

PERBEDAAN MOTIVASI BERPRESTASI DI TINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN, SURABAYA

Hanif Davianto Pramono

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: davinoh@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi berprestasi pada pegawai di tinjau dari jenis kelamin di Dinas Perhubungan Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif analisis komparasi. Subjek penelitian adalah pegawai laki-laki dan perempuan di Dinas Perhubungan, Surabaya yang berjumlah 120 pegawai. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala motivasi berprestasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *independent Sample Test* (uji-t). Hasil penelitian ini menunjukkan komparasi sebesar 0.317 dengan taraf signifikansi sebesar diatas ($p < 0,05$) yang artinya terdapat perbedaan motivasi berprestasi pada pegawai di tinjau dari jenis kelamin di Dinas Perhubungan Surabaya, dimana hasil motivasi berprestasi tertinggi diperoleh pegawai perempuan daripada pegawai laki-laki.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Jenis Kelamin, dan Pegawai

Abstract

This study aims to determine the differences of achievement motivation in employees based of gender at Dinas Perhubungan, Surabaya. This research used quantitative methods of comparative analysis. The research subjects is the male and female employees at Dinas Perhubungan, Surabaya with 120 employees. Instruments used were achievement motivation scale. Data analysis used in this research is independent Sample Test (T-Test). The results of this study indicate a comparison of 0.317 with a significance level of above ($p < 0.05$), the meaning is differences of achievement motivation in employees based of gender at Dinas Perhubungan Surabaya, which results from the highest achievement motivation obtained by female employees rather than male employees.

Keywords: achievement motivation, gender, and employee.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan di Indonesia. Arti penting dari sumber daya manusia terletak pada kemampuannya dalam bekerja secara aktif dan positif terhadap target-target pelaksanaan pekerjaan serta kesempatan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan terhadap hasil kerjanya, sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk membantu pencapaian instansi pemerintahan. Pegawai Dinas Perhubungan sebagai salah satu contoh unsur utama sumber daya manusia Negara, yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Akan tetapi kunci sebuah keberhasilan dalam sebuah instansi pemerintahan, setiap pegawai harus menanamkan motivasi agar tercapainya tujuan dan hasil kerjanya.

Motivasi merupakan unsur terpenting yang harus dimiliki Pegawai didalam dunia kerja karena motivasi bukan hanya sebagai penggerak tapi juga mengarahkan dan memperkuat tingkah laku. Motivasi pegawai dalam bekerja di suatu instansi akan memberikan dampak positif

bagi individu ataupun Dinas Perhubungan. Maka dari itu motivasi berprestasi yang tinggi akan membuat pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi untuk memperoleh hasil kerja yang diharapkan oleh pemimpin maupun diri sendiri.

Atkinson (2000) menyatakan motivasi berprestasi merupakan suatu kepedulian terhadap kompetisi dan keinginan untuk hidup berdasarkan suatu standar keunggulan dapat berupa prestasi yang dimiliki sendiri ataupun orang lain. Dwivedi dan Herbert (dalam Asnawi, 2002) mengungkapkan motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan pada ukuran keunggulan dibanding standarnya sendiri maupun orang lain. Apa yang di ungkapkan oleh Dwivedi dan Herbert ialah untuk mengukur motivasi berprestasi diri sendiri ialah diukur dari tingkat keunggulan yang paling tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi menurut Fernald dan Fernald (dalam Zamroni, 2010) adalah jenis kelamin. Isu perbedaan gender dan maskulinitas pada perempuan, sehingga menimbulkan stereotip negatif dan menyebabkan perempuan merasa enggan dan malu untuk berkompetisi diantara laki-laki karena dianggap lemah..

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat analisis komparasi. Metode kuantitatif dapat dikatakan sebagai sebuah metode yang ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis dan juga dalam metode ini data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014).

Populasi dalam penelitian tersebut ialah pegawai Bidang Lalu Lintas di Dinas Perhubungan, Surabaya yang berjumlah 426 pegawai dan diambil 30 pegawai untuk pengambilan data tryout sedangkan 120 pegawai sebagai populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2013), 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.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik cluster random sampling. Menurut Sugiyono (2010), teknik *cluster random sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sampel dimana populasi tidak terdiri atas individu-individu, melainkan terdiri kelompok-kelompok. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni : Pegawai kontrak di bidang Lalu Lintas. Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 120 Pegawai.

HASIL PENELITIAN

Hasil

Hasil penelitian yang berisi data penelitian yang telah diperoleh selama penelitian dilakukan, selanjutnya yaitu mencari pengolahan data dibantu dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 21.0 *for windows*. Hasil olahan deskripsi data statistik ialah sebagai berikut:

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Min.	Max.
Motivasi Berprestasi	90	130.59	10.378	103	154

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari sampel penelitian sebanyak 90 pegawai didapatkan nilai rata-rata (mean) variabel motivasi berprestasi sebesar 130,59 dengan nilai minimum 103 dan nilai maksimum 154. Kemudian untuk standar deviasi dari variabel motivasi berprestasi yaitu 10,378. Setelah itu peneliti melakukan uji normalitas, Hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel penelitian dengan

menggunakan *Kolomogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Berprestasi
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	130.5889
	Std. Deviation	10.37813
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.788
Asymp. Sig. (2-tailed)		.564

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dapat di ketahui berdasarkan Uji normalitas pada table diatas maka nilai sigifikansi dari variable motivasi berprestasi sebesar 0.564, yang berarti nilai tersebut $p > 0.05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Setelah itu peneliti melakukan uji Homogenitas. Uji Homogenitas tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah dua sampel yang diambil memiliki varian yang sama atau tidak. Pengujian homogenitas variabel motivasi berprestasi menggunakan uji *Levene's Test for Equality of Variance* dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows* sebagai berikut :

Tabel 3
Test of Homogeneity of Variances

Lavene Statistic	df1	df2	sig
7.399	1	88	.317

Berdasarkan tabel di atas Dapat di ketahui berdasarkan uji homogenitas pada table diatas sigifikansi dari variable motivasi berprestasi sebesar 0.317, jadi disimpulkan data motivasi berprestasi tersebut homogen. Kemudian peneliti melakukan uji hipotesis berupa *uji independent Sample Test* (uji-t). Tujuan dilakukannya uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui hasil dari pengukuran data yang memiliki asumsi parametrik. Teknik analisis data yang digunakan untuk uji *independent Sample Test* (uji-t) dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows*. Berikut merupakan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini :

Tabel 4
Uji-T Motivasi Berprestasi
Independent Sample Test
Motivasi Berprestasi

		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test For Equality of Variances	F	7.399	
	Sig.	.318	
t-test for Equality Of Means	T	-1.006	1.006
	Df	88	78.961
	Sig. (2-tailed)	.008	.007
	Mean Difference	2.200	2.200
	Std. Error Difference	2.188	2.188
	95% Lower	6.548	6.555
	Confidence Interval of the Difference	Uper	2.148

Berdasarkan pada hasil perhitungan rata-rata nilai motivasi berprestasi pada *lower* dan *upper* sebesar 6.548 dan 2.148 dengan perbedaan rata-rata yang di tunjukan pada kolom *mean difference* sebesar 2.200 yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dimana motivasi berprestasi pegawai perempuan lebih tinggi dibanding pegawai laki-laki.

Berdasarkan hasil uji hipotesis seperti pada tabel 4.7 dan 4.8 dengan menggunakan Independent Sample T-Test pada varian tabel Equal variances assumed dengan nilai signifikan sebesar 0.008, maka sesuai ketentuan terdapat perbedaan motivasi berprestasi pegawai laki-laki dan perempuan dengan nilai signifikansi $p < 0.05$.

Pembahasan

Tujuan utama peneliti untuk melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya perbedaan motivasi berprestasi pada pegawai di tinjau dari jenis kelamin di Dinas Perhubungan Surabaya. Pada hasil perhitungan uji homogenitas dan uji hipotesis dengan menggunakan Independent Sample T-Test, memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.317 pada hitungan uji homogenitas dan memperoleh nilai signifikansi 0.008 pada uji hipotesis. Dengan begitu, penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan motivasi berprestasi pada pegawai laki-laki dan pegawai perempuan yang cukup tinggi dimana motivasi berprestasi pada pegawai Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa adanya ketidaksesuaian seperti yang dikemukakan Fernald dan Fernald dalam (Zamroni, 2010) jika perempuan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan menimbulkan stereotip negatif yang menyebabkan

perempuan merasa enggan untuk berkompetisi diantara laki-laki karena perempuan merasa dianggap lemah.

Hal tersebut juga di dukung oleh hasil penelitian dengan hasil perhitungan rata-rata motivasi berprestasi pada pegawai perempuan yaitu 131.69 lebih besar dari pegawai laki-laki dengan hasil sebesar 129.49. Maka hal itu menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi pada pegawai perempuan lebih tinggi dibanding pegawai laki-laki. Mungkin hal itu diduga adanya perbedaan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan dimana pegawai laki-laki lebih banyak daripada pegawai perempuan. Adanya perbedaan jumlah pegawai tersebut, mendorong motivasi berprestasi pegawai perempuan untuk menunjukkan bahwa jumlahnya yang sedikit tak menyurutkan mereka tetap bekerja keras dan tak ingin dianggap lemah.

Dwivedi dan Herbert (dalam Asnawi, 2002) mengungkapkan motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan pada ukuran keunggulan dibanding standarnya sendiri maupun orang lain. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai perempuan di Dinas perhubungan Surabaya menganggap dengan sedikitnya jumlah mereka ketimbang pegawai laki-laki, ingin menunjukkan bahwa tak hanya laki-laki saja yang selalu unggul dalam hal kesuksesan dan memperoleh prestasi dalam bidang apapun, tetapi juga pegawai perempuan juga berhak memperolehnya walaupun sering kali dianggap lemah. Faktor tersebut juga memotivasi pegawai perempuan lantaran status pekerjaan yang masih kontrak membuat persaingan kerja semakin besar.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul "Perbedaan Motivasi Berprestasi di Tinjau dari Jenis Kelamin pada Pegawai di Dinas Perhubungan, Surabaya" dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan motivasi berprestasi yang signifikan antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di Dinas Perhubungan, Surabaya. Hasil perbedaan yang signifikan tersebut yakni motivasi berprestasi pegawai perempuan lebih tinggi dengan rata-rata 131.69 sedangkan rata-rata pegawai laki-laki dengan hasil sebesar 129.49.

Saran

Hasil penelitian yang telah diperoleh oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian ini untuk dijadikan bahan pertimbangan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Peneliti (Pegawai)

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bahwa motivasi berprestasi sangat di butuhkan oleh setiap pegawai untuk memperoleh prestasi dalam bekerja.

2. Bagi Dinas Perhubungan

Bagi dinas perhubungan dapat memberikan motivasi tambahan berupa bonus seperti waktu cuti tambahan, kenaikan gaji, pengangkatan status kerja bagi pegawai yang bekerja dengan syarat memiliki jiwa yang ulet dan disiplin.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode lain agar mendapatkan hasil yang signifikan untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama..

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, R. L., R. C. Atkinson, E. E. Smith, & Daryl J. B. (2000). *Pengentas Psikologi. 12th edition.* Kusuma, W. (Terj). Batam: Interaksara
- Asnawi, S. (2002). *Teori Motivasi.* Jakarta: Studia Press.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Zamroni. (2010). *Paradigma Pendidikan Indonesia.* Yogyakarta: Griya Publishing.

