

DETERMINASI MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL AUTOTAMA MOBIL MOTOR DI KARANGASEM

Putri Anggredi¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta Denpasar

email: gekcay@gmail.com

Abstract: *This study will examine the determination of achievement motivation on employee performance Autotama Car Motor Karangasem. Statistical analysis was used to test the hypothesis with a simple linear regression. The stages of the analysis conducted in this study is a description of the data. Qualification data description achievement motivation and performance of employees, also using univariant analysis. This analysis is based on the average score of the ideal (Mi) and the ideal standard deviation (SDI). As well as this analysis also includes testing requirements analysis and hypothesis testing. The analysis showed that there was a significant correlation between the Achievement Motivation Employee Performance through the equation of the line $y = -36.800 + 0.632 X$ with $F_{reg} = 43.015$ ($p < 0.05$). In the present study found a significant correlation between the Achievement Motivation Employee Performance at 0.691 with $p < 0.05$. These findings indicate that achievement motivation has an important role in improving employee performance. Normatively found that achievement motivation is very good in the category means an employee has shown excellent achievement motivation in carrying out his job. From the correlation analysis it is evident that significant determination between the Achievement Motivation Employee Performance. It needs to be maintained to keep employees comfortable and satisfied in performing everyday tasks so that corporate objectives will be achieved.*

Keywords: *achievement motivation, employees performance*

PENDAHULUAN

Pada dunia kerja, tidak bisa terlepas dari adanya karyawan atau pegawai. Menurut Robbins (2006), pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”. Sedangkan menurut Soedaryono (2000) pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”. Berdasarkan pemaparan di atas

dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah pribadi yang bekerja pada suatu instansi maupun perusahaan.

Seorang karyawan tidak terlepas dari kinerjanya terhadap perusahaan. Istilah kinerja sering digunakan dalam penelitian yang bersifat ilmiah berkenaan dengan proses kerja yang telah dilakukan oleh individu atau kelompok. Kinerja berasal dari istilah *performance* atau unjuk kerja. Menurut Kane (1996) kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Hal ini dimaksudkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Kinerja dalam jabatan berarti hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. (Kane, 1996).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi dalam diri individu ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh keunggulan dalam melaksanakan setiap kegiatan. Dengan perkataan lain, orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang terbaik. Jackson dan Morgan (1982) menjadikan motivasi berprestasi sebagai salah satu kajian dalam membahas motif sosial selain motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa. Salah satu kajiannya menggambarkan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi adalah orang yang memiliki kemauan keras untuk berhasil dan meningkatkan kinerjanya. Mereka adalah orang-orang yang berorientasi pada kerja dan lebih menyukai pekerjaan yang menantang yang hasilnya dapat diukur dalam beberapa cara.

Ciri yang digambarkan oleh Jackson dan Morgan untuk menggambarkan orang memiliki motivasi berprestasi di atas adalah orang yang berorientasi pada kerja, memiliki kemauan keras, dan menyukai pekerjaan yang menantang dan terukur. Kemauan keras yang muncul dalam diri seseorang menunjukkan adanya energi yang kuat untuk berusaha mencapai hasil yang diharapkan. Munculnya kemauan pada diri seseorang menimbulkan ketidakseimbangan yang menuntut pemenuhan. Dorongan untuk memenuhi kemauan inilah yang disebut motivasi. Bila kemauan itu terkait dengan kinerja, dimana dalam diri seseorang muncul kebutuhan akan keberhasilan dalam kinerja, maka akan timbul energi dalam dirinya untuk bergerak melakukan pekerjaan-pekerjaan yang mengarah pada pencapaian keberhasilan kinerja itu sendiri. Bila kemauannya besar, maka akan menimbulkan dorongan yang kuat. Dalam kondisi seperti inilah maka seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi seorang karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi berprestasi seorang karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Salah satu tempat kerja yang ada di Kabupaten Karangasem adalah Autotama Mobil Motor. Autotama mobil motor merupakan sebuah perusahaan otomotif yang bergerak di bidang perbengkelan yang melayani bidang: *spare part, salon mobil, tire service*, perbaikan kendaraan, cat dan *body repair* serta *kafetaria*, yang menyediakan berbagai macam pelayanan jasa dan barang yang terdiri dari: 1) cuci mobil dan sepeda motor, 2) salon mobil (*poles body, poles mesin, poles kaca, interior, mesin, dll*), 3) *service ringan* atau *tune up*, 4) *over haul* atau service berat, 5) *understel*, 6) *ganti oli dan gemuk*, 7) *ban, balancing, spooring, tubes, vulkansir, gas nitrogen* (angin ban), 8) *cat, las, getok body*, 9) *accu dan stroom accu*, 10) *spare part, variasi* dan *aksesoris* lainnya. Perusahaan ini beroperasi dengan jumlah karyawan sebanyak 49 orang yang masing-masing karyawannya memiliki kinerja yang berbeda-beda.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Selain memperhatikan motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti program diklat (pendidikan dan pelatihan). Program ini diadakan untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggan oleh pihak Autotama Mobil Motor Karangasem dan juga program ini diharapkan dapat memberi manfaat serta menambah pengetahuan bagi seluruh karyawan itu sendiri dan juga bagi perusahaan.

Mengenai motivasi berprestasi sebagai salah satu faktor yang cukup besar mempengaruhi kinerja karyawan pada

Autotama Mobil Motor Karangasem belum begitu banyak diperhatikan oleh perusahaan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa karyawan Autotama Mobil Motor Karangasem mempunyai motivasi berprestasi yang masih rendah. Indikasi tersebut dapat dilihat dari cara kerjanya yang masih secara berkelompok atau grup yang mana hal tersebut mencerminkan kurangnya memiliki rasa tanggung jawab pribadi serta kurang percaya diri dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Melihat indikasi tersebut, kinerja karyawan pada Autotama Mobil Motor Karangasem dipengaruhi oleh beberapa variabel. Salah satu diantaranya adalah motivasi berprestasi, namun seberapa besar hubungan atau determinasi dari motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan Autotama Mobil Motor belum diketahui secara pasti. Maka dari itu, penelitian ini akan meneliti tentang determinasi motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Autotama Mobil Motor di Karangasem.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat determinasi motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Autotama Mobil Motor di Karangasem.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

Robbins (2006) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Motivasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, mempunyai sikap yang positif terhadap situasi berprestasi. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan dapat lebih berprestasi dalam situasi di mana ia dapat berpacu dengan ukuran keunggulan yang diinternalisasikan, dan prestasinya akan lebih baik jika tujuan dapat ditentukannya sendiri. Kesenangan yang di dapat orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi diperoleh dari keberhasilannya melakukan perbuatannya yang sukses. Motivasi berprestasi pada dasarnya adalah program untuk mencapai suatu pekerjaan atau untuk berprestasi yang dimiliki oleh seorang individu (Sukari, 1999).

Jackson dan Morgan (1982) menjadikan motivasi berprestasi sebagai salah satu kajian dalam membahas motif sosial selain motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa. Salah satu kajiannya menggambarkan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi adalah orang yang memiliki kemauan keras untuk berhasil dan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah kiat-kiat atau dorongan yang ada dalam diri individu untuk berusaha bekerja semaksimal mungkin sehingga capai kerja dapat tercapai secara optimal.

Istilah kinerja sering digunakan dalam penelitian yang bersifat ilmiah berkenaan dengan proses kerja yang telah dilakukan oleh individu atau kelompok. Kinerja berasal dari istilah “*performance*” atau unjuk kerja. Menurut Kane (1996) kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Hal ini dimaksudkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam jabatan berarti hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Prawirosentono (1999) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal. Ilyas (1999) mengatakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam satu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Deskripsi kinerja meliputi: 1) tujuan yang artinya bahwa penentuan tujuan merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, 2) ukuran yang artinya dibutuhkan ukuran apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting, dan 3) penilaian yaitu penilaian kinerja secara regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Pengertian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional, dan penilaian secara regular mempunyai peran yang amat penting di dalam meningkatkan motivasi personel.

Kriteria untuk mengukur kinerja menurut Robbins (2006) adalah perbandingan antara hasil evaluasi terhadap pekerjaannya dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut: (1) memiliki rasa percaya diri, (2) selalu berorientasi pada prestasi, (3) kontrol diri tinggi, (4) memiliki

kemampuan, dan (5) berusaha terus untuk mencapai sasaran organisasi yang lebih baik. Jadi kinerja dapat dilihat jika hasil yang diperoleh karena adanya prestasi, kontrol diri, kemampuan dan rasa percaya diri serta hasil yang dicapai dari tujuan organisasi.

Untuk mengetahui kinerja seseorang ada dua konsep utama yang mesti diperhatikan yaitu efisiensi dan efektifitas (Handoko, 1998). Efisiensi berarti dapat memaksimalkan pengeluaran dengan masukan yang terbatas. Sedangkan efektifitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ruky (2001) mengatakan bahwa apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan adalah sebuah proses yang mengolah *input* menjadi *output* (hasil kerja). Dengan demikian penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *input - proses-output*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya oleh (Widya, 2010) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Isuzu Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan faktor-faktor motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari $F_{hitung} (50,187)$ yang lebih besar dari $F_{tabel} (2,70)$. Dimana faktor-faktor motivasi berprestasi adalah minat, sikap positif, dan rangsangan. Berdasarkan hasil pengujian dari uji-t (secara parsial) minat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} = 1,992 > t_{tabel} = 1,980$. Sikap positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} = 4,928 > t_{tabel} = 1,980$. Rangsangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} = 3,410 > t_{tabel} = 1,980$.

Senada dengan penelitian tersebut, hasil penelitian Arimbawa (2011) merupakan pembandingan yang sejenis dengan judul Hubungan Motivasi Berprestasi terhadap

Kinerja Karyawan pada Bengkel Suzuki Puma di Gianyar. Pokok masalah yang diajukan adalah bagaimana hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada bengkel Suzuki Puma Gianyar. Sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Simpulan hasil analisis adalah: persamaan garis regresi linier antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah: $Y = 7,298 + 1,714X$ memberikan informasi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,836 berarti motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yaitu 69,8% berarti besarnya variasi hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan adalah 69,8% sedangkan sisanya 30,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain. T-test diperoleh t-hitung adalah $7,298 > t$ -tabel sebesar 1,714 berarti memang benar ada pengaruh nyata antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis merupakan dugaan sementara berdasarkan teori yang telah dikaji. Berdasarkan teori-teori dan kerangka berpikir yang dipaparkan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat determinasi yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada autotama mobil motor di Karangasem”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto* karena tidak melakukan manipulasi terhadap gejala yang diteliti dan gejalanya secara wajar telah ada di lapangan. Dilihat dari metodenya, penelitian ini menggunakan rancangan penelitian studi korelasi untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini variabel-variabel itu akan dikorelasikan antara Motivasi Berprestasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan metode pengambilan datanya, penelitian

ini termasuk penelitian kuantitatif. Proses analisa datanya mengikuti langkah-langkah: (1) deskripsi data, (2) persyaratan analisis, dan (3) pengujian hipotesis. Penelitian ini juga termasuk penelitian survey karena data yang dikumpulkan berdasarkan pada teknik pengumpulan data yang menggunakan angket (kuesioner).

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi terhadap segala sesuatu gejala. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi (X) sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh suatu gejala. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Secara operasional, motivasi berprestasi adalah skor yang didapat oleh responden setelah menjawab kuesioner motivasi berprestasi, kuesioner motivasi berprestasi menggunakan skala Likert dengan interval nilai dari 1-5, sehingga data motivasi berprestasi dalam penelitian ini bersifat interval. Secara operasional, kinerja karyawan adalah skor yang didapatkan oleh responden dalam melaksanakan kerjanya. Kinerja karyawan diukur dengan lembar observasi. Lembar observasi kinerja karyawan menggunakan skala Likert dengan interval nilai dari 1-5, sehingga data kinerja karyawan dalam penelitian ini bersifat interval.

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Autotama Mobil Motor yang berjumlah 49 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil dianggap mewakili seluruh populasi dan diambil menggunakan teknik tertentu. Menurut (Agung, 2011) bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa

yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Dalam penelitian ini populasi penelitian kurang 100 orang. Sehingga seluruh populasi yang berjumlah 49 orang langsung dijadikan sampel penelitian.

Metode pengumpulan data diterapkan guna memperoleh data secara empiris mengenai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut : (1) Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Melalui teknik ini dapat diamati kinerja karyawan serta hal-hal yang berhubungan dengan, kondisi lingkungan kerja serta peralatan yang digunakan; (2) Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab kepada para responden untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam proses penelitian ini. Data yang diperoleh dari hasil wawancara yaitu penempatan karyawan sesuai dengan pendidikannya, pengalaman dan kemampuan kerja, kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh instansi, peluang promosi, sikap rekan dan kondisi lingkungan; (3) Studi kepustakaan/studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan membaca buku-buku dan literatur atau tulisan ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti; (4) Kuesioner adalah metode pengumpulan

data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden untuk dimintai keterangan mengenai sesuatu yang dialami yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Data yang didapat dari kuesioner adalah respon karyawan mengenai motivasi berprestasi dan kinerja karyawan.

Data yang sudah dikumpulkan ditabulasi rerata, median, modus, rentangan, besaran dan simpangan baku menyangkut data motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan regresi linier sederhana. Adapun tahapan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Deskripsi Data

Data motivasi berprestasi dan kinerja pegawai berdasarkan tendensi data, meliputi mean, median, modus, standar deviasi, varians, rentangan skor maksimum, dan skor minimum. Sebaran motivasi berprestasi dan kinerja pegawai disajikan dalam bentuk tabel dan gambar diagram untuk masing-masing model pembelajaran.

Kualifikasi pendeskripsian data motivasi berprestasi dan kinerja karyawan, juga menggunakan analisis *univariat*. Analisis ini didasarkan pada skor rata-rata ideal (M_i) dan simpangan baku ideal (SD_i). Kriteria kualifikasi motivasi berprestasi dan kinerja karyawan digolongkan menjadi lima dan disusun seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Pedoman Konversi Motivasi Berprestasi dan Kinerja karyawan

No.	Kriteria	Kualifikasi
1	$X > (M_i + 1,5 SD_i)$	Sangat Tinggi
2	$(M_i + 0,5 SD_i) < X \leq (M_i + 1,5 SD_i)$	Tinggi
3	$(M_i - 0,5 SD_i) < X \leq (M_i + 0,5 SD_i)$	Sedang
4	$(M_i - 1,5 SD_i) < X \leq (M_i - 0,5 SD_i)$	Rendah
5	$X \leq (M_i - 1,5 SD_i)$	Sangat Rendah

Keterangan:

M_i : rata-rata ideal = $1/2$ (skor maksimum ideal + skor minimum ideal)

SD_i : simpangan baku ideal = $1/6$ (skor maksimum ideal - skor minimum ideal)

Uji Prasyarat Analisis

Pengujian asumsi dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang tersedia dapat dianalisis dengan parametrik atau tidak. Berkaitan dengan statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini, uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas sebaran data dan uji linieritas dan keberartian koefisien arah regresi.

(a) Uji normalitas sebaran data. Pengujian normalitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga uji hipotesis dapat dilakukan. Uji normalitas data dilakukan pada dua kelompok data yakni data motivasi berprestasi dan data kinerja karyawan. Uji normalitas kedua kelompok data menggunakan *SPSS 21.00 for windows* uji statistik Kolmogorov-smirnov pada signifikansi 0,05; (b) Uji linieritas dan keberartian koefisien arah regresi. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui bentuk korelasi antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas. Pedoman untuk melihat kelinieran adalah dengan mengkaji lajur *Dev. From Linierity* dari model *Means*. Sedangkan untuk melihat keberartian arah regresinya berpedoman pada lajur *linierity*, dengan statistik uji F. bila *F. Dev. From Linierity* dengan $p > 0.05$, maka regresinya linier, dan sebaliknya bila *F. Dev. From Linierity* dengan $p < 0.05$ maka regresinya tidak linier. Bila *F. Linierity* dengan $p > 0.05$ maka koefisien regresi yang diperoleh tidak signifikan. Untuk menguji linieritas dan keberartian koefisien arah regresi menggunakan *SPSS 21.00 for windows*.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan teknik analisis korelasi sederhana/korelasi *product moment* (Sudjana, 2006). Untuk mengetahui

signifikan nilai r tersebut, dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} . Kaidah keputusannya dengan menggunakan $\alpha = 0,05$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak, berarti signifikan. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($p < 0,05$), maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan. Selanjutnya untuk memprediksi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi sederhana dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Untuk menguji signifikansi garis regresi (Hadi, 2003) di atas digunakan rumus:

$$F_{res} = \text{dengan derajat kebebasan (dk)} = 1 : (n-2)$$

Dimana:

n = Banyaknya sampel

F_{res} = Harga bilangan F untuk garis regresi

RJK_{reg} = Rerata jumlah kuadrat garis regresi

RJK_{reg} = Rerata jumlah kuadrat garis residu

Kaidah keputusannya adalah dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $dk = 1 : (n-2)$, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($P < 0,05$), maka garis regresi tersebut signifikan, dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($P > 0,05$), maka garis regresi tidak signifikan. Untuk keperluan analisis digunakan program *SPSS 21.00 for windows*.

Penelitian ini dilakukan di Autotama Mobil Motor yang beralamat di Jalan Raya Jasri, Subagan, Kecamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Gambaran mengenai karakteristik distribusi skor dari masing-masing objek penelitian, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, varians, median, modus, distribusi frekuensi, histogram, dan klasifikasi masing-masing objek yang diteliti.

Tabel 2. Rekapitulasi Deskriptif Statistik Masing-Masing Variabel

Keterangan	Motivasi Berprestasi	Kinerja Karyawan
Rerata	116.63	36.96
Median	117	38
Modus	116	40
Std. Deviasi	5.07	4.64
Besaran	25.74	21.54
Rentangan	20	16
Skor Terendah	105	28
Skor Tertinggi	125	44
Total	5715	1811

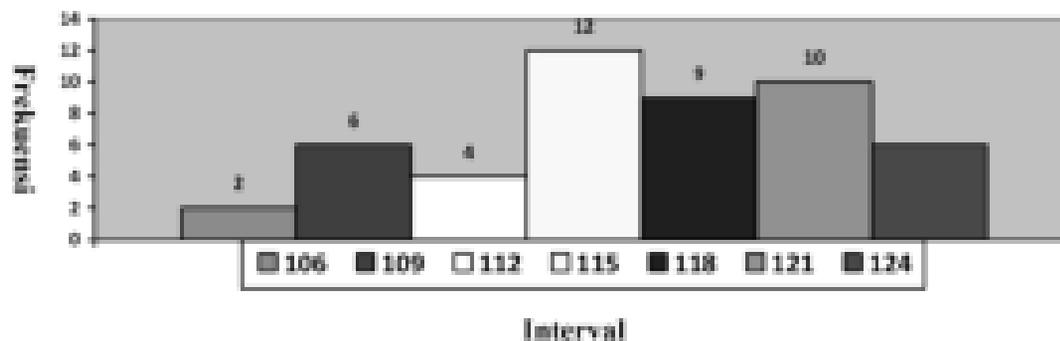
Skor Motivasi Berprestasi diperoleh dari hasil pencatatan dokumen yang menunjukkan bahwa skor terendah = 105, skor tertinggi = 125, rentangan = 20, rata-rata =

116,63, standar deviasi = 5,07, modus = 116, dan median = 117. Distribusi frekuensi skor Motivasi Berprestasi dapat diringkaskan seperti Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi

No.	Kelas interval	Nilai tengah	Frekuensi	
			Absolut	Relatif
1	105 – 107	106	2	4,08
2	108 – 110	109	6	12,24
3	111 – 113	112	4	8,16
4	114 – 116	115	12	24,49
5	117 – 119	118	9	18,37
6	120 – 122	121	10	20,41
7	123 – 125	124	6	12,24
Jumlah			49	100

Agar tampak lebih jelas, maka data dalam tabel 3 disajikan dalam bentuk Gambar 1.



Gambar 1. Histogram Motivasi Berprestasi

Untuk mengetahui kecenderungan klasifikasi data Motivasi Berprestasi dengan menghitung rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) di mana $M_i = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal ideal} + \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{2} \times (145 + 29) = 87$. $SD_i = \frac{1}{6} \times (\text{skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{6} \times (145 - 29) = 19,33$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, selanjutnya dapat disusun tabel konversi kategori data Motivasi Berprestasi dengan formula konversi yang dikelompokkan menjadi lima kategori berdasarkan pedoman konversi pada norma relatif skala lima berikut:

1. $(M_i + 1,5 SD_i) < A = \text{sangat baik}$
2. $(M_i + 0,5 SD_i) < B < (M_i + 1,5 SD_i) = \text{baik}$
3. $(M_i - 0,5 SD_i) < C < (M_i + 0,5 SD_i) = \text{sedang}$
4. $(M_i - 1,5 SD_i) < D < (M_i - 0,5 SD_i) = \text{kurang baik}$
5. $E < (M_i - 1,5 SD_i) = \text{sangat kurang baik}$

Berdasarkan perhitungan dapat dibuat tabel konversi kategorinya seperti tertera pada Tabel 4.

Tabel 4. Kategori Data Motivasi Berprestasi

No.	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	%
1	$116 \leq A$	Sangat baik	31	63,27
2	$96,67 \leq B < 116$	Baik	18	36,73
3	$77,34 \leq C < 96,67$	Sedang	0	0
4	$58,01 \leq D < 77,34$	Kurang baik	0	0
5	$E < 58,01$	Sangat kurang baik	0	0
JUMLAH			49	100

Berdasarkan tabel kategori yang telah dibuat diketahui bahwa Motivasi Berprestasi termasuk kategori “sangat baik” sebanyak 31 orang (63,27%), dan kategori “baik” sebanyak 18 orang (36,73%).

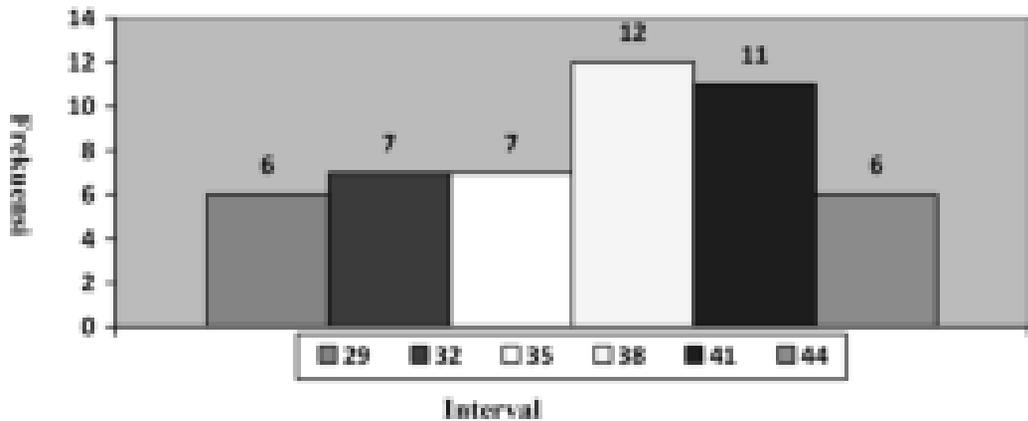
Skor Kinerja Pegawai yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap responden

menunjukkan bahwa skor terendah = 28, skor tertinggi = 44, rentangan = 16, rata-rata = 36,96, standar deviasi = 4,64, modus = 40, dan median = 38. Distribusi frekuensi skor Kinerja Karyawan dapat diringkaskan seperti Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan

No	Kelas interval	Nilai tengah	Frekuensi	
			Absolut	Relatif
1	28 – 30	29	6	12,24
2	31 – 33	32	7	14,29
3	34 – 36	35	7	14,29
4	37 – 39	38	12	24,49
5	40 – 42	41	11	22,45
6	43 – 45	44	6	12,24
Jumlah			49	100

Agar tampak lebih jelas, maka data dalam tabel 4 disajikan dalam bentuk Gambar 2.



Gambar 2. Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kecenderungan klasifikasi data Kinerja Pegawai dengan menghitung mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) di mana $M_i = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal ideal} + \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{2} \times (50 + 10) = 30$. $SD_i = \frac{1}{6} \times (\text{skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{6} \times (50 - 10) = 6,67$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, selanjutnya dapat disusun tabel konversi kategori data Kinerja Karyawan dengan formula konversi yang dikelompokkan menjadi lima kategori berdasarkan pedoman konversi pada norma relatif skala lima berikut:

1. $(M_i + 1,5 SD_i) < A$ = sangat baik
2. $(M_i + 0,5 SD_i) < B < (M_i + 1,5 SD_i)$ = baik
3. $(M_i - 0,5 SD_i) < C < (M_i + 0,5 SD_i)$ = sedang
4. $(M_i - 1,5 SD_i) < D < (M_i - 0,5 SD_i)$ = kurang baik
5. $E < (M_i - 1,5 SD_i)$ = sangat kurang baik

Berdasarkan perhitungan dapat dibuat tabel konversi kategorinya seperti tertera pada Tabel 6.

Tabel 6. Kategori Data Kinerja Karyawan

No.	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	%
1	$40 \leq A$	Sangat baik	17	34,69
2	$33,33 \leq B < 40$	Baik	32	65,31
3	$26,66 \leq C < 33,33$	Sedang	-	-
4	$19,99 \leq D < 26,66$	Kurang baik	-	-
5	$E < 19,99$	Sangat kurang baik	-	-
JUMLAH			49	100

Berdasarkan tabel kategori yang telah dibuat diketahui bahwa Kinerja Karyawan pada termasuk dalam kategori “sangat baik” dengan 17 orang (34,69%) dan dalam kategori “baik” sebanyak 32 orang (65,31%).

Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan sebagai suatu prasyarat analisis data secara

statistik. Uji persyaratan analisis dilakukan meliputi: (1) uji normalitas sebaran data dan (2) linieritas garis regresi dan keberartian koefisien regresi.

Pengujian normalitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga uji hipotesis dapat dilakukan. Uji normalitas data dilakukan pada dua kelompok data yakni

data motivasi berprestasi dan data kinerja karyawan. Uji normalitas kedua kelompok data menggunakan *SPSS 21.00 for windows* uji statistik *Kolmogorov-smirnov* pada signifikansi 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Distribusi tidak normal: Jika nilai Sig. atau signifikansi <0,05
- b. Distribusi normal : Jika nilai Sig. atau signifikansi >0,05

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas Sebaran Data dengan Uji Kolmogorov Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			Keterangan
	Statistics	Df	Sig.	
Motivasi Berprestasi	0,096	49	0,200	Distribusi normal
Kinerja Pegawai	0,119	49	0,080	Distribusi normal

Berdasarkan Tabel 7, terlihat bahwa untuk semua variabel angka statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh dengan $p > 0,05$, maka H_0 ditolak. Ini berarti skor Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui bentuk korelasi antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas. Pedoman untuk melihat kelinieran adalah dengan mengkaji lajur *Dev. From Linierity* dari model *Means*. Sedangkan untuk melihat

keberartian arah regresinya berpedoman pada lajur *linierity*, dengan statistik uji F. bila *F. Dev. From Linierity* dengan $p > 0.05$, maka regresinya linier, dan sebaliknya bila *F. Dev. From Linierity* dengan $p < 0.05$ maka regresinya tidak linier. Bila *F. Linierity* dengan $p > 0.05$ maka koefisien regresi yang diperoleh tidak signifikan. Untuk menguji linieritas dan keberartian koefisien arah regresi menggunakan *SPSS 21.00 for windows*. Hasil analisis selengkapanya disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji Linieritas Garis Regresi

Pasangan Variabel		Linierity		Dev From Linierity		Keterangan
Bebas	Terikat	F	Sig	F	Sig.	
X	Y	37.328	0.000	0,634	0,837	Linier

Keterangan:

X = skor Motivasi Berprestasi

Y = skor Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji linieritas dan keberartian koefisien regresi pada Tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa regresinya adalah linier dan keberartian arah regresinya adalah berarti. Hal itu dikarenakan harga *Sig Dev From Linierity* > 0,05 dan harga *Sig linierity* < 0,05.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = tidak terdapat determinasi yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan Autotama Mobil Motor.

H_a = terdapat determinasi yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan Autotama Mobil Motor.

Hipotesis menyatakan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik korelasi dan regresi linier sederhana. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X, ditemukan persamaan regresi $\hat{y} = -36,800$

+ 0,632X. Pengujian signifikan dan linieritas hubungan antara Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), seperti tampak pada tabel 9.

Tabel 9. Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Kinerja Karyawan atas Motivasi Berprestasi

Sumber variasi	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel	Keterangan
					$\alpha = 0,05$	
Regresi (reg)	1	494,076	494,076	43,015	4,08	Signifikan
Residu (res)	47	539,842	11,486			
Total	48	1033,918				
r hitung	= 0,691					
Determinasi	= 0,478					

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa $y = -36,800 + 0,632X$ dengan Freg = 43,015 dan determinasi sebesar 0,478 atau 47,8% adalah signifikan dan linier. Karena Freg > Ftabel. Ini menunjukkan bahwa baik buruknya Kinerja Karyawan disebabkan karena Motivasi Berprestasi yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor variabel Motivasi Berprestasi diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor Kinerja Karyawan.

Korelasi antara Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan komputer diperoleh besar $r_{hitung} = 0,691$. Ini berarti $r_{hitung} = 0,691$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,281$). Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “tidak terdapat determinasi yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan yaitu “terdapat determinasi yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan” diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan melalui persamaan garis $y = -36,800 + 0,632X$ dengan Freg = 43,015 ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,691 dengan $p < 0,05$. Ini berarti makin baik motivasi berprestasi pegawai, makin baik kinerja karyawan tersebut. Variabel motivasi berprestasi dapat menjelaskan makin tinggi kinerja karyawan sebesar 47,8%.

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara normatif ditemukan bahwa motivasi berprestasi berada pada kategori sangat baik artinya karyawan sudah menunjukkan motivasi berprestasi yang sangat baik dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi berprestasi adalah kiat-kiat atau dorongan yang ada dalam diri individu untuk berusaha bekerja semaksimal mungkin sehingga capai kerja dapat tercapai secara optimal. Orang yang memiliki motivasi berprestasi cenderung memiliki kemauan keras, dan menyukai pekerjaan yang menantang dan

terukur. Kemauan keras yang muncul dalam diri seseorang menunjukkan adanya energi yang kuat untuk berusaha mencapai hasil yang diharapkan. Munculnya kemauan pada diri seseorang menimbulkan ketidakseimbangan yang menuntut pemenuhan. Dorongan untuk memenuhi kemauan inilah yang disebut motivasi. Bila kemauan itu terkait dengan kinerja, di mana dalam diri seseorang muncul kebutuhan akan keberhasilan dalam kinerja, maka akan timbul energi dalam dirinya untuk bergerak melakukan pekerjaan-pekerjaan yang mengarah pada pencapaian keberhasilan kinerja itu sendiri. Bila kemauannya besar, maka akan menimbulkan dorongan yang kuat. Dalam kondisi seperti inilah maka seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan kategori data motivasi berprestasi, diketahui bahwa motivasi berprestasi termasuk kategori sangat baik sebanyak 31 orang (63,27%) dan kategori baik sebanyak 18 orang (36,73%).
2. Berdasarkan kategori data kinerja karyawan, diketahui bahwa kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 17 orang (34,69%), dan dalam kategori baik sebanyak 32 orang (65,31%).
3. Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran data terlihat bahwa untuk semua variabel angka statistik *kolmogorov-smirnov* yang diperoleh dengan $p > 0,05$. Yang berarti skor motivasi berprestasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal.
4. Berdasarkan hasil analisis uji linieritas dan keberartian koefisien regresi menunjukkan bahwa regresinya adalah linier dan keberartian arah regresinya adalah berarti. Hal itu dikarenakan harga

$Sig. Dev. From Linierity > 0,05$ dan harga $Sig. linierity < 0,05$.

5. Berdasarkan hasil uji signifikan dan kelinieran regresi kinerja karyawan atas motivasi berprestasi dapat disimpulkan bahwa $y = 36,800 + 0,632X$ dengan $F_{reg} = 43,015$ dan determinasi sebesar 0,478 atau 47,8% adalah signifikan dan linier. Karena $F_{reg} > F_{tabel}$, ini menunjukkan bahwa baik buruknya kinerja karyawan disebabkan karena motivasi berprestasi yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi.
6. Korelasi antara Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan komputer diperoleh besar $r_{hitung} = 0,691$. Ini berarti $r_{hitung} = 0,691$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,281$). Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “tidak terdapat determinasi yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan yaitu “terdapat determinasi yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan” diterima.

Dari hasil analisis data dan simpulan, maka dalam penelitian ini dapat disarankan sebagai berikut:

1. Mengingat bahwa motivasi berprestasi memberikan determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, disarankan kepada seluruh Karyawan untuk meningkatkan motivasi berprestasi dalam dirinya sehingga pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal.
2. Dari hasil analisis korelasi diketahui terdapat determinasi yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan. Hal tersebut perlu dipertahankan agar karyawan selalu nyaman dan puas dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

3. Mengingat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka sudah sewajarnya apabila pimpinan perusahaan memperhatikan faktor-faktor lain tersebut seperti motivasi finansial, kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A.A.G. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Suatu Pengantar)*. FIP Undiksha, Singaraja.
- Arimbawa, I.M. 2011. Hubungan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Suzuki Puma di Gianyar. *Skripsi*. FE Unmas, Denpasar.
- Handoko, H. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BBFE, Yogyakarta.
- Ilyas, B. 1999. *Perpajakan Indonesia*. Salemba, Jakarta.
- Jackson J.H. dan Cyril P.M., 1982. *Organization Theory: A Macro Perspective for Management*. 2nd Edition. Prentice Hall, Inc.
- Kane, Mc. L. 1996. *Microbiologi Applied & Practice*. Mc-Graw. Hill Book Company. New York.
- Prawirosentono. S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Indeks, Jakarta.
- Ruky, A.S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Soedaryono. 2000. *Tata Laksana Kantor*. Depdikbud. Jakarta.
- Sudjana. 2006. *Metode Statistika*. Tarsito. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukari. 1999. Studi Korelasional Antara Persepsi Widyaiswara terhadap Jabatannya dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Widyaswara. *Jurnal Teknologi Pendidikan Nomor 1*.
- Widya. 2010. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Isuzu Semarang. *Skripsi*. FE Undip, Semarang.