

## **Hubungan antara Pengakuan dan Pemberdayaan Karyawan dengan Motivasi Berprestasi pada Karyawan PT X Jombang**

**Siska Tamara, V. Heru Hariyanto, Listyo Yuwanto**

Fakultas Psikologi

[siska.tamara96@gmail.com](mailto:siska.tamara96@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan menguji apakah pengakuan dan pemberdayaan dapat meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT X Jombang dengan jumlah sampel sebanyak 138 karyawan. Teknik pengambilan sampel subjek menggunakan teknik insidental. Data awal diperoleh melalui wawancara terhadap beberapa karyawan sedangkan data utama diperoleh melalui penyebaran angket. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda dan korelasi partial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan dan pemberdayaan karyawan merupakan upaya yang sama pentingnya untuk meningkatnya motivasi berprestasi. Kontribusi terbesar dalam meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan PT X Jombang didapatkan dari pemberian pengakuan.

Kata Kunci : Pengakuan, Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Berprestasi

**Abstract.** This research is a quantitative approach through a survey method. The aims of this research is to know how the recognition and empowerment can improve achievement motivation in employees. The population used in this research were employees of PT X Jombang with a total sample of 138 employees. Technique of taking subject sample is using accidental technique. Preliminary data were obtained through interviews of some employees while the main data was obtained through questionnaires. Data analysis used multiple regression analysis and partial correlation. The results showed that the recognition and empowerment of employees is an equally important effort to increase achievement motivation. The greatest contribution to improve achievement motivation in PT X Jombang employees is obtained from the recognition.

Key words : Recognition, Employee Empowerment, Achievement Motivation

### **PENDAHULUAN**

Kesuksesan dan perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh manusia yang berada di dalamnya. Kesuksesan tersebut akan lebih mudah dicapai saat perusahaan mampu mengatasi permasalahan umum yang biasa terjadi, seperti cara memiliki dan mempertahankan kinerja karyawan agar terus maksimal. Kinerja seorang karyawan tidak dapat terbentuk tanpa adanya motivasi yang

dimilikinya. Menurut Widjaya, semua kegiatan organisasi atau perusahaan tidak akan memiliki faedah jika anggota-anggota yang ada di dalamnya tidak berhasrat atau termotivasi untuk memberikan usahanya guna memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya (sitat Anoraga & Suyati, 1995).

Pengertian motivasi menurut Butkus dan Green (sitat Manzoor, n.d.) adalah dorongan yang memengaruhi seseorang untuk melanjutkan pemenuhan sebuah keinginan. Dilihat dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi hanya berbentuk energi dan bersifat sangat luas tanpa arah. Motivasi mulai memiliki arah setelah mendapatkan spesifikasi. Manzoor (n.d.) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi karyawan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi kerja dan motivasi berprestasi. Menurut Anoraga (sitat Budi, Nurcholis, & Tawale, 2011), motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Motivasi berprestasi menurut McClelland (Armstrong, 2009) adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dengan standar keunggulan pribadi.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi seseorang. Baldoni (2003) serta Anoraga dan Suyati (1995) menyatakan hal yang sama yaitu faktor yang dapat memengaruhi motivasi adalah pengakuan dan pemberdayaan karyawan. Penelitian ini berfokus pada motivasi berprestasi, hal ini dilakukan peneliti untuk memberikan arah terhadap variabel motivasi. Pemilihan variabel motivasi berprestasi juga didasarkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Altinoz, Cakiroglu, dan Tutar (2011) yang menyatakan bahwa pemberdayaan dan motivasi berprestasi berhubungan positif dan sangat kuat. Penelitian ini juga dilakukan untuk menguji hubungan antara pengakuan dan motivasi berprestasi. Mengingat pada penelitian Danish dan Usman (2010) menghasilkan hubungan yang positif namun lemah antara pengakuan dan motivasi kerja dengan tambahan variabel lain yaitu kepuasan.

Pengakuan dan pemberdayaan merupakan dorongan yang bersifat eksternal tetapi dorongan tersebut dapat menjadi dasar munculnya dorongan dalam diri masing-masing karyawan. Hal ini dikarenakan pengakuan dan pemberdayaan karyawan memiliki dampak pada aspek psikologis seorang karyawan yang berupa keyakinan diri (*self-efficacy*).

Saat mendapatkan pengakuan dan pemberdayaan, tanpa disadari seorang karyawan akan merasa lebih memiliki keyakinan terhadap dirinya Hal tersebut akan membuat karyawan lebih terdorong atau termotivasi dalam berprestasi. Ketika karyawan hanya memiliki dorongan internal untuk berprestasi tanpa didukung adanya dorongan eksternal seperti pemberian pengakuan dan pemberdayaan maka kemungkinan yang akan terjadi adalah karyawan tidak bisa maksimal dalam menunjukkan prestasi kerjanya.

Fenomena awal terkait kondisi di lapangan yang didapatkan dari hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan PT X Jombang memiliki motivasi dalam berprestasi yang dapat digolongkan cukup baik. Hal tersebut nampak dari karyawan yang menjadi subjek wawancara awal telah mempunyai beberapa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi. Perusahaan juga telah menerapkan pemberian pengakuan dan pemberdayaan sebagai upaya untuk mempertahankan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengakuan dan pemberdayaan karyawan dengan motivasi berprestasi. Adapun tujuan lainnya yaitu mengetahui sumbangan kontrol dari masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel pengakuan dan pemberdayaan karyawan.

## **MOTIVASI BERPRESTASI**

Dalam buku yang ditulis oleh Porter dan Steers (1991), menyatakan bahwa McClelland mendefinisikan bahwa motivasi berprestasi sebagai perilaku yang diarahkan pada persaingan-persaingan dengan standar keunggulan tertentu. Aspek kebutuhan menurut McClelland ada tiga (sitat Munandar, 2001), yaitu:

1. ***Need for achievement***, merupakan kebutuhan manusia untuk berhasil. Kebutuhan ini lebih mengejar prestasi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Sehingga individu dengan kebutuhan berprestasi akan lebih bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan dengan hasil sebelumnya.
2. ***Need for power***, merupakan kebutuhan untuk berkuasa. Individu yang memiliki kebutuhan ini akan cenderung menginginkan untuk menjadi pemimpin dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga mereka bisa

mengendalikan orang lain, memengaruhi orang lain, dan memiliki dampak terhadap orang lain.

3. ***Need for affiliation***, merupakan kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat. Sehingga individu dengan kebutuhan afiliasi akan lebih menginginkan hubungan yang saling pengertian, individu ini juga menginginkan untuk disukai dan diterima oleh orang lain serta lebih menyukai situasi yang kooperatif daripada situasi yang kompetitif

Aspek kebutuhan yang lebih banyak dibahas oleh McClelland yaitu mengenai *need for achievement* atau bisa disebut sebagai motivasi berprestasi.

Jadi, peneliti mengacu pada definisi motivasi berprestasi menurut McClelland dan menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai prestasi tertentu dalam pekerjaannya berdasarkan standar keunggulan yang telah ditetapkan secara pribadi dengan melihat hasil pencapaian sendiri maupun orang lain yang disertai dengan keinginan untuk selalu menyelesaikan tugas sebaik-baiknya.

Adapun ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah :

- a. Memiliki keinginan untuk selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya
- b. Berani dalam mengambil tanggung jawab pribadi
- c. Menetapkan tujuan yang sedang (moderate) serta selalu mempertimbangkan risiko yang mungkin dialami
- d. Berusaha mencari umpan balik dengan segera atas kinerjanya
- e. Menyelesaikan sebuah masalah atau tugas dengan cara yang baru dan kreatif.

## **PENGAKUAN**

Pengakuan menurut Barton (2002), adalah proses pemberian status yang pasti beserta aktivitasnya untuk karyawan dalam sebuah organisasi dan juga merupakan cara organisasi memberikan karyawan penghargaan (*reward*). Baskar dan Rajkumar (2015), berpendapat bahwa pengakuan adalah umpan balik atas usaha dan dedikasi –bersifat membina atau memperbaiki– karyawan di tempat kerja serta hasil yang telah dicapai oleh karyawan.

Jadi, peneliti mengacu pada definisi pengakuan menurut Barton (2002) serta Baskar dan Rajkumar (2015). Peneliti menyimpulkan bahwa pengakuan adalah

proses mengakui atau memberikan penghargaan yang berupa status pasti guna memberikan umpan balik atas usaha karyawan serta hasil yang telah dicapai oleh karyawan di tempat kerja.

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini akan diturunkan dari gabungan definisi menurut Barton serta Baskar dan Rajkumar sebagai tokoh yang telah dipilih oleh peneliti untuk mendefinisikan tentang pengakuan. Aspek yang terbentuk dari penurunan definisi sebagai berikut:

- a. **Mengakui usaha karyawan dalam bekerja sebagai umpan balik**
- b. **Mengakui hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan**

Menurut Barton (2002), ada empat bentuk pengakuan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk *reward* atas keberhasilan atau prestasi individu, yaitu :

1. *Cash Award*, program yang memberikan penghargaan berupa uang yang telah ditetapkan atau berdasarkan persentase dari gaji karyawan. Contohnya adalah insentif tunai, sertifikat hadiah, pelatihan khusus (bisa berbentuk program kuliah), dan lain-lain.
2. *Spot Programs*, program pengakuan yang memiliki biaya rendah atau minimal dan tidak memerlukan dokumen rencana formal atau administrasi yang luas. Contoh dari bentuk titik program adalah tiket film, bunga, tiket untuk acara spesial, balon, baju, dan lain-lain.
3. *Symbolic Award*, program pengakuan yang dirancang untuk memberikan penghargaan atau kenang-kenangan nyata. Contohnya seperti penghargaan layanan, sertifikat pengakuan, plakat atau tropis, dan sebagainya.
4. *Verbal Recognition*, pengakuan yang berbentuk verbal (pujian) secara langsung kepada individu atau tim. Contohnya ucapan terima kasih, pujian, umpan balik dari pelanggan, dan lain-lain.

## **PEMBERDAYAAN KARYAWAN**

Menurut Conger dan Kanungo (1988), pemberdayaan digunakan sebagai peningkat kompetensi diri karyawan. Conger & Kanungo (1988) juga menyatakan bahwa pemberdayaan sebagai suatu proses untuk meningkatkan "*self-efficacy*", sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan mengacu pada

kepercayaan seseorang tentang kemampuannya melalui identifikasi kondisi yang mendorong ketidakberdayaan dan pemberian informasi yang efisien. Spreitzer (1995), mendefinisikan pemberdayaan secara lebih luas sebagai peningkat motivasi dalam diri yang terdiri atas empat aspek kognisi, yaitu makna (*meaning*), kompetensi (*competence*), pilihan diri sendiri (*self-determination*), dan dampak (*impact*).

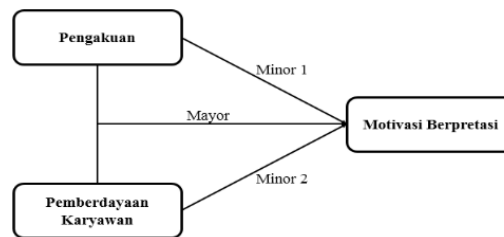
Jadi, peneliti mengacu definisi pemberdayaan karyawan menurut Conger dan Kanungo (1988) serta Spreitzer (1995). Peneliti menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan adalah sebuah sistem untuk meningkatkan motivasi dalam diri terkait empat aspek kognisi, yaitu makna (*meaning*), kompetensi (*competence*) yang sejalan dengan *self efficacy*, pilihan diri sendiri (*self determination*), serta dampak (*impact*) yang dapat dilakukan mulai dari identifikasi kondisi yang mendorong ketidakberdayaan dan pemberian informasi yang efisien.

Menurut Spreitzer (1995), terdapat empat aspek kognisi yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran di pekerjaannya. Berikut adalah empat aspek tersebut, yaitu:

- a. **Makna (*meaning*)**, yaitu individu menilai atau memaknai pekerjaannya sendiri, apakah telah sesuai dengan cita-cita atau standar pribadi.
- b. **Kompetensi (*competence sejalan dengan self-efficacy*)**, yaitu kepercayaan individu terhadap kemampuan untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin.
- c. **Pilihan diri sendiri (*self-determination*)**, yaitu rasa yang dimiliki oleh individu untuk memilih inisiatif dalam melakukan pekerjaannya.
- d. **Dampak (*impact*)**, yaitu kontrol pribadi terhadap hasil setelah mendapatkan pemberdayaan sehingga individu akan lebih memiliki kepercayaan untuk melakukan hal yang berbeda dengan memberikan pengaruh baru pada lingkungan kerjanya.

Menurut Vogt dan Murrell (sitat Altinoz, Cakiroglu, & Tutar, 2011) pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian training, seminar, dan *workshop*.

## KERANGKA PENELITIAN



Bagan 1. Kerangka Berpikir

## HIPOTESIS

Berikut adalah hipotesis yang ditawarkan dalam penelitian ini:

**Mayor** : Ada hubungan antara pengakuan dan pemberdayaan karyawan dengan motivasi berprestasi pada karyawan PT X Jombang.

**Minor 1** : Ada hubungan antara pengakuan dan motivasi berprestasi dengan mengendalikan pemberdayaan karyawan pada karyawan PT X Jombang.

**Minor 2** : Ada hubungan antara pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi dengan mengendalikan pengakuan pada karyawan PT X Jombang.

## METODE PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengakuan dan pemberdayaan karyawan, sedangkan variabel tergantungnya Aspek kebutuhan yang lebih banyak dibahas oleh McClelland yaitu mengenai *need for achievement* atau bisa disebut sebagai motivasi berprestasi. adalah motivasi berprestasi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 214 karyawan di PT X Jombang dengan jumlah sampel yang dijadikan subjek yaitu sebanyak 138 karyawan. Teknik pengambilan sampel subjek penelitian baik untuk data awal maupun data utama menggunakan teknik insidental.

Skala pengukuran pada variabel pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi menggunakan skala *likert* dengan skor 1 sampai 4 yang terdiri dari “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “setuju”, “sangat setuju”. Skala pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi tidak menggunakan nilai tengah untuk menghindari kecenderungan subjek yang memilih jawaban pada nilai tengah. Hal ini berbeda dengan skala pengakuan. Skala pengakuan menggunakan skala *likert* dengan skor 1 sampai 5 yang terdiri dari “tidak pernah terjadi”,

“hampir tidak pernah terjadi”, “kadang-kadang”, “sering terjadi”, dan “sangat sering terjadi”. Digunakannya nilai tengah dalam skala ini agar mempermudah karyawan menentukan jawaban yang tepat. Skala pengakuan yang digunakan dalam penelitian ini lebih mengukur intensitas penerimaan sebuah pengakuan.

Skala yang digunakan pada penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas isi atau *content validity ratio* (CVR) pada lima panelis. Hasil dari uji validitas isi menunjukkan bahwa rentang nilai CVR (*content validity ratio*) sebesar 0,6 sampai 1 dengan indeks CVR (*content validity ratio*) masing-masing yaitu pengakuan (0,9), pemberdayaan karyawan (0,94), dan motivasi berprestasi (0,96). Uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan melihat nilai *alpha cronbach* ( $\alpha$ ). Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa pengakuan ( $\alpha=0,904$ ), pemberdayaan karyawan ( $\alpha=0,870$ ), dan motivasi berprestasi ( $\alpha=0,780$ ).

Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antara pengakuan dan pemberdayaan karyawan dengan motivasi berprestasi. Apapun teknik analisis data lainnya yaitu korelasi partial yang digunakan untuk mengetahui sumbangan kontrol dari masing-masing variabel bebas yang meliputi pengakuan dan pemberdayaan karyawan.

## **HASIL**

Berikut deskripsi dari karakteristik subjek dalam penelitian ini yaitu :

- a) Subjek didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 107 karyawan (77,5%).
- b) Subjek didominasi oleh karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA Sederajat yaitu sebanyak 85 karyawan (61,6%)
- c) Subjek didominasi oleh karyawan yang tergolong dalam rentang lama kerja 10 sampai sama dengan 13 tahun ( $10 \leq 13$  tahun) yaitu sebanyak 44 karyawan (31,9%).



- d) Subjek didominasi oleh karyawan yang tergolong dalam tahapan jenjang karir *early career: establishment* (31-38 tahun) yaitu sebanyak 63 karyawan (45,7%).
- e) Subjek didominasi oleh karyawan yang berada pada divisi atau bagian pekerjaan produksi yaitu total sebanyak 28 karyawan (20,3%) yang terdiri dari 15 karyawan produksi *poultry* dan 13 karyawan produksi *shrimp*.

Berikut adalah hasil dari uji hipotesis mayor dan hipotesis minor :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda -Hipotesis Mayor-

Variabel	r	F	p	r square	Status
Pengakuan dan Pemberdayaan Karyawan dengan Motivasi Berprestasi	0,750	86.715	0,000	0,562	H1 diterima

Dilihat dari Tabel 1, diketahui bahwa nilai korelasi hubungan antara pengakuan dan pemberdayaan karyawan dengan motivasi berprestasi adalah 0,750 dengan nilai p sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis dapat dinyatakan diterima karena memenuhi syarat  $p < 0,05$ . Sumbangan efektivitas pengakuan dan pemberdayaan karyawan terhadap motivasi berprestasi adalah 0,562 atau 56,2%.

Tabel 2. Hasil Korelasi Partial -Hipotesis Minor 1 dan Minor 2-

Variabel	r	r partial	p	Status
Pengakuan dengan Motivasi Berprestasi	0,742	0,537	0,000	H2 diterima
Pemberdayaan Karyawan dengan Motivasi Berprestasi	0,620	0,159	0,064	H3 ditolak

Dilihat dari tabel 2, diketahui bahwa nilai korelasi hubungan antara pengakuan dan motivasi berprestasi adalah 0,742 dengan p sebesar 0,000 (syarat  $p < 0,05$ ) yang artinya hipotesis diterima. Besarnya nilai korelasi pengakuan dan motivasi berprestasi dengan mengendalikan variabel pemberdayaan karyawan adalah 0,537 atau sebesar 53,7%. Tabel 2 juga menunjukkan nilai korelasi hubungan antara pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi adalah 0,620 dengan nilai p sebesar 0,064 yang artinya hipotesis ditolak karena nilai  $p > 0,05$  (syarat  $p < 0,05$ ). Besarnya nilai korelasi pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi dengan mengendalikan variabel pengakuan adalah 0,159 atau sebesar 15,9%.

## **BAHASAN**

### **Hubungan antara Pengakuan dan Pemberdayaan Karyawan dengan Motivasi Berprestasi pada Karyawan PT X Jombang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai korelasi ( $r$ ) antara pengakuan dan pemberdayaan karyawan dengan motivasi berprestasi karyawan 0,750 dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya  $p < 0,05$  (lihat tabel 1). Pada hasil tersebut, menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif antara pengakuan dan pemberdayaan karyawan dengan motivasi berprestasi pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan menerima pengakuan dan pemberdayaan maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung faktor-faktor yang dikemukakan oleh Baldoni (2003) serta Anoraga dan Suyati (1995) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh pengakuan dan pemberdayaan. Karyawan yang mendapatkan pengakuan serta pemberdayaan lebih merasa dihargai oleh perusahaan sehingga motivasi dalam berprestasinya akan semakin meningkat seiring meningkatnya rasa dihargai yang timbul akibat penerimaan pengakuan dan pemberdayaan. Hal ini didukung dengan nilai korelasi hipotesis mayor antara pengakuan dan pemberdayaan karyawan dengan motivasi berprestasi lebih besar dibandingkan dengan korelasi hipotesis minor.

Pengakuan dan pemberdayaan karyawan secara keseluruhan berhubungan dengan motivasi berprestasi tetapi sebenarnya pengakuan dan pemberdayaan karyawan merupakan perlakuan yang memiliki karakter berbeda dalam memengaruhi tingkat motivasi berprestasi seorang karyawan. Karakter yang berbeda tersebut dapat terlihat dari sifat pengaruh yang diberikan. Pengaruh yang timbul akibat pemberian pengakuan bersifat jangka pendek, sedangkan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang bersifat jangka panjang. Pengakuan merupakan proses mengakui dengan cara memberikan apresiasi terhadap kemampuan yang saat ini dimiliki seorang karyawan. Apresiasi sebagai bentuk pengakuan terhadap usaha dan hasil kerja dapat membuat karyawan merasa bahwa keberadaannya dalam pekerjaan tersebut telah diakui oleh

perusahaan sehingga karyawan akan lebih memiliki rasa aman dalam pekerjaannya.

Pengaruh dari pemberdayaan karyawan tergolong bersifat jangka panjang karena melalui pemberdayaan, perusahaan berusaha untuk merencanakan kemampuan yang mungkin dibutuhkan oleh perusahaan di masa depan. Perusahaan akan melakukan pemberdayaan karyawan guna mengembangkan kemampuan-kemampuan yang telah dimiliki oleh karyawannya. Pemberdayaan juga dapat meningkatkan rasa aman seorang karyawan dalam pekerjaannya karena karyawan yang telah menerima pemberdayaan termasuk aset dalam pengembangan perusahaan di masa depan. Pengakuan dan pemberdayaan dapat meningkatkan rasa aman karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi subjek dalam penelitian ini lebih termotivasi untuk berprestasi ketika kebutuhan jangka pendeknya telah terpenuhi.

### **Hubungan antara Pengakuan dan Motivasi Berprestasi dengan Mengendalikan Pemberdayaan Karyawan pada Karyawan PT X Jombang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) antara pengakuan dengan motivasi berprestasi adalah 0,742 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti  $p < 0,05$  (lihat tabel 2). Artinya bahwa ada hubungan yang positif antara pengakuan dengan motivasi berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengakuan yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi karyawan.

Hasil pengujian statistik antara pengakuan dan motivasi berprestasi dengan mengendalikan pemberdayaan karyawan juga mendapatkan data bahwa sumbangan yang diberikan oleh variabel pengakuan untuk peningkatan motivasi berprestasi yaitu sebesar 0,537 atau sebesar 53,7% (lihat tabel 2). Arti dari angka sumbangan tersebut adalah variabel pengakuan berkontribusi untuk meningkatkan motivasi berprestasi lebih dari 50%. Hal ini, menunjukkan bahwa pengakuan merupakan salah satu faktor yang penting dalam memengaruhi tingkat motivasi berprestasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Danish dan Usman (2010) bahwa pengakuan memiliki hubungan dengan motivasi. Ketika karyawan mendapatkan pengakuan maka secara langsung

karyawan akan merasa dihargai dan karyawan tersebut juga akan mulai memiliki dorongan untuk lebih berprestasi dalam pekerjaannya.

### **Hubungan antara Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Berprestasi dengan Mengendalikan Pengakuan pada Karyawan PT X Jombang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) antara pemberdayaan karyawan dengan motivasi berprestasi adalah 0,620 dengan nilai signifikansi 0,64 yang artinya  $p > 0,05$  (lihat tabel 2). Walaupun nilai signifikansi tidak memenuhi syarat signifikan, tetapi hal tersebut tidak berarti bahwa antara variabel pemberdayaan dengan motivasi berprestasi tidak memiliki hubungan. Pada penelitian ini, peneliti lebih berfokus kepada hubungan antara pemberdayaan dan motivasi berprestasi dengan mengendalikan pengakuan, sehingga peneliti akan lebih mempertimbangkan nilai korelasi partial ( $r$  partial) yaitu sebesar 0,159 atau sebesar 15,9% (lihat tabel 2). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan hanya sedikit berkontribusi dalam meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan. Artinya bahwa setelah karyawan menerima pemberdayaan maka tingkat motivasi berprestasi yang dimiliki tidak secara signifikan akan berubah.

Temuan ini tidak mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Altinoz, Cakiroglu, dan Tutar (2011) yang mengatakan bahwa pemberdayaan karyawan berhubungan positif dan sangat kuat dengan motivasi berprestasi pada karyawan. Hasil dari uji hipotesis mayor menyatakan bahwa pemberdayaan saat diuji bersama pengakuan dapat memengaruhi motivasi berprestasi sebesar 56,2% (lihat tabel 1), tetapi saat pemberdayaan karyawan diuji khusus dengan motivasi berprestasi dengan mengendalikan variabel pengakuan justru menunjukkan hasil sumbangan yang diberikan sangat kecil. Hal tersebut membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan sebenarnya hanya sedikit memengaruhi hasil korelasi dalam pengujian hipotesis mayor.

Saat dilakukan uji korelasi antar aspek pemberdayaan karyawan dengan aspek motivasi berprestasi menunjukkan bahwa nilai seluruh korelasi aspek sangat kecil yaitu sebesar 0,084 sampai dengan nilai korelasi tertinggi sebesar 0,545 dan rentang nilai signifikansinya adalah 0,000 sampai dengan 0,576. Nilai signifikansi

aspek dampak dari pemberdayaan karyawan saat dikorelasikan dengan aspek motivasi yang meliputi aspek ingin melakukan yang terbaik (0,326), aspek menetapkan tujuan yang sedang serta mempertimbangkan risiko (0,576), dan aspek mencari umpan balik dengan segera atas kinerjanya (0,310). Artinya bahwa nilai signifikansi telah melebihi syarat  $p < 0,05$  dan hal tersebut yang kemungkinan besar telah memengaruhi nilai  $r$  partial antara pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi dengan mengendalikan variabel pengakuan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemberian pengakuan dan pemberdayaan karyawan merupakan upaya yang sama pentingnya guna meningkatkan motivasi dalam berprestasi karyawan PT X Jombang. Kontribusi terbesar dalam meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan PT X Jombang didapatkan dari pemberian pengakuan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang lebih termotivasi untuk berprestasi setelah menerima pengakuan dibandingkan dengan saat menerima pemberdayaan karyawan.

## **SARAN**

### **Bagi Penelitian Selanjutnya.**

1. Peneliti selanjutnya dapat memfokuskan penelitian pada uji hubungan motivasi berprestasi dengan variabel bebas selain pengakuan dan pemberdayaan karyawan seperti data demografis yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, penggolongan jenjang karir berdasarkan usia, lama kerja, atau karakteristik pekerjaan berdasarkan divisi terutama perbedaan antara pekerja yang membutuhkan karir dan pekerja yang tidak membutuhkan karir. Hal ini dapat berguna untuk memperkaya hasil penelitian terkait faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi berprestasi.
2. Proses penyebaran angket sebaiknya dilakukan secara langsung oleh peneliti. Selain bisa melakukan observasi subjek dalam mengisi, peneliti juga dapat meminimalisir ketidakpahaman subjek dalam menjawab. Saran ini diberikan agar peneliti selanjutnya juga dapat mengurangi kemungkinan subjek mengisi secara asal-asalan dikarenakan pemahaman yang salah terhadap butir.

### **Bagi Perusahaan.**

1. Perusahaan sebaiknya terus mempertahankan pemberian bentuk-bentuk pengakuan kepada karyawannya terutama untuk pengakuan yang berbentuk *cash award* dan *spot programs*. Saran ini diberikan karena melalui bentuk pengakuan tersebut karyawan dapat merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Perasaan dihargai tersebut yang mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja.
2. Perusahaan dapat meningkatkan pemberiaan pemberdayaan khususnya dalam bentuk pelatihan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Pelatihan merupakan salah satu bentuk pemberdayaan yang disukai oleh karyawan pada PT X Jombang. Menurut karyawan, melalui pelatihan karyawan akan lebih memiliki pengetahuan, wawasan, dan keterampilan yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan.

### **Bagi Karyawan.**

1. Karyawan dapat mengutarakan pendapat pribadi terkait pengembangan diri yang dibutuhkan melalui kepala divisi atau bagian dalam pekerjaannya masing-masing. Melalui saran ini, perusahaan dapat mengidentifikasi pengembangan yang mendesak dibutuhkan oleh karyawan.
2. Karyawan dapat mulai menerapkan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk membangkitkan motivasinya sendiri. Saran ini diberikan agar karyawan tidak akan meningkatkan motivasi berprestasinya dengan niat hanya sekedar membalas perlakuan yang telah diterimanya.

### **Pustaka Acuan**

- Altinoz, M., Cakiroglu, D., & Tutar, H. (2011). The effects of employee empowerment on achievement motivation and the contextual performance of employee. *African Journal of Business Management*, 5(15), 6318-6329.
- Anoraga, P. & Suyati, S. (1995). *Psikologi industri and sosial*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Armstrong, M. (2009). *Armstong's handbook of human resource management practice* (11<sup>th</sup> edition). London and Philadelphia: Kogan Page.
- Baldoni, J. (2003). *Great motivation secrets of great leaders*. New York: McGraw-Hill.

- Barton, G. M. (2002). *Recognition at work*. Scottsdale: World at Work.
- Baskar & Rajkumar, P. (2015). A study on the impact of reward and recognition on employee motivation. *International Journal Science and Research*, 4(11), 1644-1648.
- Budi, W., Nurcholis, G., & Tawale, E. N. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua. *Insan*, 13(2), 74-84.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: intergrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Danish, R. Q. & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: an empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 159-167.
- Manzoor, Q. A. (n.d). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(3), 36-44.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Porter, L. W. & Steers, R. M. (1991). *Motivation and work behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Manage Journal*, 38(5), 1442-1466.