



**PERBEDAAN MOTIVASI BERPRESTASI ANTARA
KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN TETAP DI
PT MEDIA ANTAR NUSA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Meraih Gelar Sarjana**

Oleh :

Rudy Irawan

11.860.0044



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN MOTIVASI BERPRESTASI ANTARA KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN TETAP DI PT MEDIA ANTAR NUSA MEDAN

NAMA MAHASISWA : RUDY IRAWAN

NPM : 118600044

PROGRAM STUDI : ILMU PSIKOLOGI

**Tanggal Sidang Meja Hijau
Rabu, 24 Juni 2015**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**


**(Dra. Sri Supriyantini, M.Si)
Pembimbing I**



**(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)
Pembimbing II**

Mengetahui

Kepala Bagian


(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Dekan


(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

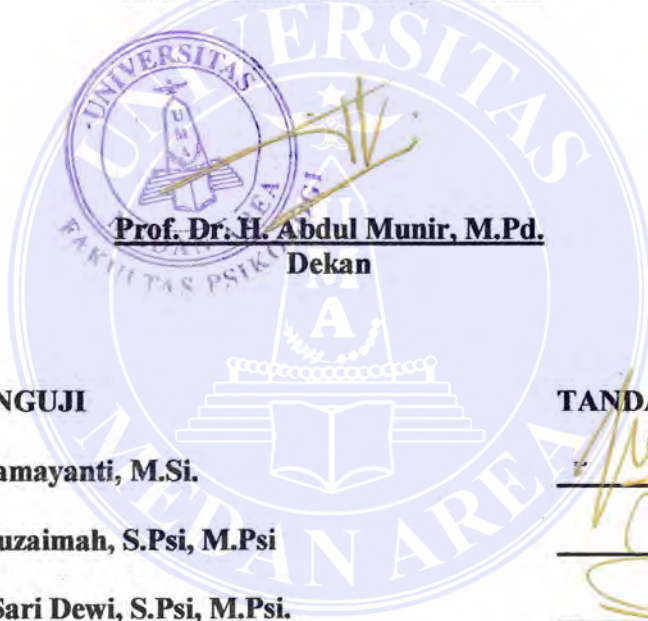
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

**DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**



**Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd.
Dekan**

DEWAN PENGUJI

- 1. Dr. Nefi Damayanti, M.Si.**
- 2. Ummu Khuzaimah, S.Psi, M.Psi**
- 3. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi.**
- 4. Drs. Mulia Siregar, M.Psi.**

TANDA TANGAN

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan hukum yang berlaku.



Medan, 24 Juni 2015

Peneliti

Rudy Irawan
NPM 118600044

PERBEDAAN MOTIVASI BERPRESTASI ANTARA KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN TETAP DI PT MEDIA ANTAR NUSA

ABSTRAK

Rudy Irawan
11.860.0044

Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PT Media Antar Nusa. Subjek penelitian adalah karyawan pelaksana PT Media Antar Nusa yang berjumlah 70 orang dengan rincian 35 karyawan kontrak dan 35 karyawan tetap dengan usia maksimal 30 tahun dan masa kerja minimal 1 (satu) tahun. Alat ukur yang digunakan adalah skala motivasi berprestasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh McClelland (dalam Gibson, 2001) yaitu bertanggungjawab dan kurang suka mendapat bantuan orang lain, mencapai prestasi dengan sebaik-baiknya, ingin hasil yang konkrit dari usahanya, memperhitungkan kemampuan diri dengan resiko sedang, tidak senang membuang-buang waktu serta gih, memiliki antisipasi yang berorientasi kedepan serta meminta umpan balik (*feedback*), yang terdiri dari 56 aitem ($\alpha = 0.940$). Uji daya beda dengan menggunakan teknik analisis varians 1 jalur. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil bahwa ada perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap ($F = 196.423$ dengan $p = 0.000 < 0,050$). Selanjutnya diketahui bahwa motivasi berprestasi karyawan kontrak dalam kategori motivasi berprestasi sangat tinggi ($x = 182.06$ serta $SD = 9.443$). Sedangkan motivasi berprestasi karyawan tetap dalam kategori motivasi berprestasi Cukup ($x = 149.46$ serta $SD = 10.010$). Motivasi berprestasi karyawan kontrak dan karyawan tetap lebih tinggi daripada motivasi berprestasi populasi pada umumnya. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $= 0.940$. Koefisien daya beda item bergerak dari nilai $r_{bt} = 0,301$ sampai $r_{bt} = 0,688$.

Kata kunci : *Motivasi Berprestasi, Karyawan Kontrak, Karyawan Tetap*

MOTTO

**BERMIMPILAH SETINGGI LANGIT, KALAU PUN ENGKAU JATUH, ENGKAU
AKAN JATUH DIANTARA BINTANG-BINTANG**

(Soekarno)



Persembahan

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk menjadi kebermanfaatan bagi kita para kaum muda untuk terus senantiasa berjuang demi masa depan kita, masa depan bangsa Indonesia. Dengan niat yang tulus, Insya Allah...

Tugas Kita hanya berusaha dan berdoa, selebihnya serahkan kepada Tuhan.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya berupa kelancaran, kemudahan, serta kesabaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan mampu bertahan pada setiap kendala maupun cobaan yang dihadapi selama proses penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area selaku pimpinan Perguruan Tinggi tempat peneliti menuntut ilmu.
2. Dekan, Wakil Dekan I dan Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Medan Area selaku pimpinan Fakultas yang telah banyak memberikan penilith arahan selama berkuliah.
3. Bapak Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang juga telah banyak memberikan masukan, kritik, saran, dan arahnya kepada peneliti sehingga peneliti termotivasi menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Ibu Dra. Sri Supriyantini, M.Si selaku Pembimbing I, Bapak Drs. H. Mulia Siregar M.Psi selaku Pembimbing II, Ibu Dr. Nefi Damayanti, M.Si, selaku Ketua Dewan Penguji Skripsi dan Ibu Ummu Khuzaimah, S.Psi, M.Psi selaku

Sekretaris Dewan Penguji Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, kritik, saran, bertukar pikiran dan motivasi kepada peneliti. Beliau juga telah menjadi inspirasi yang luar biasa bagi peneliti sehingga peneliti semakin termotivasi dalam proses perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini serta melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi, Insya Allah.

5. Ibu Salamiah Sari Dewi M. Psi, selaku dosen Pembimbing Akademik peneliti yang sangat sabar dalam menghadapi mahasiswanya, serta banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan kuliah dari semester awal hingga semester akhir melalui masukan, kritik dan sarannya.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal tentang keilmuan bidang psikologi serta dalam kehidupan sehari-hari sehingga sangat berkontribusi dalam pengembangan diri peneliti.
7. Seluruh pegawai Universitas Medan Area, yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi perkuliahan, organisasi dan penyelesaian skripsi peneliti.
8. Untuk semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dan turut berperan selama peneliti menjalani dunia kemahasiswaan ini. Semoga Allah melimpahkan segala kebaikan kepada kita semua.
9. Untuk para pimpinan dan rekan kerja peneliti di PT. Media Antar Nusa yang sudah memberikan izin serta banyak membantu peneliti dalam proses penelitian.

10. Orang tua peneliti, Ibu Yusnah Purba dan Bapak Hendry orang tua terhebat dalam hidup peneliti, menjadi motivasi terbesar dalam setiap langkah peneliti yang selalu mengajarkan bahwa peneliti harus selalu berusaha keras untuk mencapai apa yang diinginkan serta selalu menambah motivasi peneliti setiap kali menatap wajah mereka.

11. Untuk rekan-rekan seperjuangan peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

Peneliti telah berupaya seoptimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, meskipun demikian peneliti masih sangat mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Wassalam

Medan, 24 Juni 2015
Peneliti

Rudy Irawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Motivasi Berprestasi	8
1. Pengertian Motivasi	8
2. Pengertian Motivasi Berprestasi	9

3. Ciri-ciri Individu Dengan Motivasi Berprestasi Tinggi	10
4. Aspek-aspek Motivasi Berprestasi	12
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi	15
B. Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak	19
1. Pengertian Karyawan	19
2. Perbedaan Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak	21
C. Perbedaan Motivasi Berprestasi Antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak	24
D. Kerangka Konseptual	26
E. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Tipe Penelitian.....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
D. Populasi Dan Sampel.....	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	29
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	29
E. Metode Pengumpulan Data.....	30
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	30
1. Validitas Alat Ukur	30
2. Reliabilitas Alat Ukur	31
G. Analisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian	34
B. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	34
1. Orientasi Kacah	34
2. Persiapan Penelitian	35
a. Persiapan Adminitrasi	35
b. Persiapan Alat Ukur	35
1. Skala Motivasi Berprestasi	35
C. Uji Validitas Dan Reliabelitas Alat Ukur.....	37
1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabelitas Skala Motivasi Berprestasi	37
D. Pelaksanaan Penelitian	38
E. Analisa Data dan Hasil Penelitian	39
1. Uji Asumsi	40
a. Uji Normalitas.....	40
b. Uji Homogenitas	41
2. Hasil Perhitungan Analisis Varians 1 Jalur	41
3. Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	42
a. Mean Hipotetik.....	42
b. Mean Empirik.....	43
c. Kriteria	43
F. Pembahasan	44

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan..... 47

B. Saran..... 47

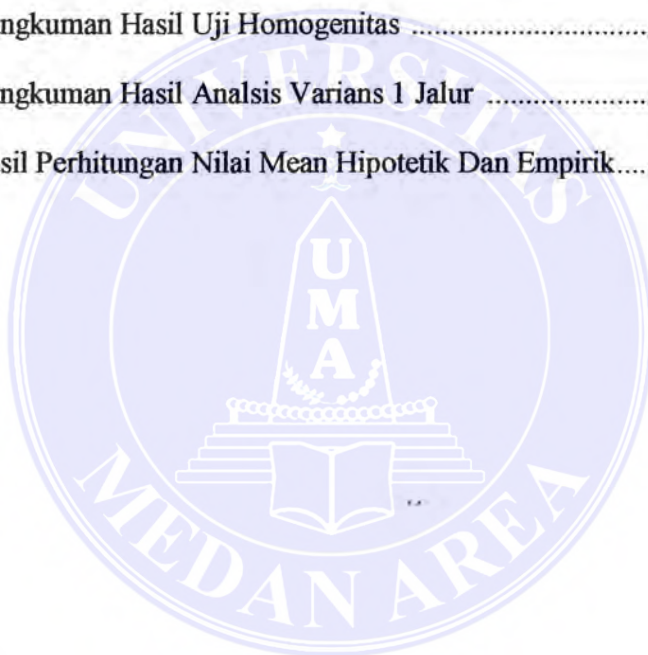
DAFTAR PUSTAKA..... 48

LAMPIRAN 49



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Gambaran Subjek Penelitian	34
Tabel 2 : Distribusi Butir Skala Motivasi Berprestasi Sebelum Uji Coba...	37
Tabel 3 : Distribusi Butir Skala Motivasi Berprestasi Setelah Uji Coba	38
Tabel 4 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	40
Tabel 5 : Rangkuman Hasil Uji Homogenitas	41
Tabel 6 : Rangkuman Hasil Analisis Varians 1 Jalur	42
Tabel 7 : Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik Dan Empirik.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Alat Ukur Penelitian	49
Lampiran B : Data Penelitian	52
Lampiran C : Uji Validitas Dan Reliabilitas	54
Lampiran D : Uji Normalitas	57
Lampiran E : Uji Homogenitas dan Hipotesis	58
Lampiran F : Surat Penelitian	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan teknologi begitu pesat diseluruh dunia. Kemajuan teknologi dan semakin besarnya kebutuhan manusia akan proses pertukaran informasi dan pertukaran data seolah berbanding lurus dengan tuntutan zaman. Mulai dari dunia kerja, dunia sekolah hingga dunia *game* menuntut layanan teknologi yang dapat diakses dengan cepat. Hal ini tentu mendorong lahirnya berbagai macam perusahaan-perusahaan di bidang teknologi, dan terutama di bidang penyedia layanan internet.

Tuntutan pasar yang menginginkan akses internet yang cepat menyebabkan timbulnya persaingan antar perusahaan penyedia layanan internet untuk meraih pasar yang sebesar-besarnya. Berbagai cara dilakukan perusahaan-perusahaan tersebut untuk memikat hati pelanggannya, salah satunya dengan memberikan pelayanan yang maksimal. Tentunya, untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan dapat bersaing dengan kompetitor lainnya, maka suatu perusahaan penyedia layanan internet juga harus memiliki sumber daya yang berkualitas untuk menunjang pelayanan perusahaannya.

Salah satu faktor yang menunjang suatu perusahaan penyedia layanan internet agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggannya adalah sumber daya manusia atau karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam kegiatan produksi dan layanan dalam suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang baik maka kegiatan di suatu

perusahaan juga tidak akan berjalan dengan baik. Maka dari itu, suatu perusahaan harus dapat memberikan rasa aman dan keadilan bagi karyawannya sehingga dapat menimbulkan motivasi berprestasi untuk memberikan yang terbaik terhadap perusahaannya.

Kasmir (2008) mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi mereka. Rasa keadilan tersebut akan memberikan motivasi yang kuat bagi mereka dan mereka akan berupaya untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan atau *sense of belonging* terhadap perusahaan akan meningkat sehingga produktifitasnya juga akan meningkat. Hal-hal tersebut tentunya akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan. Motivasi adalah suatu istilah yang menunjuk pada kekuatan tarikan dan dorongan yang akan menghasilkan kegigihan perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan.

McClelland (dalam Djiwandono, 2002) mengemukakan bahwa manusia dalam berinteraksi dengan lingkungannya sering sekali dipengaruhi oleh berbagai motivasi. Motivasi tersebut berkaitan dengan keberadaan dirinya sebagai makhluk biologis dan makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan lingkungannya. Motivasi yang dikemukakan oleh McClelland salah satunya yaitu motivasi untuk berprestasi. Motivasi berprestasi (*achievement motive*) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*), baik berasal dari standar prestasinya sendiri (*autonomous standards*) diwaktu lalu ataupun prestasi orang lain (*social comparison standard*).

Setiap individu memiliki motivasi berprestasi, tetapi hanya beberapa saja yang secara konsisten menunjukkannya. Aspek paling penting dari motivasi berprestasi ialah bahwa motivasi itu membuat individu cenderung menuntut dirinya berusaha lebih keras untuk mencapai prestasi dalam kehidupannya. Individu yang memiliki motivasi prestasi tinggi ingin mengetahui bagaimana pekerjaannya ditanggapi dan ia ingin umpan balik yang cepat. Individu lebih memperhatikan usaha untuk mengatasi rintangan daripada memikirkan apakah orang memandang mereka menyenangkan atau tidak.

Mc Clelland (dalam Djiwandono, 2002) mengemukakan beberapa hal dari dalam diri individu dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi ini cenderung menuntut individu untuk berusaha lebih keras jika ditantang untuk melakukan hal yang lebih baik atau jika ada alasan-alasan yang kuat untuk sesuatu yang ditunjukkan dengan jelas. Weiner (dalam Anastasi, 1999) mengemukakan empat unsur sebagai atribusi penyebab yang umum dari motivasi berprestasi, yaitu kemampuan, usaha, kesukaran tugas dan keberuntungan atau kebetulan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seorang karyawan, salah satunya adalah status karyawan. Herzberg (dalam Sarianti, 2008) menjelaskan bahwa motivasi karyawan salah satunya dipengaruhi oleh status karyawan (karyawan tetap/ karyawan kontrak/ kontrak). Dalam statusnya, karyawan tetap dan kontrak tentunya berbeda. Karyawan Tetap memiliki hak dan tanggung jawab lebih besar dibanding karyawan kontrak. Sebaliknya karyawan kontrak memiliki masa kerja yang lebih pendek dibanding karyawan tetap. Perbedaan kepastian posisi karyawan dalam hal ini tentunya menimbulkan

perilaku kerja yang berbeda di antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Apalagi jika ada ketentuan dari perusahaan bahwa karyawan kontrak bisa diangkat menjadi karyawan tetap.

Tentunya, dengan pernyataan seperti itu, karyawan kontrak akan berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik agar dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Namun, apakah terbentuk perasaan yang sama pada karyawan tetap? Karyawan tetap memiliki posisi aman, dimana mereka tidak perlu bersaing ketat lagi dengan para karyawan kontrak untuk memanggul posisi mereka. Dari sini terlihat adanya kemungkinan perbedaan motivasi untuk menjadi lebih baik pada karyawan kontrak dibanding karyawan tetap. Di Indonesia, banyak perusahaan penyedia layanan internet yang dalam proses produksi dan pelayanannya menggunakan jasa karyawan tetap dan karyawan kontrak, salah satunya adalah PT. Media Antar Nusa.

PT Media Antar Nusa sudah berjalan di bidang jasa ini cukup lama, mulai dari Tahun 1996 sampai sekarang ini. Dengan seluruh pencapaian selama 18 tahun tersebut, banyak hal yang terus diperbaiki oleh PT Media Antar Nusa dalam perjalanan usahanya. Juga, seluruh pencapaian ini tentu saja tidak lepas dari andil para karyawannya yang sudah memberikan loyalitas untuk membangun perusahaan mereka untuk menjadi yang terbaik di antara yang terbaik. Karyawan PT Media Antar Nusa menjadi senjata utama dalam perkembangan perusahaan agar lebih maju.

Hasibuan (2002) menjelaskan bahwa karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana,

pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Karyawan adalah seseorang yang dapat mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa yang disumbangkan dalam proses produksi.

Kebijakan PT Media Antar Nusa untuk mengangkat karyawan kontrak juga merupakan salah satu bentuk perluasan jasa dengan cara perekerutan SDM yang berkualitas, yang mampu bekerja dan memberikan pelayanan terbaik ke depannya. Walaupun tidak menggunakan jasa *Outsourcing*, yaitu melalui seleksi dengan kebijakan internal perusahaan, PT Media Antar Nusa terus berusaha untuk tetap bertahan dengan pengangkatan karyawan kontrak atau karyawan kontrak agar terjadi persaingan yang sehat antara karyawan tetap dan karyawan kontrak untuk mencapai prestasi setinggi-tingginya.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa perbedaan-perbedaan mendasar dalam motivasi berprestasi pada karyawan secara individu itu ada, dan tentunya perbedaan ini akan mendorong perubahan sikap dan perilaku kerja nantinya pada karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Berdasarkan latar belakang inilah peneliti tertarik dan memutuskan untuk mengadakan penelitian yang berjudul: “Perbedaan motivasi berprestasi antara Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap di PT. Media Antar Nusa”.

B. Identifikasi Masalah

Mc Clelland (dalam Djiwandono, 2002) menyatakan bahwa motivasi berprestasi cenderung menuntut karyawan untuk berusaha lebih keras jika ditantang untuk melakukan hal yang lebih baik atau jika ada alasan-alasan yang kuat untuk sesuatu yang ditunjukkan dengan jelas. PT Media Antar Nusa sendiri memiliki dua tipe karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak dan memiliki kesukaran tugas dan karakter karyawan yang berbeda untuk bekerja keras.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu perbedaan motivasi berprestasi karyawan tetap maupun karyawan kontrak di PT Media Antar Nusa.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Apakah ada perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PT. Media Antar Nusa?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PT. Media Antar Nusa.

E. Manfaat Penelitian

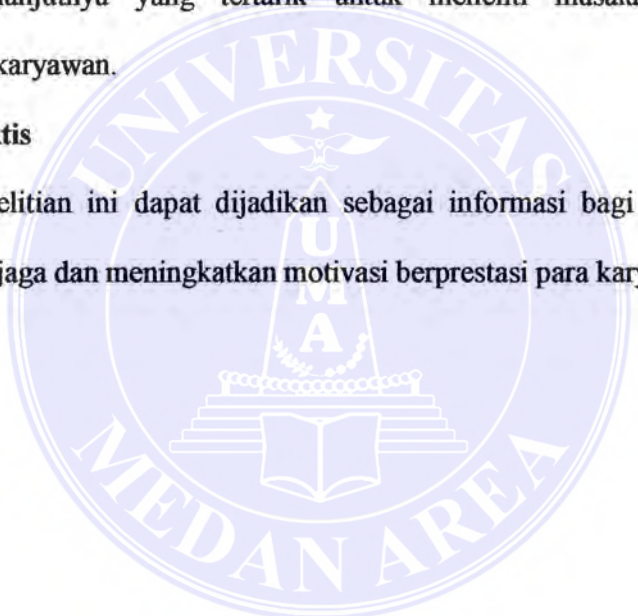
1. Manfaat teoritis

a. Penelitian ini dapat membantu memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya berkaitan dengan motivasi berprestasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

b. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti masalah motivasi berprestasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi perusahaan dalam upaya menjaga dan meningkatkan motivasi berprestasi para karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya bergerak. Motivasi yang diistilahkan *needs* adalah dorongan yang sudah terikat pada suatu tujuan (Ahmadi, 1998).

Ahmadi (1998) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat. Motivasi menurut Winkel (1997) adalah sebagai daya penggerak dari dalam diri individu dengan maksud mencapai kegiatan tertentu dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Chaplin (dalam Sunyoto, 2013) mendefinisikan motivasi sebagai variabel penyalang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran. Murray (dalam Sunyoto, 2013) juga mengemukakan bahwa motivasi sebagai motivasi mengatasi rintangan-rintangan atau berusaha melaksanakan sebaik dan secepat mungkin pekerjaan-pekerjaan yang sulit.

Lebih lanjut Walgito (2002) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat dan dorongan ini biasanya tertuju pada suatu tujuan tertentu. Sejalan dengan pendapat diatas, Suryabrata (2000) menyatakan motivasi

adalah suatu keadaan dalam diri individu yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu suatu dorongan dalam diri individu karena adanya suatu rangsangan baik dari dalam maupun dari luar untuk memenuhi kebutuhan individu dan tercapainya tujuan individu.

2. Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi pertama kali diperkenalkan oleh Murray (dalam Anastasi, 1998) yang diistilahkan dengan *need for achievement* dan dipopulerkan oleh Mc Clelland (dalam Djiwandono, 2002) dengan sebutan "*n-ach*", yang beranggapan bahwa motivasi berprestasi merupakan virus mental sebab merupakan pikiran yang berhubungan dengan cara melakukan kegiatan dengan lebih baik daripada cara yang pernah dilakukan sebelumnya. Jika sudah terjangkit virus ini mengakibatkan perilaku individu menjadi lebih aktif dan individu menjadi lebih giat dalam melakukan kegiatan untuk mencapai prestasi yang lebih baik dari sebelumnya.

Selain itu McClelland (dalam Djiwandono, 2002) juga mengartikan motivasi berprestasi sebagai *standar of excellence* yaitu kecenderungan individu untuk mencapai prestasi secara optimal. Individu yang menunjukkan motivasi berprestasi 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 standar tertentu (McClelland dalam Djiwandono, 2002).

Selanjutnya menurut Haditono (dalam Kumalasari, 2006), motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dalam hubungan dengan nilai standar keunggulan. Motivasi berprestasi ini membuat prestasi sebagai sasaran itu sendiri. Individu yang dimotivasi untuk prestasi tidak menolak penghargaan itu, tidak sungguh-sungguh merasa senang jika dalam persaingan yang berat ia berhasil memenangkannya dengan jerih payah setelah mencapai standar yang ditentukan. Individu yang mempunyai dorongan berprestasi tinggi umumnya suka menciptakan risiko yang sedang dengan harapan ia mampu menyelesaikannya sesuai dengan kemampuan sendiri. Jika memulai suatu pekerjaan, individu yang mempunyai dorongan prestasi tinggi ingin mengetahui bagaimana pekerjaannya, ia lebih menyukai aktivitas yang dapat menerima umpan balik yang cepat dan tepat dari lingkungan sekitarnya.

Menurut Herman (dalam Linda, 2004) motivasi berprestasi ini sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, karena motivasi berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengatasi tantangan atau rintangan dan memecahkan masalah seseorang, bersaing secara sehat, serta akan berpengaruh pada prestasi kerja seseorang.

Dari uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk mencapai prestasi yang maksimal.

3. Ciri-Ciri Individu Dengan Motivasi Berprestasi Tinggi

Menurut McClelland (dalam Djiwandono, 2002) ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah:

a. Menyukai tugas yang memiliki taraf kesulitan sedang atau menengah.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi lebih menyukai tugas yang memiliki taraf kesukaran sedang namun menjanjikan kesuksesan. Rohwer (dalam Robbins, 2001) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berusaha mencoba setiap tugas yang menantang dan sulit tetapi mampu untuk diselesaikan, sedangkan orang yang tidak memiliki motivasi berprestasi tinggi akan enggan melakukannya.

Robbins (2001) menambahkan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menyukai tugas-tugas yang menantang serta berani mengambil resiko yang diperhitungkan (*calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan. Spence (dalam Djiwandono, 2002) menambahkan, mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki *task oriented* dan selalu mempersiapkan diri terhadap tugas-tugas yang menantang.

b. Suka menerima umpan balik (suka membandingkan kinerja dengan orang lain).

Spence (dalam Djiwandono, 2002) mengatakan bahwa Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi mengharapkan umpan balik dengan cara membandingkan performanya dengan orang lain atau suatu standarisasi tertentu. Rohwer (dalam Robbins, 2001) mengatakan bahwa Penetapan standar keberhasilan merupakan motivasi ekstrinsik yang bukan dari dalam dirinya, namun ditetapkan dari orang lain. Seseorang terdorong untuk

berusaha mencapai standar yang ditetapkan oleh orang lain karena takut kalah dari orang lain.

McClelland (dalam Djiwandono, 2002) mengatakan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi kerap mengharapkan umpan balik dan membandingkan hasil kerjanya dengan hasil kerja orang lain dengan suatu ukuran keunggulan yaitu perbandingan dengan prestasi orang lain atau standar tertentu.

c. Tekun dan gigih terhadap tugas yang berkaitan dengan kemajuannya.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memiliki kinerja yang baik, aktif berproduktivitas, serta tekun dalam bekerja. Dengan adanya motivasi berprestasi karyawan akan memiliki sifat-sifat seperti selalu berusaha mencapai prestasi sebaik-baiknya dengan selalu tekun dalam menjalankan tugas (Yulianto dan Nashori, 2006).

Anoraga (2009) mengemukakan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya sendiri.

4. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

McClelland (dalam Gibson, 2001) mengemukakan bahwa ada enam aspek motivasi berprestasi pada diri individu, yaitu:

- a. Bertanggungjawab dan kurang suka mendapat bantuan orang lain.
- b. Mencapai prestasi dengan sebaik-baiknya.

- c. Ingin hasil yang konkrit dari usahanya.
- d. Memperhitungkan kemampuan diri dengan resiko sedang.
- e. Tidak senang membuang-buang waktu serta gigih.
- f. Memiliki antisipasi yang berorientasi kedepan.
- g. Meminta Umpan Balik (*feed back*)

Atkinson (dalam Linda, 2004) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

- a. *Free Choice*, adalah bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menyukai aktivitas-aktivitas atas keberhasilannya sehingga selalu berusaha untuk meningkatkan segala kemungkinan untuk berprestasi, melihat kemampuan pengalaman keberhasilannya yang lebih banyak sehingga walau mengalami kegagalan masih tetap termotivasi untuk berhasil.
- b. *Persistence Behaviour*, adalah individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menganggap bahwa kegagalan adalah sebagai akibat kurangnya usaha sebab itu harapan dan usaha untuk berhasil selalu tinggi.
- c. *Intensity of performance*, adalah suatu intensitas dalam penampilan kerja, artinya individu yang motivasi berprestasinya tinggi selalu berpenampilan suka kerja keras dibandingkan seseorang yang motivasi berprestasinya rendah.
- d. *Risk preference*, adalah suatu pertimbangan memilih risiko yang sedang artinya tidak mudah dan tidak juga sukar.

Menurut Herman (dalam Martaniah, 1998) ciri-ciri yang menonjol untuk memilih karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi antara lain:

- a. Mempunyai inspirasi yang tingkatannya sedang, hal ini terjadi karena individu tersebut memiliki keinginan untuk berprestasi tinggi sehingga individu tersebut tidak ingin melakukan sesuatu yang berada diluar jangkauannya atau tidak ingin membuang waktu yang banyak untuk mengerjakan sesuatu diluar kemampuan dirinya.
- b. Memilih tugas yang memiliki risiko yang sedang daripada yang tinggi.
- c. Perspektif waktunya berorientasi kedepan.
- d. Mempunyai keuletan dalam melakukan tugas yang belum selesai.
- e. Mempunyai dorongan untuk melakukan tugas yang belum selesai.
- f. Memiliki pasangan kerja atas dasar kemampuannya.
- g. Usaha yang dilakukannya sangat menonjol.

Heckhausen (dalam Brahmasari, 2008) mengatakan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dan motivasi berprestasi rendah memiliki perbedaan. Adapun ciri-ciri individu yang motivasi berprestasi rendah adalah:

- a. Orientasi pada masa lampau.
- b. Memilih tugas yang sukar dan tidak sesuai dengan kemampuannya.
- c. Tidak mempunyai kepercayaan dalam meghadapi tugas, adanya rasa pesimis yang dimiliki.
- d. Menganggap keberhasilan suatu nasib mujur.
- e. Cenderung mengambil pekerjaan tingkat resiko lemah, sehingga keberhasilan akan mudah dicapai.

- f. Suka bermalas-malasan serta melakukan dengan cara yang baru.
- g. Tidak menyenangi pekerjaan yang menuntut tanggung jawab dan merasa puas sebatas prestasi yang dicapai.
- h. Tidak mencari umpan balik dari perbuatannya jika melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan.

Atkinson (dalam Linda, 2004) mengatakan bahwa ciri-ciri individu yang tidak memiliki motivasi berprestasi antara lain:

- a. Individu termotivasi oleh ketakutan akan kegagalan.
- b. Lebih senang menghindari kegagalan.
- c. Senang melakukan tugas-tugas yang mempunyai taraf-taraf kesulitan yang rendah.
- d. Individu senang menghindari kegagalan dan akan menunjukkan performance terbaik pada tugas-tugas dengan kesulitan yang rendah.
- e. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah memiliki ciri-ciri antara lain, bersikap pesimis, orientasi pada masa lampau, menganggap keberhasilan sebagai nasib mujur, menghindari kegagalan, suka memakai cara yang lama, tidak menyenangi pekerjaan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab serta tidak berusaha untuk mencari umpan balik dari pekerjaannya.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada seseorang.

Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

a. Kemampuan Intelektual

Menurut Gebhart dan Hoyt (dalam Linda, 2004) dengan kelompok kemampuan intelektual yang tinggi ternyata menonjol dalam *achievement*, *exhibition*, *autonomy* dan *dominance*, sedangkan dengan kelompok kemampuan intelektual rendah ternyata menonjol dalam *order*, *abasement*, dan *nurturance*.

b. Tingkat Pendidikan Orang tua

Sadli (dalam Linda, 2004) menyatakan bahwa cara ibu mengasuh anak dapat menimbulkan motivasi berprestasi yang tinggi dan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karena ibu yang berpendidikan tinggi akan mempunyai aspirasi dan motivasi untuk mendorong anak agar berprestasi setinggi-tingginya.

c. Jenis Kelamin

Adi Subroto, Watson, Lingren, Martaniah (dalam Linda, 2004) menemukan adanya perbedaan motivasi berprestasi antara pria dan wanita, pria mempunyai motivasi berprestasi yang lebih tinggi daripada wanita.

d. Pola Asuh

Dari penelitian didapat bahwa motivasi berprestasi terbentuk sejak masa kanak-kanak dan dipengaruhi oleh cara ibu mengasuh anaknya (Suroso dalam Linda, 2004).



Selain itu hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi adalah:

a. Pendidikan

Pendidikan adalah pengalaman yang memberikan pengertian perubahan terhadap suatu objek yang menyebabkan berkembangnya kecakapan seseorang dalam membentuk sikap tingkah lakunya. Soemanto (dalam Sunyoto, 2013) menggambarkan pendidikan formal seperti TK, SD sederajat, SLTA sederajat dan perguruan tinggi. Sedangkan pendidikan informal diperoleh dalam keluarga dan kehidupan berkelompok. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai maka akan semakin besar juga untuk menerima pandangan dan wawasan baru.

b. Lama Kerja

Menurut Ranupandojo (dalam Linda, 2004), lama kerja adalah banyaknya waktu yang menyatakan bahwa seseorang telah menjadi karyawan pada suatu perusahaan dan faktor penting yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga dapat menguasai pekerjaan dengan lebih baik.

c. Lingkungan

Tantangan yang ada dalam suatu lingkungan akan menentukan tinggi rendahnya dorongan berprestasi individu. Seandainya tantangan yang ada dalam lingkungan itu sedang-sedang saja maka motivasi berprestasi individu tersebut akan tinggi. Namun jika tantangan itu terlalu besar atau terlalu kecil maka motivasi berprestasinya akan berkurang (Mc Clelland dalam Linda, 2004).

d. Keluarga

Cara mengasuh anak dan pelatihan yang diberikan kepada anak-anak untuk dapat berdiri diatas kaki mereka sendiri (mandiri) serta agar dapat menguasai keterampilan atau keahlian tertentu dalam usia dini dan tidak ada penolakan dalam diri anak. Orang tua yang memiliki standar kualitas tinggi menganjurkan anak-anaknya akan meningkatkan motivasi berprestasi yang tinggi pada anak (Mc Clelland, dalam Djiwandono, 2002).

e. Pengaruh yang Berasal dari Dalam Diri Individu

Menurut Harisson (dalam Linda, 2004), yaitu ada kemampuan dalam mempersiapkan diri secara bersungguh-seungguh untuk bekerja juga bersedia menerima dan mencoba pekerjaan untuk memperoleh pengalaman kerja. Menghindari dari pola pemuasan kesukaran untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang mengandung arti bersedia berkorban untuk mencapai tujuan.

Motivasi berprestasi yang terjadi pada seseorang tidak hanya ditentukan oleh orang tua saja, tetapi juga dapat berubah karena proses pendidikan, latihan-latihan dan adanya faktor kematangan dan proses belajar pada masa selanjutnya (Mc Clelland dalam Djiwandono, 2002).

Motivasi berprestasi merupakan suatu hal yang dipelajari, oleh karena itu pembentukannya sangat ditentukan oleh faktor lingkungan terutama keluarga sebagai lingkungan terdekat. Selain itu karena terbentuk dari lingkungan maka kebutuhan berprestasi bisa berubah sejalan dengan perkembangan yang dialami individu yaitu melalui latihan, pendidikan, kematangan dan proses belajar. Locke

(dalam Sarianti, 2008) menjelaskan bahwa pengalaman atau kematangan, wawasan diri dan usia individu berpengaruh terhadap motivasi berprestasi individu.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan intelektual, tingkat pendidikan orangtua, jenis kelamin, pola asuh, pendidikan, lama kerja.

B. Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

1. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2002), karyawan adalah pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Karyawan memiliki hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan tempat bekerja. Musanief (dalam Hasibuan, 2002) menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik industri maupun instansi pemerintahan, atau pada usaha-usaha sosial dengan mendapatkan balasan jasa tertentu.

Tenaga kerja dapat dikatakan buruh, karyawan, pekerja yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama. Di samping istilah “pekerja”, masih terdapat istilah-istilah lain seperti karyawan dan karyawan. Istilah karyawan lebih banyak digunakan untuk orang yang bekerja bagi pemerintah. “Karyawan” berarti setiap orang yang melakukan karya. Istilah ini lebih umum, sehingga dalam masyarakat dikenal istilah karyawan buruh, karyawan perusahaan, karyawan angkatan bersenjata dan yang lain sebagainya. Sedangkan istilah “pekerja” sangat luas, yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan; baik dalam hubungan pekerjaan maupun hubungan diluar pekerjaan (Hasibuan, 2002).

Hasibuan (2002) menjelaskan bahwa karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Karyawan adalah seseorang yang dapat mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa yang disumbangkan dalam proses produksi. Pengertian ini ditinjau dari aspek kualitas.

Selain itu karyawan adalah seseorang yang mampu bekerja dan berkarya dalam memberi sumbangan pada proses produksi. Orang yang berkarya atau bekerja secara fisik, kemampuan bekerjanya diukur dengan umur seseorang. Dari ukuran ini muncullah istilah “usia kerja”. Kelompok penduduk dalam usia kerja disebut sebagai tenaga kerja atau *man power*. Pengertian ini ditinjau dari aspek kuantitas.

Karyawan sesungguhnya adalah investor di dalam perusahaan. Mereka memilih menanamkan keahlian, keterampilan, atau waktu dan energy mereka kedalam perusahaan sebagai ganti uang, dan mereka mengharapkan ada hasil dari investasi itu, seperti yang juga diharapkan oleh yang menginvestasikan rupiah mereka.

Menurut Hasibuan (2002), buruh atau kuli adalah seseorang pekerja harian atau honorer yang bekerja di bawah perintah orang lain dan menerima balas jasa yang besarnya tertentu. Secara definitif “buruh” dapat diartikan sebagai orang

yang bekerja di bawah perintah orang lain, dengan menerima upah karena dia melakukan pekerjaan diperusahaan. Sebagai istilah pengganti “buruh” kini digunakan istilah “pekerja”. Berdasarkan pengertian tersebut buruh termasuk sebagai tenaga kerja.

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha atau majikan harus membayarkan upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa karyawan yaitu tenaga kerja pada suatu perusahaan dengan maksud untuk mendapatkan upah atau imbalan tertentu.

2. Perbedaan Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Penentuan karyawan tetap dan karyawan kontrak oleh pemberi kerja (perusahaan) menentukan hak, kewajiban, dan fasilitas pajak yang akan diterima karyawan. Masing-masing lembaga mempunyai cara tersendiri yang berbeda dalam mendefinisikan pengertian karyawan tetap dan karyawan kontrak. Di antaranya UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 100 tahun 2004 serta Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009 tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi.

Berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian: Karyawan tetap adalah karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, yang secara terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang karyawan yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Karyawan kontrak atau tenaga kerja lepas adalah karyawan yang hanya menerima penghasilan apabila karyawan yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.

Konsep pengelompokan karyawan tetap mengacu pada karyawan yang rutin bekerja secara penuh dan ikut mengelola kegiatan usaha. Karyawan kontrak (karyawan musiman) mengacu kepada karyawan yang diberi imbalan berupa upah harian dan jenis pekerjaan tidak menyaratkan memiliki keahlian tertentu, contohnya buruh tukang pasang batu pembuatan rumah, pemetik buah yang dipekerjakan kala panen. Sedangkan bukan karyawan diangkat oleh pemberi kerja untuk mengerjakan pekerjaan penunjang kegiatan yang bersifat temporer pada unit usaha contohnya tenaga ahli, pengacara, akuntan, arsitek, dokter, konsultan, notaris, penilai, dan aktuaris, pembawa acara, pemain musik, dan lain-lain.

Perbedaan lainnya yang lebih spesifik menurut Isnan Wijarno (dalam Sarianti, 2008) adalah sebagai berikut:

a. Karyawan kontrak (*outsourcing*)

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”.
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam Percobaan atau peninjauan.
5. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.
6. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

7. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

b. Karyawan tetap (*permanent*).

1. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”.
3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

C. Perbedaan Motivasi Berprestasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak

Karyawan tetap adalah karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, yang secara terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta karyawan yang bekerja berdasarkan kesepakatan untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang karyawan yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Mc Clelland (dalam Djiwandono, 2002) mengemukakan beberapa hal dari dalam diri karyawan yang di pengaruhi oleh motivasi berprestasi. Motivasi

berprestasi ini cenderung menuntut individu untuk berusaha lebih keras jika ditantang untuk melakukan hal yang lebih baik atau jika ada alasan-alasan yang kuat untuk sesuatu yang ditunjukkan dengan jelas. Weiner (dalam Anastasi, 1999) mengemukakan empat unsur sebagai atribusi penyebab yang umum dari motivasi berprestasi, yaitu kemampuan, usaha, kesukaran tugas dan keberuntungan atau kebetulan.

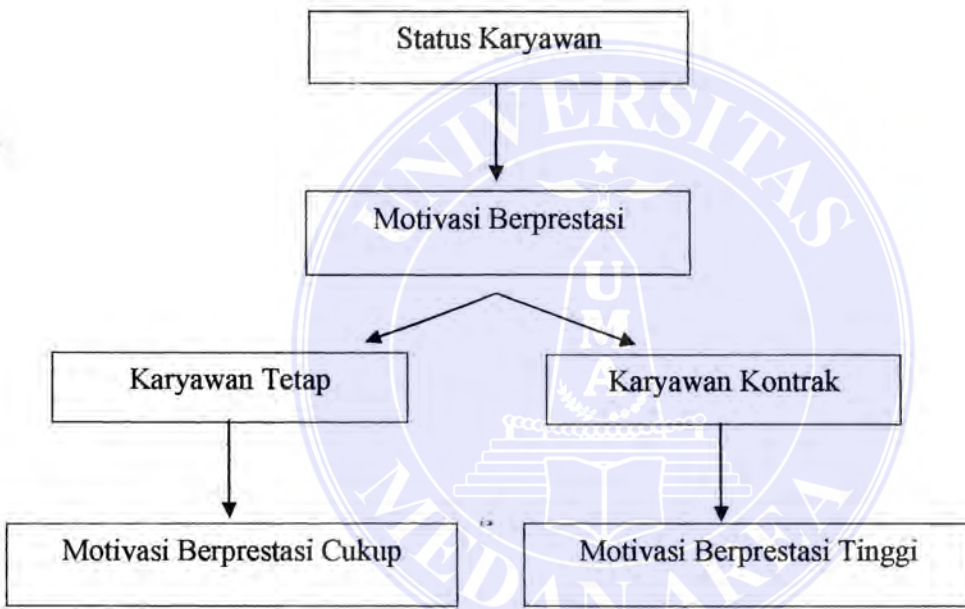
Karyawan kontrak adalah karyawan yang hanya menerima penghasilan apabila karyawan yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.

McClelland (dalam Djiwandono, 2002) juga mengartikan bahwa karyawan kontrak harus memiliki motivasi berprestasi sebagai *standar of excellence* yaitu kecenderungan individu untuk mencapai prestasi secara optimal. Individu yang menunjukkan motivasi berprestasi 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 standar tertentu (McClelland dalam Djiwandono, 2002). Hal tersebutlah yang memicu karyawan untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil kerja secara maksimal.

Karyawan tetap dengan status tetapnya memiliki motivasi berprestasi yang cenderung lebih rendah dibandingkan dengan karyawan kontrak, hal ini dikarenakan karyawan kontrak masih harus berusaha untuk mengubah status kekaryawanannya dengan cara bekerja maksimal.

Akibat adanya keterdesakan atas status dan berusaha meraih posisi yang lebih baik, Karyawan Kontrak berusaha secara maksimal untuk bekerja dengan lebih dan berprestasi lebih baik dibanding karyawan Tetap. Karyawan Tetap kurang memiliki motivasi berprestasi karena merasa aman dengan posisinya dan merasa tidak terancam karena memiliki status jelas kedepannya.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis yaitu ada perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Diasumsikan bahwa motivasi berprestasi karyawan kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi berprestasi karyawan tetap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu penelitian dengan data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2009). Sedangkan jenis penelitiannya adalah komparatif dengan metode *ex post facto* yaitu suatu penelitian yang menggunakan logika dasar yang sama dengan penelitian eksperimen yaitu jika X maka Y, namun dalam penelitian ini tidak ada manipulasi terhadap variabel independent (Sugiyono, 2009).

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan yaitu membandingkan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh Karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PT. Media Antar Nusa.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel terikat (Y) : Motivasi berprestasi
2. Variabel bebas (X) : Status Karyawan
 - Karyawan Tetap
 - Karyawan Kontrak
3. Variabel Kontrol :
 - Masa Kerja
 - Usia

C. Definisi Operasional

Definisi operasional setiap variabel penelitian ini, akan dijelaskan secara satu persatu sebagai berikut :

1. Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang ada dalam diri individu untuk mencapai prestasi secara optimal. Motivasi berprestasi diukur dengan menggunakan skala motivasi berprestasi berdasarkan teori McClelland (dalam Gibson, 2001) dengan aspek-aspek sebagai berikut: bertanggungjawab dan kurang suka mendapat bantuan orang lain, mencapai prestasi dengan sebaik-baiknya, ingin hasil yang konkrit dari usahanya, memperhitungkan kemampuan diri dengan resiko sedang, tidak senang membuang-buang waktu serta gigih, memiliki antisipasi yang berorientasi kedepan serta meminta umpan balik (*feedback*).

2. Status Karyawan

Status karyawan adalah posisi atau kedudukan karyawan dalam suatu lingkungan pekerjaan. Dalam hal ini, status karyawan dibedakan menjadi dua golongan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Karyawan tetap adalah karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur dan terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung. Karyawan kontrak adalah karyawan yang hanya menerima penghasilan apabila karyawan yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja atau sesuai dengan perjanjian dalam batas waktu yang ditentukan.

3. Masa Kerja

Masa kerja merupakan rentang waktu dari mulai karyawan masuk bekerja diperusahaan sampai saat penelitian ini berlangsung minimal 1 tahun.

4. Usia Kronologi

Usia kronologi merupakan usia hidup karyawan sejak lahir hingga saat penelitian ini berlangsung maksimal 30 tahun.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Karena itu untuk melaksanakan penelitian tentu ada subjek penelitian yang dijadikan sumber untuk menggali data (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pelaksana dengan perincian karyawan tetap sebanyak 58 orang dan karyawan kontrak sebanyak 37 orang, dengan usia maksimal 30 tahun dan masa kerja minimal 1 tahun.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam hal penentuan jumlah sampel, peneliti berusaha menyeimbangkan antara jumlah sample karyawan tetap dengan karyawan kontrak yaitu karyawan tetap sebanyak 35 orang dan karyawan kontrak sebanyak 35 orang, dengan total sampel 70 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini bentuk teknik *nonprobability sampling* yaitu dengan pengambilan sampel menggunakan

sampling kuota yang artinya sampel yang diambil mempunyai ciri-ciri tertentu dan diambil sampai jumlah sampel yang diinginkan (Sugiyono, 2009).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini juga menggunakan skala motivasi untuk mengungkap variabel terikat yaitu motivasi berprestasi. Sistem penilaian motivasi berprestasi untuk aitem *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1, sedangkan pada aitem *unfavorable* diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala motivasi berprestasi maka semakin tinggi motivasi berprestasinya pada karyawan PT Media Antar Nusa, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah motivasi berprestasi pada karyawan PT Media Antar Nusa.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Langkah awal untuk menguji kebenaran hipotesis adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas semua alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner.

1. Validitas

Sugiyono (2009) mendefinisikan validitas tes atau validitas alat ukur adalah sejauh mana tes itu mengukur apa yang dimaksudkannya untuk diukur, artinya derajat fungsi mengukurnya suatu tes atau derajat kecermatan suatu tes. Untuk mengkaji validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti melihat alat ukur

berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut dengan validitas isi (*content validity*).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Sugiyono, 2009).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka item valid, tetapi jika nilai r-hitung $<$ r-tabel maka item tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0 for Windows.

1. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2012). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauhmana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2012). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan *program SPSS Versi 17.0 for Windows*.

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah status karyawan dalam perusahaan, yakni karyawan tetap (X1) dan karyawan kontrak (X2). Selanjutnya status karyawan dalam perusahaan disebut sebagai variabel bebas (X). Sedangkan variabel yang diukur atau variabel terikatnya (Y) adalah motivasi berprestasi. Berikut adalah bagan penelitian Analisa Varians 1 Jalur.

X	
X1	X2
Y	Y

Keterangan :

X : Status Karyawan

X1 : Karyawan Tetap

X2 : Karyawan Kontrak

Y : Motivasi Berprestasi

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang telah diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian (kemandirian) menyebar mengikuti prinsip kurva normal.
2. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat homogen.

Semua data penelitian dianalisis dengan komputer SPS (Seri Program Statistik), Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Versi IBM/IN, Hak Cipta © 2000 dilindungi undang-undang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap ($F \text{ beda} = 196.423$ $p = 0.000 < 0.050$).
2. Karyawan kontrak memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi dari pada karyawan tetap. Motivasi berprestasi karyawan kontrak berada pada kategori sangat tinggi sedangkan karyawan tetap berada pada kategori cukup.

B. Saran

Sejalan dengan simpulan diatas, maka berikut merupakan saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Kepada Pihak Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan pelatihan *Achievement Motivation Training* guna meningkatkan motivasi berprestasi karyawan, terutama pada karyawan tetap. Selain itu perusahaan juga dapat meningkatkan motivasi berprestasi karyawannya dengan cara memberikan tugas yang lebih menantang dan memberikan *feedback* terhadap hasil kerja karyawannya.

2. Kepada Karyawan

Kepada karyawan kontrak disarankan untuk mempertahankan motivasi berprestasinya. Sedangkan kepada karyawan tetap disarankan meningkatkan motivasi berprestasinya karena motivasi berprestasi merupakan perihal penting yang harus dimiliki dalam bekerja. Misalnya dengan membandingkan hasil kerja diri sendiri dari waktu ke waktu ataupun membandingkan hasil kerja dengan karyawan lain yang lebih baik. Meminta umpan balik dari rekan kerja atau atasan untuk perbaikan diri, meningkatkan daya juang dan ketekunannya dalam bekerja dan mengatasi hambatan kerja.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai motivasi berprestasi sebaiknya mengaitkan dengan variabel lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi. Misalnya dengan kemampuan intelektual, jenis kelamin dan pola asuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiatin dan Martaniah. 1998. *Peningkatan Kepercayaan Diri melalui Konseling Kelompok*. Psikologika. Jakarta: UGM.
- Ahmadi, A. 1998. *Psikologi Umum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anastasi, A. 1999. *Bidang-bidang Psikologi Terapan*. Penerjemah: Aryatmi, dkk. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Brahmasari, I.D. & Suprayetno, A. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan. Surabaya. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus 1945.
- Djiwandono, SE. (2002). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Gibson, I. 2001. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Erlangga. Jakarta
- Haryono, W.H. 2001. *Persepsi Intensitas Kompetisi dan Kebutuhan Berprestasi*. Psikodinamika Kajian Ilmiah Psikologi
- Haryono, J. 2001. *Dasar-Dasar Akuntansi Jilid 2*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, M. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2008. *Manajemen Perbankan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Kumalasari, P. 2006. *Hubungan Antara motif Berprestasi Dalam Pemenuhan Target Penjualan Pada Tenaga Marketing*. Medan
- Linda, T. 2004. *Peranan Dinamika Kelompok dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Tim*. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara
- Martaniah, S.M. 1998. *Peningkatan Kepercayaan Diri Melalui Konseling Kelompok*. Jurnal Psikologika.

- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Depok. Universitas Indonesia Press.
- Robbinss S.P., 2001. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sarianti, R. & Sari, D.E. 2008. Perbedaan Motivasi Berprestasi Atas Dasar Status Karyawan dan Tingkat Pendidikan di PT NIM Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D.S. 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Center for academic publishing service
- Suryabrata, S. 2000. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rajawali.
- Walgito, B. 2002. *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winkel. 1997. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Gramedia.
- Yulianto, F. & Nashori, F. 2006. *Kepercayaan Diri dan Prestasi Atlet Taekwondo Daerah Istimewa Yogyakarta*. *Jurnal Psikologi*. Yogyakarta