

Kinerja karyawan: Bagaimana peranan motivasi berprestasi?

Yuliana^{1*}, Suroso², Karolin Rista³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

E-mail: suroso@untag-sby.ac.id

Submitted:	Abstract
Accepted:	<i>The research to describe the relationship between the achievement motivation and the performance of PT. ISA employees conducted quantitatively. This research was conducted in the environment of PT. ISA with 250 people population, then 154 people was taken as random sample by using the Slovin formula. The instrument used was an attitude scale with 4 alternative answers which were distributed in number of 65 statements. Data analysis was using the product moment correlation test method with a correlation value of 0.736 with a significance value (p)=0.001 and it was stated that the two variables were correlated with very significant. This means that the results of this study indicate that there is a positive relationship between achievement motivation and PT.ISA employee performance. If an employee has high achievement motivation, then the performance will be high and vice versa. If employee want high performance, the achievement motivation must improved.</i>
Published:	<i>Keywords:achievement;employees;motivation;performance;relationships.</i>
	Abstrak
	<i>Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan PT. ISA yang dilakukan secara kuantitatif. Penelitian dilakukan di lingkungan PT. ISA dengan jumlah populasi 250 orang, yang kemudian diambil sampel secara acak sejumlah 154 orang dengan rumus Slovin. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala sikap 4 alternatif jawaban yang dibagikan kepada subjek sejumlah 65 pernyataan yang mewakili variabel penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode uji korelasi product moment dengan nilai sebesar 0,736 dengan nilai signifikansi (p) = 0,001, dengan batas taraf signifikansi (p<0,01) dan dinyatakan bahwa kedua variabel berkorelasi dengan sangat signifikan. Artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan PT.ISA. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi berprestasi tinggi, maka kinerja akan tinggi dan begitupula sebaliknya. Jika karyawan ingin menghasilkan kinerja tinggi maka motivasi berprestasi karyawan harus ditingkatkan.</i>
	<i>Kata kunci: Berprestasi;hubungan;motivasi;karyawan;kinerja</i>
Copyright © 2022. Yuliana	

Pendahuluan

Karyawan yang bekerja dengan kondisi yang cenderung terpaksa dan memiliki motivasi berprestasi rendah, tentu saja akan merugikan perusahaan, disisi lain tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Orang yang termotivasi akan melakukan usaha-usaha yang lebih besar untuk mencapai suatu performance tertentu daripada mereka yang tidak termotivasi. Motivasi dapat menimbulkan energi positif dari dalam diri karyawan dan menghasilkan semangat dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan yang terjadi di PT. ISA ialah tidak semua karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan ini disampaikan oleh HRD dari PT. ISA kepada peneliti ketika wawancara, bahwa pada 2 tahun terakhir hasil penilaian rata-rata karyawan yang diperoleh menunjukkan angka 80-90% saja. Angka ini menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan belum maksimal. Oleh karena itu, tujuan dilakukan penelitian ini ialah untuk menganalisis apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan PT. ISA. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan dan permasalahan yang sedang terjadi di PT. ISA, serta memberikan informasi mengenai hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja, sehingga perusahaan dapat menentukan kebijakan yang tepat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dalam (Fei Lie & Siagian, 2018) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut (Torang, 2013) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Warren, 2008) kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020) berpendapat bahwa kinerja/performance yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Robbins (2006) dalam (Ruth Silaen et al., 2021), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja (kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja), kuantitas kerja (jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas), ketepatan waktu (menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain), efektifitas (menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada) serta komitmen (tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen). Prawirosentono dalam (Rahadi, 2010) mengemukakan beberapa faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, yaitu efektivitas, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robbins dalam (Ruth Silaen et al., 2021) yakni *Ability* (Kemampuan), *Motivation* (Motivasi) dan *Opportunity* (Peluang). Goldon dalam (Meinawati, 2007) mengemukakan bahwa kinerja mengandung empat elemen utama, yaitu kemampuan, penerimaan tujuan dan organisasi, tingkatan tujuan yang dicapai dan interaksi antara tujuan dengan kemampuan para anggota organisasi tersebut.

McClelland (1987) dalam (Sujarwo, 2008) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong individu untuk mencapai sukses, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi atau persaingan dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Ukuran keunggulan itu dapat berupa prestasi sendiri sebelumnya atau prestasi orang lain. Winkel dalam (Meinawati, 2007) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk memperoleh keberhasilan dan melibatkan diri dalam kegiatan, dimana keberhasilan tergantung pada usaha pribadi dan kemampuan yang dimilikinya. (Schunk et al., 2012) juga mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan untuk mempertahankan aktivitas yang diarahkan guna mencapai tujuan yang diharapkan (prestasi). (Santrock, 2003) menyatakan motivasi berprestasi (*need for achievement*) adalah keinginan untuk mencapai sesuatu, untuk mencapai suatu standar keunggulan, dan untuk bekerja keras untuk unggul. Sedangkan Usman dalam (Hendro Wibowo, 2015) mendefinisikan kebutuhan berprestasi sebagai dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. McClelland dalam (Ridho, 2020) menjelaskan karakteristik seseorang dengan kebutuhan prestasi yang kuat antara lain keinginan yang kuat untuk tanggung jawab pribadi, keinginan timbal balik yang cepat dan kongkret dengan mempertimbangkan hasil dari pekerjaan mereka, melakukan pekerjaan dengan baik; penghargaan moneter dan materi lainnya berhubungan dengan prestasi, kecenderungan untuk mengatur tujuan prestasi yang layak, manusia dengan kebutuhan prestasi yang kuat akan menghasilkan tingkat pencapaian tujuan yang tinggi, suka mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah, menentukan target-target pencapaian masuk akal, mengambil resiko-resiko dengan penuh perhitungan, berkemauan keras untuk memperoleh umpan balik atas kinerjanya. Maslow dalam (Yusuf, 2016), menyebutkan yang tergolong indikator motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*ability*). Menurut Maslow dalam (Hasibuan, 2005), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*), Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*), Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*), Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Penelitian ini menggunakan skala sikap dalam mengukur hubungan antara kedua variabel. Skala sikap pada variabel kinerja karyawan dinilai tidak dapat memberikan jawaban dengan kepastian mengenai hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Penggunaan data penilaian karyawan menjadi salah satu cara untuk menampilkan data uji variabel kinerja, akan tetapi pada penelitian ini tidak dapat digunakan data penilaian karyawan. Hal tersebut dikarenakan data penilaian karyawan atau Key Performance Indicator yang telah ada di PT. ISA, belum mencakup keseluruhan indikator dalam variabel kinerja. Meskipun begitu, skala sikap masih tetap dapat digunakan untuk mengukur hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan. Data penilaian karyawan akan digunakan sebagai data dukung latar belakang dilakukan penelitian ini. Skala sikap yang digunakan dibuat dengan sedemikian tepatnya sehingga dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang akan dilakukan oleh karyawan apabila memiliki motivasi berprestasi tinggi. Penelitian hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan banyak dilakukan sebelumnya, dengan hasil yang berbeda. Sejumlah 6 dari 7 penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan 1 penelitian lain menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti berkeinginan untuk membuktikan

menggunakan skala dan metode yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam menggali apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan.

Metode

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional yang akan menggali apakah ada hubungan antara variabel X terhadap variabel Y secara kuantitatif. Dalam penelitian ini variabel X adalah motivasi berprestasi dan variabel Y adalah kinerja.

Partisipan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan industri PT. ISA, dimana terdapat 5 departemen didalamnya yakni Laboratorium RND (*Research and Development*) dan QC (*Quality Control*), Produksi, Gudang RMPM (*Raw Material Packaging Material*) dan Produk Jadi (*Finished Goods*) serta Staff Kantor dengan jumlah populasi 250 orang. Dengan begitu partisipan dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik Subjek : Karyawan hingga taraf Supervisor
2. Jenis Kelamin : Pria dan wanita
3. Jumlah Subjek : 154 orang
4. Teknik Sampling : Pengambilan Sampel Acak (*Random Sampling*)

Menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dengan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel

yang dapat ditolerir yakni 5% atau 0,05

Sehingga,

$$\begin{aligned} n &= 250 / (1 + 250(0,05)^2) \\ &= 250 / (1 + 250(0,0025)) \\ &= 250 / (1 + 0,625) \\ &= 250 / 1,625 \\ &= 153,846 \\ &= 154 \text{ orang} \end{aligned}$$

Instrumen

Pengembangan alat ukur dalam penelitian ini, untuk skala kinerja karyawan diambil dari indikator yang telah disebutkan menurut Robbins (2006) yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen. Contoh pernyataan dalam skala kinerja karyawan adalah "Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar baku" dan "Saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan". Sedangkan untuk pengembangan alat ukur skala motivasi berprestasi diambil dari indikator yang telah disebutkan menurut Mc.Clelland dan Winter (dalam Suwarsini, 2001), yang digunakan untuk mengukur tingkat motivasi berprestasi seseorang antara lain tanggung jawab, resiko pemilihan tugas, waktu penyelesaian tugas, umpan balik, keinginan menjadi yang terbaik, serta kreatif dan inovatif. Contoh pernyataan dalam skala motivasi berprestasi adalah "Saya membutuhkan evaluasi dari pekerjaan saya untuk

mencapai keberhasilan” dan “Saya terus belajar dan berlatih agar kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas meningkat”. Skala yang digunakan untuk pengukuran adalah dengan skala Likert dengan range skor untuk pernyataan item, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Uji Validitas

Skala kinerja penelitian ini terdiri dari 25 butir soal yang telah diisi oleh partisipan sejumlah 154 orang, yang kemudian dilakukan uji validitas menggunakan *corrected item total correlation*. *Corrected item total correlation* merupakan salah satu parameter yang bertujuan untuk melihat kesesuaian fungsi butir dengan fungsi keseluruhan skala. Batas skor total alat ukur minimal koefisien korelasi sebesar 0.3.

Tabel 1. Hasil Validitas Aitem Skala Kinerja

Jumlah Aitem	Person Correlation Hitung	R Tabel	Keterangan
25	Mulai dari 0,336–0,648	0,159	R Hitung \geq R Tabel, Dapat Diartikan Bahwa Seluruh Butir Soal Dikatakan Valid

Output SPSS 29.00 for window

Skala motivasi berprestasi penelitian ini terdiri dari 40 butir soal yang telah diisi oleh partisipan sejumlah 154 orang, yang kemudian dilakukan uji validitas menggunakan *corrected item total correlation*. *Corrected item total correlation* merupakan salah satu parameter yang bertujuan untuk melihat kesesuaian fungsi butir dengan fungsi keseluruhan skala. Batas skor total alat ukur minimal koefisien korelasi sebesar 0.3.

Tabel 2. Hasil Validitas Aitem Skala Motivasi Berprestasi

Jumlah Aitem	Person Correlation Hitung	R Tabel	Keterangan
40	Mulai dari 0,161–0,592	0,159	R Hitung \geq R Tabel, Dapat Diartikan Bahwa Seluruh Butir Soal Dikatakan Valid

Output SPSS 29.00 for window

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan teknik *cronbach's alpha*, alat ukur dapat dinyatakan reliabel jika hasil perhitungan *cronbach's alpha* $>$ 0.60, begitu juga sebaliknya jika hasil perhitungan *cronbach's alpha* $<$ 0.60 maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dari 25 butir soal tersebut didapatkan hasil dari teknik *cronbach's alpha* sebesar 0,824.

Tabel 3. Hasil Reliabilitas Aitem Skala Kinerja

Jumlah Aitem	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
25	0,824	Cronbach's Alpha $>$ 0,60 Diartikan Bahwa Seluruh Butir Soal Reliabel

Sumber : Output SPSS 29.00 for windows

Uji reliabilitas dengan teknik *cronbach's alpha*, alat ukur dapat dinyatakan reliabel jika hasil perhitungan *cronbach's alpha* > 0.60, begitu juga sebaliknya jika hasil perhitungan *cronbach's alpha* < 0.60 maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dari 40 butir soal tersebut didapatkan hasil dari teknik *cronbach's alpha* sebesar 0,860.

Tabel 4. Hasil Reliabilitas Aitem Skala Motivasi Berprestasi

Jumlah Aitem	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
40	0,860	Cronbach's Alpha > 0,60 Diartikan Bahwa Seluruh Butir Soal Reliabel

Sumber : Output SPSS 29.00 for windows

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis data, akan dilakukan uji normalitas dan uji linieritas sebagai syarat penggunaan analisis korelasi *product moment*. Apabila hasil uji hasil uji data normalitas dan lineritas, maka dapat dilanjutkan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Uji normalitas yang digunakan yakni uji normalitas *Kolmogorov smirnov* dengan tujuan untuk mengetahui apakah nilai dari alat ukur berdistribusi normal atau tidak. Kriteria pengujian normalitas adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara tidak normal. Uji lineritas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua variabel. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah secara parametrik dengan metode analisis korelasi *product moment*. Hal tersebut dikarenakan sampel yang diambil dalam penelitian ini dilakukan dengan pengambilan sampel acak (*Random Sampling*) dan jenis data berupa data interval. Uji korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (*r*). Kriteria analisis data korelasi *product moment* adalah jika nilai signifikansi > 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak berkorelasi. Sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berkorelasi. Tanda +/- pada nilai korelasi menunjukkan arah hubungan negatif atau positif. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 29.00 (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows.

Hasil

Penelitian ini menghasilkan beberapa data yang dicantumkan dalam tabel dibawah ini. Data yang diperoleh dilakukan uji prasyarat atau uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas dan lineritas dengan hasil berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. (p)	Keterangan
Kinerja – Motivasi Berprestasi	0,200	Normal

Sumber : Output SPSS 29.00 for windows

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. (p)	Keterangan
Kinerja – Motivasi Berprestasi	0,195	Linier

Sumber : Output SPSS 29.00 for windows

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah secara parametrik dengan metode analisis korelasi *product moment*.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Product Moment

		Kinerja	Motivasi Berprestasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	0,736
	Sig. (2-tailed)		<0,001
	N	154	154
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	0,736	1
	Sig. (2-tailed)	<0,001	
	N	154	154

Sumber : Output SPSS 29.00 for windows

Pada penelitian ini, jumlah partisipan yang mengikuti ialah 154 partisipan dengan jumlah wanita sebanyak 107 orang atau sebanyak 69% dan pria sebanyak 47 orang atau sebanyak 31%. Keseluruhan partisipan merupakan pekerja yang bekerja di PT. ISA mulai dari taraf karyawan hingga supervisor.

Kategorisasi dilakukan berdasarkan data subjek penelitian berdasarkan kategori yakni nilai maksimal, nilai minimal, *mean* dan standar deviasi. Berikut tabel hasil kategorisasi.

Tabel 8. Tabel Kategorisasi

Variabel	N	Min.	Maks.	Mean	Std. Deviasi
Kinerja	154	77	125	103,66	8,306
Motivasi Berprestasi	154	122	198	160,25	13,580

Sumber : Output SPSS 29.00 for windows

Kemudian berdasarkan kategorisasi diatas, disusun jenjang (ordinal) sebanyak 3 jenjang dengan rumus pengkategorian sebagai berikut:

Tabel 7. Tabel Jenjang Kinerja

Rumus	Skor	Jenjang	Jumlah	Prosentase
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 95,354$	Rendah	27	17,5%
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$95,354 \leq X < 111,966$	Sedang	98	63,6%
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$111,966 \leq X$	Tinggi	29	18,8%
Total			100	100%

Sumber : Output SPSS 29.00 for windows

Tabel 8. Tabel Jenjang Motivasi Berprestasi

Rumus	Skor	Jenjang	Jumlah	Prosentase
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 146,67$	Rendah	24	15,6%
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$146,67 \leq X < 173,83$	Sedang	102	67,5%
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$173,83 \leq X$	Tinggi	26	16,9%
Total			100	100%

Sumber : Output SPSS 29.00 for windows

Keterangan :

X = Skor

μ = Mean

σ = Standar deviasi

Pembahasan

Hasil uji korelasi *product moment* yang telah dilakukan, didapati nilai sebesar 0,736 dengan nilai signifikansi (p) = 0,001, dengan batas taraf signifikansi ($p < 0,05$) yang berarti terdapat korelasi antara variable kinerja dan motivasi berprestasi. Hubungan pada penelitian ini yakni positif berdasarkan hasil 0,736, sehingga semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Atau semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil korelasi tersebut juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kinerja dan motivasi berprestasi memiliki derajat korelasi kuat.

Seorang karyawan dengan motivasi berprestasi yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, ia tidak akan meninggalkan tugas tersebut sebelum berhasil menyelesaikannya. Seseorang dengan motivasi berprestasi tinggi juga akan berani menanggung resiko atas pekerjaan yang dilakukannya. Ia juga sangat membutuhkan umpan balik atau kritik dan saran atas pekerjaan yang dilakukannya, hal ini

dikarenakan demi mencapai kinerja yang lebih baik lagi dimasa mendatang. Seorang karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi mementingkan waktu dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga pekerjaannya akan selesai tepat waktu. Keinginan menjadi yang terbaik juga menjadi salah satu karakteristik seorang karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi. Seorang karyawan demi menjadi yang terbaik, akan menunjukkan kinerja yang baik sehingga ia akan dianggap unggul daripada karyawan lainnya. Kreatif dan inovatif tinggi juga merupakan karakteristik karyawan dengan motivasi berprestasi. Meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaannya atau dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Berinovasi dalam pekerjaan sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada sebelumnya.

Karakteristik yang dimiliki oleh karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik memiliki beberapa kriteria yakni antara lain, kualitas kerja yang baik, jumlah kerja yang banyak dengan waktu yang dibutuhkan sedikit, serta efektif. Pencapaian kinerja yang baik membutuhkan sikap atau perilaku yang menunjukkan keinginan untuk menjadi yang terbaik, sehingga seorang karyawan akan senantiasa bekerja dengan maksimal sehingga keinginan menjadi yang terbaik akan tercapai. Sikap dan perilaku seorang karyawan yang menunjukkan tingginya motivasi berprestasi, menuntun karyawan mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi akan selalu berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang tiada duanya), banyak gagasan, dan mampu mewujudkan sistem yang membatasi gerak kearah yang lebih positif. Mencapai motivasi berprestasi tinggi selain berusaha inovatif dan kreatif, karyawan juga harus melakukan beberapa hal lain seperti, meningkatkan rasa tanggung jawab, mencari hasil penilaian dari apa yang telah dikerjakan atau berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatan dan selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki diri, memilih resiko yang sedang dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik serta berjuang untuk merealisasikannya serta mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu. Karyawan dengan kriteria tersebut akan selalu terdorong untuk menjadi yang terbaik dan menghasilkan kinerja dengan maksimal. Hasil yang maksimal membawa kebahagiaan tersendiri bagi karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi. Kinerja maksimal dan baik dapat menjadikan karyawan menjadi karyawan berprestasi dibandingkan dengan karyawan lainnya. Pencapaian karyawan tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah bekerja dengan maksimal dan dapat dikatakan bahwa ia unggul dari karyawan lain.

Keunggulan yang dimiliki karyawan tentu saja dapat berdampak baik bagi perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja baik dan memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mampu bersaing dengan perusahaan lain didalam bidangnya. Industri kosmetika yang memiliki tingkat persaingan tinggi saat ini membutuhkan karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi. Motivasi berprestasi tinggi mendorong karyawan untuk selalu berinovasi dan kreatif dalam bekerja. Sikap kreatif dan inovatif inilah yang menjadi kunci sehingga perusahaan tidak akan tertinggal, sebagai contoh apabila industri kosmetika memiliki karyawan terutama departemen *Riset and Development* (RND) yang tidak kreatif dan tidak inovatif, maka produk yang dihasilkan juga tidak akan pernah bersaing dengan industri

kosmetika lainnya. Produk yang dihasilkan tidak akan mampu menarik pembeli karena sudah ketinggalan zaman.

Sikap kreatif dan inovatif juga diperlukan bagi departemen marketing atau sales dalam mempromosikan produk yang dijual. Iklan atau tawaran melalui media apapun yang menarik dan bagus akan membuat konsumen tertarik untuk membeli produk yang dijual. Iklan yang menarik, unik, berbeda dan bagus dihasilkan dari sikap kreatif dan inovatif dari karyawan. Rasa tanggung jawab yang tinggi harus juga dimiliki departemen lain dalam menjaga kualitas produk yang dihasilkan. Komitmen antar departemen harus dimiliki didalam suatu perusahaan agar selalu menghasilkan produk yang sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustia Wulandari & Santoso, 2021) dengan judul "Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota" Hasil analisisnya menunjukkan adanya hubungan yang berarti antara motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota yakni r hitung $0,754 > r$ tabel $0,288$ dan nilai t hitung $7,717 > t$ tabel $2,000$ di taraf kepercayaan 95% yaitu menunjukkan adanya hubungan di antara motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kategorisasi tingkat kinerja dengan jenjang, tersaji data bahwa tingkat kinerja pada karyawan PT. ISA yakni, sebanyak 29 subjek atau 18,8% memiliki tingkat kinerja yang tinggi, sebanyak 98 subjek atau 63,5% memiliki kinerja yang tingkat sedang dan sebanyak 27 subjek atau 17,5% memiliki tingkat kinerja rendah. Hasil kategorisasi tingkat motivasi berprestasi dengan jenjang, tersaji data bahwa tingkat motivasi berprestasi pada karyawan PT. ISA yakni, sebanyak 26 subjek atau 16,9% memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi, sebanyak 102 subjek atau 67,5% memiliki motivasi berprestasi yang tingkat sedang dan sebanyak 24 subjek atau 15,6% memiliki tingkat motivasi berprestasi rendah. Hasil kategorisasi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan dengan motivasi berprestasi rendah yang kemudian berdampak pada hasil kinerja karyawan yang rendah. Tingkat karyawan dengan hasil kinerja rendah dapat mempengaruhi capaian/target yang telah ditentukan perusahaan. Hasil ini penting untuk diperhatikan bagi perusahaan yang ingin menghasilkan yang terbaik dalam bidangnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh McClelland (1987) dalam (Sujarwo, 2008) dimana motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong individu untuk mencapai sukses, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi atau persaingan dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Dorongan inilah yang menyebabkan seseorang menjadi bekerja dengan baik, yakni dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas hasil kerja, waktu dan efisiensi atau efektifitas. Dapat diambil kesimpulan apabila seorang karyawan memiliki motivasi berprestasi tinggi, maka ia akan bekerja atau memiliki kinerja yang tinggi pula. Karyawan dengan motivasi berprestasi rendah juga akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan PT.ISA. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *product moment* yang menghasilkan nilai sebesar 0,736 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,01$) yang berarti terdapat korelasi antara variable motivasi berprestasi

dengan kinerja karyawan PT.ISA. Hubungan antar variable bernilai positif, dimana semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan PT.ISA. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan PT.ISA. Motivasi berprestasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun tidak 100%, akan tetapi motivasi berprestasi memiliki kontribusi yang cukup tinggi untuk mempengaruhi kinerja seorang karyawan terutama di PT.ISA. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik dari seorang karyawan dapat dilihat dari motivasi berprestasi. Artinya, apabila seseorang dengan hasil kinerja yang kurang baik, kemungkinan motivasi berprestasi yang dimiliki juga rendah, sehingga perusahaan dapat mencoba untuk membantu meningkatkan motivasi berprestasi karyawannya agar kinerjanya kian meningkat. Perusahaan yang menginginkan kinerja atau hasil kerja yang maksimal maka harus memiliki karyawan dengan motivasi berprestasi yang tinggi, sehingga tujuan atau target yang telah ditetapkan akan dengan mudah dicapai. Karyawan dengan motivasi berprestasi yang rendah harus ditingkatkan motivasi berprestasinya agar tercapai kinerja yang maksimal.

Merujuk pada hasil penelitian ini, maka peneliti memberi saran terhadap perusahaan PT. ISA, karyawan dan untuk penelitian selanjutnya. Bagi perusahaan PT. ISA peneliti memberikan beberapa saran antara lain memberikan motivasi untuk berprestasi kepada karyawan dengan cara meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ingin menjadi yang terbaik, rasa ingin memperbaiki kesalahan dengan kritik dan saran, serta meningkatkan kreativitas dan inovasi melalui pelatihan yang dapat dilakukan setiap 6 bulan atau 2 kali dalam 1 tahun, memberikan evaluasi hasil kinerja kepada karyawan dalam periode 6 bulan sekali dengan kriteria penilaian yang mencakup indikator kinerja, antara lain : kualitas kerja yang dihasilkan, jumlah yang dihasilkan dalam waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektifitas dan komitmen, memberikan pelatihan dan kesempatan belajar bagi karyawan untuk meningkatkan rasa kreatif dan inovatif serta pengetahuan baru dalam bekerja sehingga karyawan tidak ketinggalan zaman, memberikan kesempatan bagi seluruh karyawannya untuk menunjukkan dan membuktikan kinerjanya yang baik. Bagi karyawan, peneliti memberikan beberapa saran kepada karyawan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, kreativitas dan inovasi, mencari umpan balik dan selalu berkeinginan menjadi yang terbaik. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan kriteria subjek berdasarkan usia, serta melakukan penelitian berdasarkan tiap divisi atau tiap tarafnya sehingga data yang dihasilkan akan lebih jelas dan akurat. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan variabel lain sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kualifikasi, keterampilan, penghargaan dan dukungan perusahaan.

Referensi

- Agustia Wulandari, W., & Santoso, Y. (2021). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2, 202–207. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Fei Lie, T., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Hasibuan, M. (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Hendro Wibowo, D. (2015). Motivasi Berprestasi dalam Kaitannya dengan Kinerja Guru.

Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar.

- Meinawati, R. (2007). Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen Yang Bekerja di Kantor Operasional Pondok Gede dan Kalimalang AJB Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur. *Jurnal Psikologi Vol, 5(1)*, 1.
- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Dr. Dedi Rianto Rahadi*.
- Ridho, M. (2020). *Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI*. 8, 1–16.
- Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari, M., Mahariani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sari Lestari, A., Arifudin, O., Rialmi, Z., Putra, S., & Syamsuriansyah. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence : Perkembangan Remaja* (Erlangga (ed.); 6th ed.).
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2012). *Motivasi dalam pendidikan : Teori, penelitian dan aplikasi* (3rd ed.). PT. Indeks.
- Sujarwo. (2008). Motivasi Berprestasi Sebagai Salah Satu Perhatian Dalam Memilih Strategi Pembelajaran. *Journal of Educational Administration and Leadership*.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen* (1st ed.). Alfabeta.
- Warren, L. (2008). *Review of medical microbiology and immunology* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers.