

# PRESTASI KERJA DITINJAU DARI MOTIVASI BERPRESTASI PADA KARYAWAN PT.CIPTA MANDIRI PERKASA

Suhendro Hadi Saputro<sup>1</sup>

Flora Grace Putrianti<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

## **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the relationship between job performance and achievement motivation in employees. Subjects in this study were employees PT.Cipta Mandiri Perkasa Yogyakarta. Sampling technique was purposive sampling. The method of analysis used in this study is Product Moment by Karl Pearson.*

*Results of data analysis variable performance with achievement motivation variable indicates the value of  $r = 0.750$   $p = 0.000$  ( $p < 0,05$ ). Based on the results of the correlation can be stated that there is a significant positive relationship between achievement motivation with the work performance of employees.*

*Correlation test results showed that achievement motivation variables with job performance determinant coefficient has a value of 0.563. Means of achievement motivation variables contribute effectively to the work performance of 56.30 % , while the remaining 43.70 % is influenced by other factors such as job satisfaction, stress level, physical working conditions, compensation systems and job design.*

**Keywords :** *Achievement motivation, work performance of employees.*

## **INTISARI**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara prestasi kerja dan motivasi berprestasi pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Cipta Mandiri Perkasa Yogyakarta. Teknik pengambilan sample adalah purposive sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Product Moment dari Karl Pearson.*

*Hasil analisis data variabel prestasi kerja dengan variabel motivasi berprestasi menunjukkan nilai  $r = 0,750$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja pada karyawan.*

*Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa variabel prestasi motivasi dengan prestasi kerja mempunyai nilai koefisien determinan sebesar 0,563. Artinya variabel motivasi berprestasi memberikan sumbangan efektif terhadap prestasi kerja sebesar 56,30%, sedangkan sisanya sebesar 43,70 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan.*

**Kata kunci:** *Motivasi berprestasi, Prestasi kerja pada karyawan.*

---

<sup>1</sup>Alumni Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

<sup>2</sup> Staf Pengajar Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

## **PENDAHULUAN**

Aktivitas perusahaan tidak dapat dipisahkan dari potensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur-unsur yang paling dominan menentukan berhasil tidaknya tujuan perusahaan selain itu sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Menurut Priyono (2012) peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan, dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai. Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 10 September 2013, peneliti menemui bagian HRD berinisial FS, untuk memperoleh data serta meminta ijin mewawancarai tiga orang karyawan yang berinisial PA, TC, KG di PT. Cipta Mandiri Perkasa Yogyakarta, diperoleh informasi bahwa prestasi kerja karyawan tersebut sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi berprestasi, individu tersebut mengungkapkan apabila terdapat stimulus yang baik dari perusahaan memungkinkan karyawan-karyawan untuk dapat termotivasi dalam berprestasi sehingga menghasilkan prestasi-prestasi kerja yang baik pula. Dalam sebuah perusahaan seringkali terdapat kesenjangan antara karyawan dan pimpinan perusahaan, yang pada akhirnya membuat karyawan merasa takut, sementara itu dukungan dari pimpinan perusahaan akan motivasi berprestasi sangat di perlukan dalam suatu perusahaan agar terjadi hubungan kerja yang baik. Namun pada kenyataannya terdapat perbedaan prestasi kerja antara karyawan perusahaan walaupun karyawan telah memperoleh perlakuan yang sama dari perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang mampu mencapai target yang dituntut perusahaan, sementara banyak pula karyawan yang gagal dalam memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang mampu memenuhi bahkan melampaui target, dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik atau tinggi.

Seiring dengan prestasi kerja yang tinggi, karier karyawan akan meningkat sesuai dengan jenjang karier yang ada di perusahaan. Sebaliknya prestasi kerja yang rendah juga akan berakibat pada rendahnya motivasi berprestasi pada karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti prestasi kerja ditinjau dari motivasi berprestasi pada karyawan.

## **Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh penulis adalah: Ada Hubungan yang Positif antara Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja pada Karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Subjek Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Cipta Mandiri Perkasa Yogyakarta.

### **2. Metode Pengumpulan Sampel**

Sampel diambil secara *simple random sampling*. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan skala prestasi kerja dan skala motivasi berprestasi pada setiap karyawan.

### **3. Alat Ukur**

Alat ukur berupa Skala Prestasi Kerja, Skala Motivasi dikembangkan dengan model *likert*, skala disajikan kedalam kalimat pernyataan *favourable* dan *unfavourable* dengan menyediakan empat pilihan respon yaitu SS (Sangat sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai).

### **4. Teknik Analisis Data**

Data akan dianalisis menggunakan *korelasi product moment* dari Karl Pearson. Komputasi dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan SPSS.

## **HASIL PENELITIAN**

Hasil analisis korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson antara variabel prestasi kerja dengan motivasi berprestasi ( $r = 0,750$  dengan taraf signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ )).

## **PEMBAHASAN**

Hasil analisis korelasi *Product Moment* antara variabel motivasi berprestasi dengan prestasi kerja yaitu  $0,750$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,005$ ). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa Yogyakarta sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi "Ada hubungan yang positif antara Motivasi berprestasi dengan prestasi kerja pada karyawan" dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa. Semakin tinggi motivasi berprestasi pada karyawan tersebut maka semakin tinggi prestasi kerja pada karyawan tersebut.

Peneliti juga menghitung koefisien determinasi dalam hubungan antara variabel-variabel diatas. Nilai koefisien determinasi menunjukkan sembarang efektif variabel bebas terhadap variabel tergantung. Perhitungan koefisien determinasi antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja menghasilkan nilai sebesar  $0,563 \times 100\% = 56,30\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar  $56,30\%$ . Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Cipta Mandiri Perkasa. Semakin tinggi motivasi berprestasi pada karyawan tersebut maka semakin tinggi prestasi kerja pada karyawan PT. cipta Mandiri Perkasa. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hasibuan (2003). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketetapan waktu. Semakin tinggi Motivasi Kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pada karyawan perusahaan tersebut. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu hal tersebut perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa tingkat motivasi berprestasi mempengaruhi peningkatan prestasi kerja adalah sebesar  $56,30\%$  sedangkan sisanya sebesar  $43,70\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tentang adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja dapat diterima. Artinya adalah semakin tinggi motivasi berprestasi pada karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan semakin rendah prestasi kerja karyawan tersebut.

Besarnya sumbangan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja sebesar 56,30% sedangkan sisanya sebesar 43,70 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admin. 2007. *Perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mojokerto (Persero)*. Diambil dari : [http:// Skripsi-Tesis\\_com.htm](http://Skripsi-Tesis_com.htm) pada tanggal, 28-08-2013.
- Anwar, H. 2009 . *Motivasi Berprestasi dan Produktivitas kerja pengawas*. [online]. <http://pusdiklatteknis.depag.go.id/index.php/motivasiberprestasi-dan-produktifitas-kerja-pengawas.html>.
- Asnawi, S. 2007. *Teori Motivasi Dalam Pedekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Studia Press.
- Azwar, S. 2007. *Pengukuran Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyawati, M. 2008. Hubungan Motivasi dengan prestasi kerja karyawan direct sales team (dst) kartu kredit UOB buana cabang Sukajadi Bandung. *Skripsi* (in edita), Universitas Widyatama, Bandung.
- Davidoff, L L. 1987. *Introduction to Psychology (3 rd Edition)*. New York Mc Graw- Hill, Inc.
- Dharma, A. 1986. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif bagi Manajer*. Bandung: CV Sinar Baru.
- Handoko, T. H. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Hasibuan, (2003). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Skripsi* (in edita). Makasar: Fakultas Manajemen Universitas Hasanudin.
- Lisnawati, D. 2011. PPengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Staf PT. Mutu Textil di Karanganyar. *Skripsi* (in edita), Uiversitas Sebelas Maret.
- Mahendra, N. 2007, Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lampung Selatan, *Tesis* (in edita), Universitas Lampung.
- Mangkunegara, A P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Relika Aditama.

- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Norag, F. 2010. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV. *Thesis* (in edita). Semarang: UNDIP Poerwadarmita, W. J. S. 1999. *Kamus umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Priyono. 2012. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT MULTI TOP INDONESIA DI Bandung*. Di akses di <http://priyono.web.id//> pada tanggal 24-03-2013.
- Priyono. 2012. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT EMDEKI UTAMA*. Di akses di <http://priyono.web.id//> pada tanggal 24-05-2013.
- Reksodiprodjo,S., dan Handoko,H.2001.*Organisasi Perusahaan; Teori, struktur dan prilaku*. Penerbit BPFE UGM Yogyakarta.
- Rivai, V & Sagala, EJ. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruky, AS. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Salim, P. & Salim, Y. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia kontemporer*. Jakarta : Modern english press.
- Slavin, R.E. 1991. *Educational Psychology : Theory and Practice, (4<sup>th</sup> ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sugiyono, 1997. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: PT Alfabeta.
- Walgito, B. 2003. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: ANDI.
- Woolfolk, A.E. 1995. *Educational psychology, (4<sup>th</sup> ed.)*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Yasra, HS. 2011. Hubungan Kualitas Kehidupan Dengan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan PT.CCitra Tubindo Batam. *Skripsi* (in edita). Sumatera Utara: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara