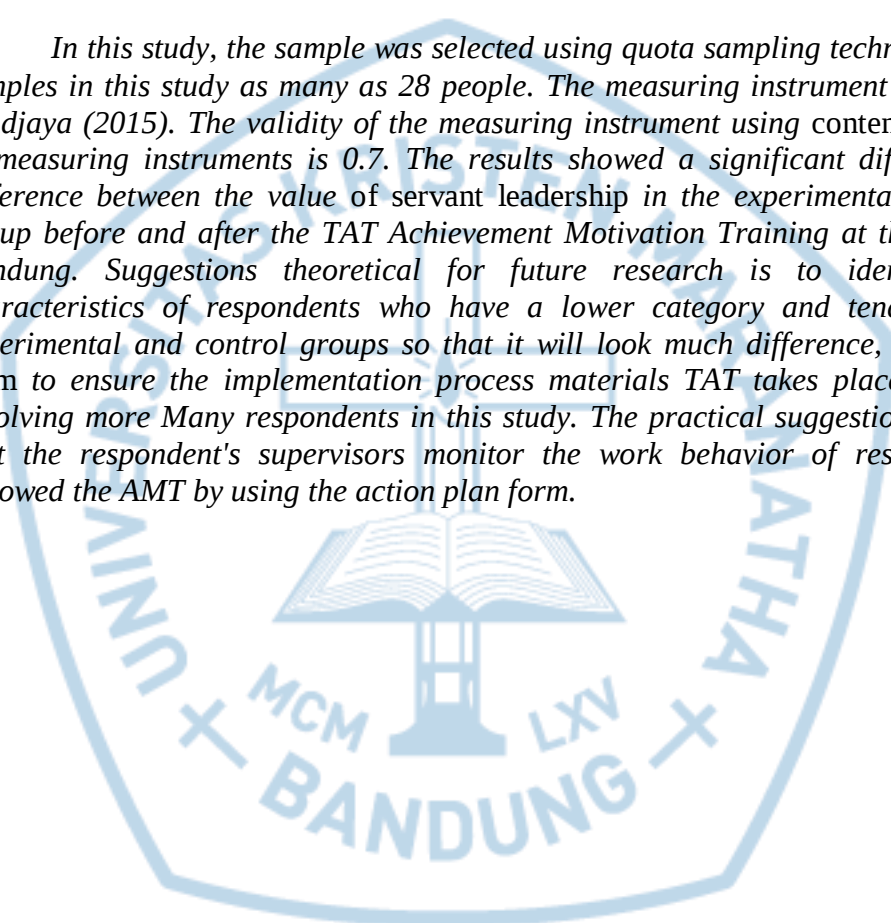
Dalam penelitian ini, sampel dipilih dengan menggunakan teknik quota sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 orang. Alat ukur yang digunakan adalah yang disusun oleh Sendjaya (2015). Validitas Alat ukur menggunakan content validity, reliabilitas alat ukur adalah 0,7. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara selisih nilai servant leadership pada kelompok eksperimental dengan kelompok kontrol sebelum dan sesudah diberikan Achievement Motivation Training pada TAT di Universitas “X” Bandung. Saran teoritis untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan identifikasi awal terhadap karakteristik responden yang memiliki kategori rendah dan cenderung rendah di kelompok eksperimen dan kontrol sehingga akan terlihat lebih jauh perbedaannya, memanfaatkan action plan form untuk memastikan proses implementasi materi TAT berlangsung dalam pekerjaan sehari-hari, melibatkan lebih banyak responden dalam penelitian ini. Saran praktis penelitian ini adalah agar atasan responden memonitor perilaku kerja responden yang sudah mengikuti AMT dengan menggunakan action plan form.



ABSTRAC

The study entitled "Achievement Motivation Training To Improve Power Administration Servant Leadership In Stay at the University of" X "Bandung". The theory used is Servant Leadership of Sendjaya (2015) which is defined as the ability to direct others to be able to show the potential effectively, put the needs of others, to ask ourselves sincerely, it is in front of others even when alone, to foster and improve cooperation relations Has been established, keeping the work behavior in the norm or the formal rules that apply, sure to have the meaning of work as an intrinsic motivator, affecting others become more positive and more developed in the potential of work.

In this study, the sample was selected using quota sampling technique. The number of samples in this study as many as 28 people. The measuring instrument used is compiled by Sendjaya (2015). The validity of the measuring instrument using content validity, reliability of measuring instruments is 0.7. The results showed a significant difference between the difference between the value of servant leadership in the experimental group and control group before and after the TAT Achievement Motivation Training at the University of "X" Bandung. Suggestions theoretical for future research is to identify early on the characteristics of respondents who have a lower category and tend to be low in the experimental and control groups so that it will look much difference, utilizing action plan form to ensure the implementation process materials TAT takes place in everyday work, involving more Many respondents in this study. The practical suggestion of this research is that the respondent's supervisors monitor the work behavior of respondents who have followed the AMT by using the action plan form.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERSYARATAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR BAGAN	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Maksud, Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	9
1.3.3. Kegunaan Penelitian	9
1.3.3.1. Kegunaan Teoritis	9
1.3.3.2. Kegunaan Praktis	9
1.4. Metodologi Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. <i>Leadership</i>	11
2.1.1. <i>Trait Theory</i>	11
2.1.2. <i>Behavioral Theory</i>	12

2.2. <i>Servant leadership</i>	12
2.2.1. <i>Servant leadership</i> bukan sebuah posisi	14
2.2.2. Dimensi-dimensi <i>Servant Leadership</i>	15
2.2.2.1. <i>Voluntary Subordination</i>	16
2.2.2.2. <i>Authentic Self</i>	16
2.2.2.3. <i>Covenantal Relationship</i>	16
2.2.2.4. <i>Responsible Morality</i>	17
2.2.2.5. <i>Trancedental Spirituality</i>	17
2.2.2.6. <i>Transforming Influence</i>	18
2.2.3. Proses <i>servant leadership</i>	18
2.2.4. Faktor Pengaruh <i>Servant Leadership</i>	20
2.2.5. Efek positif <i>servant leadership</i>	21
2.2.4.1 Kreativitas dan inovasi	22
2.2.4.2 Kepercayaan pada pimpinan	22
2.2.4.3 Kepuasan kerja	23
2.2.4.4 <i>Employee Work Engagement</i>	24
2.2.5 Perkembangan dari <i>Servant Leadership Behavior Scale</i>	24
2.2.5.1 <i>Scale Design</i>	24
2.2.5.2 <i>Scale Development</i>	25
2.2.5.3. <i>Scale Validation</i>	26
2.3. <i>Achievement Motivation</i>	27
2.3.1. Ciri-ciri Motivasi	27
2.3.2. Motivasi Berprestasi	28
2.3.3. Motivasi Berkuasa	28
2.3.4. Motivasi Berteman	29

2.4.	Proses Motivasi	31
2.5.	Prinsip Dasar Motivasi	32
2.6.	Pengertian Motivasi Berprestasi	33
2.7.	Proses Motivasi Berprestasi	36
2.8.	Perkembangan Motivasi Berprestasi	41
2.9.	Faktor Pengaruh Motivasi Berprestasi	43
2.10.	<i>Achievement Motivation Training</i>	45
2.11.	<i>Experiential Training</i>	46
2.11.1	Karakteristik <i>Experiential Training</i>	47
2.11.2	Fase <i>Experiential Learning</i>	49
2.12	Teori Belajar	54
2.12.1	Area Pembelajaran.....	54
2.13.1.	Teori dan Konsep yang Berkaitan dengan Pelatihan.....	57
2.13.1.1.	Merancang Modul Pelatihan	57
2.13.1.2.	Metode Pelaksanaan Pelatihan	60
2.13.1.3.	Evaluasi Program Training	65
2.13.1.4.	Fasilitator	68
2.14.	Kerangka Pikir	69
2.15.	Asumsi Penelitian	79
2.16.	Hipotesis	79
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		85
3.1.	Rancangan Penelitian	85
3.2.	Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	87
3.2.1.	Variabel Penelitian	87
3.2.2.	Definisi Konseptual	87

3.2.2.1 Definisi Konseptual <i>dependent</i> variabel	87
3.2.2.2 Definisi Konseptual <i>independent</i> variabel	87
3.2.3. Definisi Operasional	87
3.2.3.1 Definisi Operasional <i>dependent</i> Variabel	87
3.2.3.2 Definisi Operasional <i>Independent</i> Variabel	88
3.3. Alat Ukur	89
3.3.1. Alat ukur <i>Achievement Motivation</i>	89
3.3.2. Alat ukur <i>servant leadership</i>	91
3.3.3. Validitas kuesioner	95
3.3.4 Reliabilitas kuesioner	96
3.3.5 Data penunjang	96
3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	97
3.4.1. Populasi Penelitian	97
3.4.2. Karakteristik Subjek Penelitian	97
3.4.3 Teknik Penarikan Sampel	97
3.5. <i>Achievement motivation training</i>	97
3.5.1 Rancangan intervensi training <i>servant leadership</i>	101
3.5.2 Evaluasi <i>Training</i>	102
3.6. Teknik analisa data	103
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	104
4.1. Gambaran Responden	104
4.2. Hasil Penelitian	109
4.2.1 Hasil Penelitian Berdasarkan Level Hasil	109
4.2.2 Hasil Penelitian Berdasarkan Level Reaksi	112
4.2.3. Hasil Penelitian Berdasarkan Level Belajar	115
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	117

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	121
5.1. Kesimpulan Penelitian.....	122
5.2. Saran Penelitian.....	122
5.2.1. Saran Teoritis	122
5.2.2. Saran Guna Laksana	122
DAFTAR PUSTAKA	123
DAFTAR RUJUKAN	127

