

## ABSTRAK

Mengidentifikasi seorang karyawan itu memiliki motivasi berprestasi tinggi atau tidak adalah sangat penting bagi sebuah organisasi. Hal ini disebabkan tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai pada karyawan yang lebih memiliki kecenderungan melakukan suatu usaha yang lebih keras untuk dapat menghasilkan hasil yang lebih baik, dan memiliki keinginan untuk sukses yang lebih tinggi daripada karyawan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi dan memvalidasi *Manifest Need Questionnaire* (MNQ), sebagai alat ukur motivasi berprestasi pada karyawan. Hal ini dilakukan karena MNQ dibuat di Amerika, yang memiliki budaya berbeda dengan Indonesia, sehingga mengadaptasi dan memvalidasi MNQ adalah sangat diperlukan. Adaptasi MNQ dilakukan melalui tiga tahap, yaitu translasi awal, pengecekan, dan *back translation*. Validasi terdiri dari validitas konstrak (konvergen dan diskriminan) dan reliabilitas konsistensi internal (alpha-cronbach). Matriks *Multitrait-Multimethod* digunakan dalam analisis agar dapat mengidentifikasi validitas konvergen-diskriminan (dengan tiga skala pembanding: *Multidimensional Work Motivation Scale*, *Transgression-Related Interpersonal Motivation*, dan Skala *Forgiveness*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa MNQ dapat diadaptasi ke dalam budaya Indonesia, reliabilitas  $\alpha=0,897$  dan validitas yang dapat diterima secara psikometris ( $N=211$ ).

**Kata Kunci:** Adaptasi, Validasi, Motivasi Berprestasi Pada Karyawan, Manifest Needs Questionnaire

## ***ABSTRACT***

*Identifying high or low of employee's achievement motivation is very important to an organization. This is due to the organization's goals will be more easily achieved in employees who are more likely to make a harder effort to be able to produce better results, and have a desire for success higher than other employees. The aim of this research is to adapt and validate Manifest Need Questionnaire (MNQ), as a tools to measure employee's achievement motivation. This is done because MNQ is made in America, which has a different culture from Indonesia, so adapting and validating MNQ is very necessary. MNQ adaptation is carried out through three stages, namely initial translation, checking, and back translation. This process produces MNQ that has been adapted to Indonesian culture. Validation consisted by construct validity (convergent-discriminant) and internal consistency reliability (alpha-cronbach). Multitrait-multimethod matrix was used on the analysis in order 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 can be adapted into Indonesian culture, the reliability  $\alpha=0,897$  and the validity can accepted psychometrically ( $N=211$ ).*

**Kata Kunci:** *Adaptation, Validation, Achievement Motivation, Manifest Needs Questionnaire*