

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dan *job performance* pada anggota ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya dengan kategori kuat. Data yang didapat berdasarkan tabulasi silang menunjukkan bahwa mayoritas anggota ORMAWA berada dalam kondisi motivasi berprestasi dan *job performance* yang tinggi sebanyak 88 partisipan (40,9%). Kelompok mayoritas anggota ORMAWA ini menunjukkan bahwa 88 partisipan memiliki *job performance* yang tinggi karena dipengaruhi oleh motivasi berprestasi yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal penelitian yaitu semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi *job performance* yang dimiliki anggota ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi.

Hasil penelitian sebelumnya yang sejalan menyatakan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif dan dampak yang signifikan dengan *job performance* (Gorda et al., 2016). Selain itu, motivasi berprestasi berpengaruh secara positif dan signifikan kepada *job performance* (Guo et al., 2021; Hernanda & Mukzam, 2018; Sagara et al., 2020; Utomo & Nanere, 2017). Hal ini dapat dilihat bahwa anggota ORMAWA dengan motivasi berprestasi yang tinggi memiliki keinginan untuk mencapai standar-standar yang tinggi untuk melakukan performansi kinerja yang optimal. Anggota ORMAWA dengan kebutuhan akan berprestasi akan mengarahkan perilaku tertentu terkait pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing individu. Hal ini tentunya motivasi berprestasi dapat meningkatkan *job performance* anggota ORMAWA dalam berorganisasi.

Motivasi berprestasi anggota ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya memiliki distribusi frekuensi terbanyak pada kategori tinggi dengan jumlah sebanyak 138 partisipan (64,2%). Anggota ORMAWA yang memiliki tingkat motivasi berprestasi tinggi memiliki tujuan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka dan fleksibel dalam

mencari informasi secara terperinci untuk membantu mereka dalam mengejar keunggulan (Sagara et al., 2020). Hal inilah yang dapat meningkatkan *job performance* anggota ORMAWA.

Melihat *job performance* ditinjau berdasarkan usia menunjukkan bahwa anggota ORMAWA rentan usia 19 - 27 tahun, cenderung menyebar pada tingkat kategori tinggi dan sangat tinggi, dan usia 18 – 21 tahun pada kategori sedang namun dengan persentase 4,6%. Hal yang sama dikemukakan oleh Joseph (2014) yang menyatakan tidak ada hubungan antara usia dengan performansi kinerja karyawan. *Job performance* ditinjau berdasarkan jenis kelamin diperoleh anggota ORMAWA dengan jenis kelamin laki-laki mayoritas berada pada tingkat kategori tinggi dengan presentase sebanyak 19,5%. Pada jenis kelamin perempuan mayoritas berada pada tingkat kategori tinggi dengan presentase sebanyak 33%.

Pada penelitian ini, partisipan lebih banyak pada jenis kelamin perempuan dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki. Baik jenis kelamin laki-laki atau perempuan cenderung menyebar kepada tingkat tinggi hingga sangat tinggi. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ogunleye & Osekita (2016) didapatkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job performance* karyawan.

Job performance anggota ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya memiliki distribusi frekuensi terbanyak pada kategori tinggi dengan jumlah sebanyak 113 partisipan (52,6%). Dapat disimpulkan bahwa anggota ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi memiliki *job performance* yang tinggi. Hal ini berbeda dengan data yang peneliti dapatkan pada saat *preliminary* yaitu rendahnya *job performance* pada anggota ORMAWA tingkat Fakultas dan Program Studi. Ketidaksesuaian tersebut disebabkan oleh adanya perbedaan situasi pengambilan data yaitu pengambilan data *preliminary* dilakukan pada saat penyelenggaraan kegiatan kemahasiswaan secara daring, sebaliknya pengambilan data yang sesungguhnya dilakukan pada saat penyelenggaraan kegiatan kemahasiswaan secara luring.

Sumbangan efektif dalam penelitian ini sebesar 37,5%, yang artinya variabel motivasi berprestasi mempengaruhi variabel *job performance* sebanyak

37,5% sedangkan 62,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti tingkat kepuasan, persepsi, dan kepribadian. Dalam melaksanakan penelitian, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dan kekurangan, antara lain:

- a. Peneliti kurang teliti dalam melakukan *coding* data sehingga pada saat pengolahan ada beberapa hal yang kurang sesuai dan menyebabkan peneliti harus mengecek kembali dan melakukan revisi *coding* data tersebut.
- b. Pengambilan data yang dilakukan ketika awal periode dan belum banyak program kerja yang berjalan, sehingga diduga masih belum menggambarkan secara jelas kondisi partisipan yang sesungguhnya.

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dan *job performance* pada anggota organisasi kemahasiswaan tingkat Fakultas dan Program Studi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan uji korelasi non-parametrik *Kendall's tau b* yang mendapatkan hasil $r = 0,613$ dan $p = 0,000$ dengan sumbangan efektif sebesar 37,5%. Artinya sebanyak 62,5% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya seperti tingkat kepuasan, persepsi, dan kepribadian.

5.3. Saran

Ada beberapa saran atas hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi anggota organisasi kemahasiswaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu anggota ORMAWA untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi berprestasi dan *job performance* dalam proses berorganisasi dengan melakukan kegiatan diskusi, penilaian evaluasi bagi setiap anggota dalam ORMAWA.

- b. Bagi Fakultas dan Program Studi

Pihak Fakultas dan Program studi dapat mempertahankan motivasi berprestasi dan *job performance* anggota ORMAWA. Salah satu caranya yaitu diadakannya kegiatan seperti training kader atau pembahasan mengenai tugas dan tanggung jawab sebagai anggota ORMAWA setiap periode kepengurusannya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sesuai dengan beberapa keterbatasan peneliti, maka peneliti selanjutnya dapat melakukan pengambilan data setengah periode lebih untuk mendapatkan gambaran *job performance* yang menggambarkan kondisi partisipan sesungguhnya dan mendapatkan jumlah responden yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi dan data penelitian lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Black, J. S., Bright, D. S., Gardner, D. G., & Hartmann, E. (2019). *Organizational Behavior*. OpenStax.
- Borman, Walter. C., Ilgen, Daniel. L., Klimoski, Richard. J., & Weiner, Irving. B. (2003). *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology Volume 12*. John Wiley & Sons.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, and processes*. (Fourteenth). Mc-Graw Hill.
- Gorda, AAN. E. S., Lestari, N. P. N. E., & Budhi, M. K. S. (2016). Organizational Communication, Career Pattern, Achievement Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance a Case Study at Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry and Trade, Klungkung Regency, Bali, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, IV(4), 517–530.
- Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y., & Cao, D. (2021). The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>
- Hernanda, D., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN [PERSERO] Area Kediri Distribusi Jawa Timur). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 62, Issue 1)*.
- Joseph, D. R. (2014). Age Diversity and its Impact on Employee Performance in Singapore Employee Engagment and Innovation in IT Industry View project Management Development Institute of Singapore. *International Journal of Research & Development in Technology and Management Science-Kailash*.
- Kompas. (2020). 4 Alasan Penting Mahasiswa Perlu Asah “Soft Skill” Sejak Kuliah. <https://edukasi.kompas.com/read/2020/11/03/165503071/4-alasan-penting-mahasiswa-perlu-asah-soft-skill-sejak-kuliah?page=all>
- Kosasih, K. (2016). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(2), 188. <https://doi.org/10.17509/jpis.v25i2.6196>
- Kristiani, S. R., Hidayati, T., & Kusumawardani, A. (2021). The Influence of Achievement Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance mediated by Affective Commitment for Development Planning and Supervision of Regional Revenue Agency of Kutai Kartanegara Regency.

- International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 10(11), 1–7. <https://doi.org/10.35629/8028-1011020107>
- Lestariningsih, M. (2017). *Self Efficacy and Achievement Motivation on Performance with Perceived Organizational Support Moderation (A study on private university lecturer with qAq Accreditation Kopertis Region VII East Java)*. 131(Icoi), 81–85. <https://doi.org/10.2991/icoi-17.2017.20>
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.4324/9781315736945-10>
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees ' Performance : A Study on the Islamic Banks in Islamic Science University of Malaysia University of North Sumatera. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 73–81.
- Murphy, K. R., & Saal, F. E. (1990). *Psychology in Organization: Integrating Science and Practice*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ogunleye, A. J., & Osekita, D. A. (2016). Effect of Job Status, Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria. *European Scientific Journal, ESJ*, 12(26), 235. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n26p235>
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, (2012).
- Sagara, Y., Permatasari, I., & Soemantri, R. (2020). Pengaruh Need for Achievement Terhadap Job Performance dengan Budgetary Participation sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perpajakan*, 7(1), 95–106.
- Sonntag, S. (2002). *Psychological management of individual performance*. Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice, 6th Edition: Research and Practice* (6th ed.). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaeman, B., Sahrani, R., & Monika, S. (2018). Intervensi Self-Regulation Empowerment Program Untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Mahasiswa Non Reguler Di Jurusan X Universitas X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 519. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.1468>

- Tamaela, E. Y. (2011). Konsekuensi Konflik Peran , Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Burnout pada Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural. *Aset*, 13(2), 111–122.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8>
- Utomo, J., & Nanere, M. (2017). The Effect Achievement Motivation, Leadership Character and Internal Culture Towards Employee's Performance The Effect Achievement Motivation, Leadership Character and Internal Culture Towards Employee's Performance a Case Corporate from Indonesia. *Jurnal of Applied Management (JAM)*, 15(1). <https://doi.org/10.18202/jam23026>
- Widya. (2018). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Esa di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(2), 544–550.
- Wulandari, W. A., Nelitawati, N., Rusdinal, R., & Santoso, Y. (2021). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 202–207. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.157>