

Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang)
The Effect of Achievement Motivation And Work Ethos on Employee Performance
(Case Study at Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang)

¹Sabrina Nazmi Laila, ²Suwarsi

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: sabrinanazmi72@yahoo.com*

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of achievement motivation and work ethic on employee performance at Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. This research method uses a quantitative approach with multiple regression analysis. The source of this research uses primary data. Data collection of this study using a questionnaire. The sample of this study was 50 employees in Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang using proportionate stratified random sampling. The results of this study indicate that partially or simultaneously found that achievement motivation and work ethos have a significant effect on the performance of employees in the Transportation Service of Karawang Regency, where discipline and work ethos provide a simultaneous influence of 72% on Employee Performance, while the remaining 28% is influenced by other factors not observed in this study.

Keywords: Achievement Motivation, Work Ethic, Employee Performance.

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Sumber penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel penelitian ini sebanyak 50 pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang dengan menggunakan proportionate stratified random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan diperoleh bahwa motivasi berprestasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Dimana Disiplin dan Etos Kerja memberikan pengaruh simultan sebesar 72% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang adalah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten karawang di bidang Perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Karawang.

Berdasarkan hasil pra-survey peneliti pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, peneliti menemukan beberapa fenomena yang terjadi, diantaranya yaitu menurunnya tingkat kehadiran karyawan, masih

banyak karyawan yang bermalasan pada saat jam kerja sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, kurangnya komunikasi antara karyawan dan kepala dinas, dan kurangnya promosi jabatan. Fenomena lainnya didukung melalui survey intern pihak bagian kepegawaian Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang yang tersajikan dalam **Tabel 1**.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian, yaitu:

1. Bagaimana motivasi berprestasi

Tabel 1. Hasil Survei Awal Kinerja Karyawan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Persen	Orang	Persen	Orang
1	Karyawan selalu bekerja dengan tepat waktu	50%	10	50%	10
2	Karyawan selalu dapat bersifat mandiri dalam bekerja	45%	9	55%	11
3	Karyawan dapat mencapai kuantitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan	50%	10	50%	10
4	Karyawan selalu berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesuai tuntutan perusahaan	60%	12	40%	8

Sumber: Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang

1. Bagaimana etos kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana etos kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang ?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang ?
5. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penulisan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui motivasi berprestasi di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui etos kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten

Karawang.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

B. Landasan Teori

Motivasi berprestasi menurut Mc.Clelland adalah mereka yang task oriented dan siap menerima tugas-tugas yang menantang dan kerap mengevaluasi tugas-tugasnya dengan beberapa cara, yaitu membandingkan dengan hasil kerja orang lain atau dengan standard tertentu (McClelland, dalam Morgan 2011:21). Selain itu McClelland juga mengartikan motivasi berprestasi sebagai standard of excellence yaitu kecenderungan individu

untuk mencapai prestasi secara optimal (McClelland, 2012:53). Selanjutnya menurut Haditono (Kumalasari, 11:32), motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dalam hubungan dengan nilai standar keunggulan.

Etos kerja menurut Chaplin (2011:44) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Berdasarkan **Tabel 2** dibawah, dalam variabel motivasi berprestasi, dimensi yang memiliki rata-rata paling tertinggi adalah *Intensity of Performance* dengan nilai rata-rata sebesar 169.5 dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah *Free Choice* dengan nilai sebesar 166.5, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel motivasi berprestasi adalah 168 dengan demikian variabel motivasi berprestasi termasuk kategori “cukup”.

Tabel 2. Hasil Penelitian Variabel Motivasi Berprestasi

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Dimensi <i>Free Choice</i>	166.5	Cukup
2	Dimensi <i>Persistence Behavior</i>	167	Cukup
3	Dimensi <i>Intensity of Performance</i>	169.5	Cukup
4	Dimensi <i>Risk Preference</i>	169	Cukup
Rata-rata		168	Cukup

Sumber : data responden diolah

Tabel 3. Hasil Penelitian Variabel Etos Kerja

No	Dimensi	Skor	kategori
1	Dimensi Kerja Keras	242.5	Cukup
2	Dimensi Disiplin	172	Tinggi
3	Dimensi Jujur	171	Tinggi
4	Dimensi Tanggung Jawab	168.5	Cukup
5	Dimensi rajin	171	Tinggi
6	Dimensi tekun	158	Cukup
Rata – rata		180.5	Tinggi

Sumber: data responden diolah

Berdasarkan **Tabel 3** diatas, dalam variabel etos kerja, dimensi yang memiliki rata-rata paling tertinggi adalah kerja keras dengan nilai rata-rata sebesar 242.5 dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah dimensi tekun dengan nilai sebesar 158, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel etos kerja adalah 180.5 dengan demikian

variabel etos kerja termasuk kategori “tinggi”.

Tabel 4. Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Dimensi Kualitas	162	Cukup
2	Dimensi Kuantitas	163	Cukup
3	Dimensi Ketepatan Waktu	161	Cukup
4	Dimensi Efektivitas	166	Cukup
5	Dimensi Kemandirian	167	Cukup
Rata-rata		163.8	Cukup

Sumber: data responden diolah

Berdasarkan **Tabel 4** diatas, dalam variabel Kinerja karyawan, dimensi yang memiliki rata-rata paling

Tabel 5. Uji – F Pengaruh Variabel Motivasi Berprestasi Dan Variabel Etos Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682,726	2	341,363	51,947	,000 ^b
	Residual	308,855	47	6,571		
	Total	991,581	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), etos kerja, motivasi berprestasi

tertinggi adalah kemandirian dengan nilai rata-rata sebesar 167 dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah dimensi ketepatan waktu dengan nilai sebesar 161, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 163.8 dengan demikian variabel kinerja karyawan termasuk kategori “cukup”

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai hitung f hitung dengan $df_1=2$ dan $df_2=50$ adalah 51.947 dengan $sig = 0.000$. pengujian dengan membandingkan $sig = 0.000$ dengan $\alpha = 5\% (0,05)$ maka $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan f hitung = 51.947 > f tabel = 3.18 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dari pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Berprestasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Berprestasi termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan cukup tinggi dalam mencapai prestasi yang optimal. Hal ini tidak terlepas dari usaha karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang dalam meningkatkan Prestasi.
2. Etos Kerja termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa totalitas kepribadian dari mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang

mendorong karyawan cukup tinggi untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Hal ini tidak terlepas dari kepatuhan karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang dalam menaati peraturan.

3. Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai cukup tinggi oleh karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini tidak terlepas dari kemampuan Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
6. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa Motivasi Berprestasi dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Dimana Disiplin dan Etos Kerja memberikan pengaruh simultan sebesar 72% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A., & Lowell, E.L. 1987. *The Achievement Motive*. New York : Appleton-Century-Crofts.Inc.
- McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A., & Lowell, E.L. 2012. *The Achievement Motive*. New York : Appleton-Century-Crofts.Inc.
- Morgan, C.T., King, R.A., Weisz, J.R., & Schopler. 2011. *Introduction to psychology* (7th ed.). Singapore: McGraw-Hill,inc.
- Chaplin, J.P. 2011. Kamus Psikologi. (Terjemahan: Kartono, K). Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.