

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA PELAYANAN DAN JARINGAN MALANG)

Alfarez Fajar Sandhria
Kusdi Rahardjo
Hamidah Nayati Utami

Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Diketahui juga nilai R adjusted yaitu sebesar 0,516 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas motivasi yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi dan kebutuhan pertumbuhan adalah sebesar 51,6% terhadap variabel terikat kinerja karyawan sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini. Secara parsial yang dapat dilihat dari uji t menunjukkan bahwa kebutuhan eksistensi (X_1) mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kebutuhan berinteraksi (X_2) juga mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) juga mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, kebutuhan pertumbuhan, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan. Potensi karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan perlu diperhatikan secara tepat sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Potensi tersebut dapat muncul dan berkembang dari suatu dorongan berupa motivasi yang diberikan dan dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu motivasi merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan (Riniwati, 2011). Selain itu dapat didefinisikan pula motivasi adalah keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan motivasi merupakan istilah yang lebih sering digunakan untuk menunjukkan adanya suatu dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan. Ketika perusahaan sedang membangkitkan motivasi karyawan berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan sehingga karyawan

juga akan melakukan sesuatu untuk memberikan apa yang menjadi tujuan perusahaan, yang dimana hal ini berarti terdapat hubungan timbal balik yang positif antara apa yang menjadi kebutuhan karyawan dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Motivasi memiliki kaitan dengan usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai oleh mereka. Motivasi juga memiliki keterkaitan dengan usaha dalam pemenuhan kebutuhan. Alderfer mengemukakan bahwa kebutuhan manusia terdapat tiga hal, yaitu kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan hubungan, dan kebutuhan akan pertumbuhan (Winardi, 2004). Seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja maka dirinya berusaha untuk dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Begitu pula apabila kebutuhannya telah terpenuhi maka muncul rasa motivasi yang tinggi agar kebutuhannya dapat terus terpenuhi dan yang pada akhirnya nanti kembali akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu

apabila kinerja yang dihasilkan maksimal maka dirinya kembali memperoleh apa yang menjadi kebutuhannya dan rasa motivasi yang telah dimilikinya menjadi lebih tinggi lagi.

Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Smith menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses (kerja) yang dilakukan seseorang (Suwatno, 2011). Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Suwatno, 2011).

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2005)

Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah (Marihot, 2002).

Motivasi adalah hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2001).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2005).

Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor. Beberapa macam faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja, antara lain diantaranya seperti faktor individual dan faktor organisasional (Gomez, 2003).

Terdapat beberapa macam teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diantaranya yaitu Teori Hierarki Kebutuhan oleh

Abraham Maslow dan Teori ERG oleh Clayton Alderfer.

2.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Teori motivasi yang sering disebut adalah Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow. Teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow pada tahun yang menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut.

Keperluan itu terwujud dalam beberapa tahap kepentingan. Maslow memandang motivasi manusia sebagai hierarki 5 (lima) macam kebutuhan. Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu. Setiap kebutuhan harus dipuaskan sebelum individu tersebut mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhan ke tingkat yang lebih tinggi.

Hierarki 5 (lima) macam tingkatan kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan yang mendasar (pokok) yang harus segera dipenuhi.
2. Kebutuhan Keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan keamanan dan keselamatan diri maupun ekonomi masa depan.
3. Kebutuhan Sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan teman hubungan, kerjasama, rasa untuk saling memperhatikan, mencurahkan isi hati, dll.
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman, atasan, keluarga, dan lingkungan yang lain.
5. Kebutuhan Realisasi Diri (*self actualization needs*), yaitu untuk menonjolkan diri atau menggunakan segala kemampuan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan sebagai order tinggi dan order rendah, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan digambarkan sesuai kebutuhan order rendah, dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri digambarkan sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua

order ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri), sedangkan kebutuhan order rendah dipenuhi secara eksternal (dengan upah, masa kerja, dll). Kesimpulan yang bisa diambil mengenai penjelasan kedua order ini yaitu pada saat masa-masa kemakmuran ekonomi, hampir semua pekerja yang dipekerjakan dan bekerja secara permanen telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan order rendahnya.

2.3 Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) Clayton Alderfer

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dikembangkan oleh Clayton Alderfer dalam teori ERG (Winardi, 2004:78). Alderfer mencoba merumuskan kembali Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, dengan dua perbedaan mendasar. Perbedaan pertama yaitu Alderfer memecahkan kelima kebutuhan tersebut menjadi 3 (tiga) kebutuhan. Ketiga kebutuhan tersebut yaitu:

1. Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*), yaitu kebutuhan yang mencakup pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar untuk tetap hidup. Kebutuhan ini dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan
2. Kebutuhan akan hubungan (*relatedness needs*), yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan ini dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial.
3. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*), yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Kebutuhan ini dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dianggap sebagai kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Sedangkan perbedaan yang kedua dan yang paling penting yaitu, Alderfer menekankan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi belum tercapai, tuntutan kebutuhan yang lebih rendah akan muncul lagi meskipun sudah tercapai. Sedangkan Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang sudah tercapai akan kehilangan kekuatan untuk memotivasi tingkah laku seseorang.

2.4 Kinerja

Kinerja karyawan menurut Kusriyanto adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Mangkunegara, 2005). Selanjutnya, Gomez mengemukakan definisi kinerja karyawan yaitu sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Mangkunegara, 2005).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor-faktor. Dijelaskan menurut Davis faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdapat 2 faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2000). Sedangkan menurut Timple faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga terdiri dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Mangkunegara, 2005).

Penilaian kinerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja karyawan, sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perlu diadakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses dimana perusahaan mengevaluasi atau menilai kinerja karyawannya. Apabila penilaian tersebut dilakukan dengan baik, tertib, dan benar, maka akan dapat membantu dalam meningkatkan loyalitas kerja perusahaan dan karyawannya (Handoko, 1996).

Penilaian kinerja sangat besar pengaruhnya terhadap karyawan maupun perusahaan, maka perlu adanya ukuran yang dapat menjadi acuan dalam penilaian kinerja. Pengukuran kinerja memuat unsur-unsur yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Dharma, 2003).

2.5 Hipotesis

- a. Variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- b. Variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 2006).

Penelitian ini nantinya akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dengan syarat adalah karyawan tetap. Jumlah karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebanyak 77 orang dan telah ditetapkan sebagai populasi dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda tampak seperti pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien β	Standardized β	t_{hitung}	p -value
Konstanta	13.712		3.478	0.001
X_1	0.622	0.244	2.488	0.015
X_2	0.746	0.297	2.737	0.008
X_3	0.795	0.332	3.236	0.002
α	= 0.05			
R^2	= 0.535			
R^2 Adjusted	= 0.516			
F-hitung	= 28.009			
F-tabel	= 2.730			
p -value	= 0.000			
t-tabel	= 1.993			

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis diperoleh hasil R^2 Adjusted sebesar 0,516 yang artinya bahwa 51,6% variabel terikat kinerja

karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3). Sedangkan sisanya 48,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yaitu seperti variabel kemampuan yang dijelaskan oleh Davis dalam Mangkunegara (2000:67) bahwa selain faktor motivasi, faktor kemampuan juga dapat mempengaruhi kinerja.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2) dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.732, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif, artinya jika kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,712 + 0,622 X_1 + 0,746 X_2 + 0,795 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut maka mengenai keadaan variabel-variabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,622 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (kebutuhan eksistensi). Jadi apabila kebutuhan eksistensi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,622 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.746 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (kebutuhan berinteraksi), Jadi apabila kebutuhan berinteraksi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.746

satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- c. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,795 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_3 (kebutuhan pertumbuhan), Jadi apabila kebutuhan pertumbuhan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,795 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- d. $\beta_1 = 0,662$
Koefisien regresi ini menunjukkan tanda positif yang berarti variabel kebutuhan eksistensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- e. $\beta_2 = 0,746$
Koefisien regresi ini menunjukkan tanda positif yang berarti variabel kebutuhan berinteraksi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- f. $\beta_3 = 0,795$
Koefisien regresi ini menunjukkan tanda positif yang berarti variabel kebutuhan pertumbuhan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kebutuhan eksistensi sebesar 0,622, kebutuhan berinteraksi sebesar 0,746, dan kebutuhan pertumbuhan sebesar 0,795. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi dan kebutuhan pertumbuhan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak. Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Uji F

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berinteraksi, dan Kebutuhan Pertumbuhan terhadap Kinerja Karyawan) $H_a : \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berinteraksi, dan Kebutuhan Pertumbuhan terhadap Kinerja Karyawan)	$F = 28,009$ $p\text{-value} = 0,000$ $F_{\text{tabel}} = 2,730$ $\alpha = 0,05$	Tolak H_0

Berdasarkan Tabel 4.2, nilai F hitung sebesar 28,009. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$; db regresi = 3 : db residual = 73) adalah sebesar 2,730. Karena F hitung > F tabel yaitu $28,009 > 2,730$ atau nilai sig t ($0,000 < \alpha = 0,05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3).

Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 4.3 Uji t

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan) $H_a : \beta_1 \neq 0$ (variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	$t = 2,448$ $p\text{-value} = 0,015$ $t_{\text{tabel}} = 1,993$ $\alpha = 0,05$	Tolak H_0
$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel Kebutuhan Berinteraksi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan) $H_a : \beta_2 \neq 0$ (variabel Kebutuhan Berinteraksi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	$t = 2,737$ $p\text{-value} = 0,008$ $t_{\text{tabel}} = 1,993$ $\alpha = 0,05$	Tolak H_0
$H_0 : \beta_3 = 0$ (variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3)	$t = 3236$ $p\text{-value} =$	Tolak H_0

tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan) $H_a : \beta_3 \neq 0$ (variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan)	0.002 $t_{tabel} = 1.993$ $\alpha = 0.05$	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	--

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Uji t antara X_1 (kebutuhan eksistensi) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,488. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 73) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,488 > 1,993 atau nilai sig t (0,015) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (kebutuhan eksistensi) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan eksistensi atau dengan meningkatkan kebutuhan eksistensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
2. Uji t antara X_2 (kebutuhan berinteraksi) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,737. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 73) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,488 > 1,993 atau nilai sig t (0,008) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (kebutuhan berinteraksi) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan berinteraksi atau dengan meningkatkan kebutuhan berinteraksi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
3. Uji t antara X_3 (kebutuhan pertumbuhan) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 3,236. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 73) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,236 > 1,993 atau nilai sig t (0,002) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (kebutuhan pertumbuhan) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara

signifikan oleh kebutuhan pertumbuhan atau dengan meningkatkan kebutuhan pertumbuhan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

5. Hasil Penelitian

5.1 Pengaruh Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Berinteraksi (X_2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Di dalam penelitian ini dijelaskan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,6% dan sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig F. Hasil penelitian menunjukkan nilai sig F dari ketiga variabel bebas sebesar 0,000 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan eksistensi (X_1), kebutuhan berinteraksi (X_2), dan kebutuhan pertumbuhan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5.2 Pengaruh Kebutuhan Eksistensi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi (X_1) memiliki nilai $\beta_1 = 0,662$ yang bertanda positif. Hal ini berarti terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan kebutuhan eksistensi (X_1) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,662 dan begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi antara kebutuhan eksistensi (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai sig-t kebutuhan eksistensi (X_1). Hasil penelitian menunjukkan nilai sig-t atau (*p-value*) kebutuhan eksistensi (X_1) adalah 0,015 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan eksistensi (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan eksistensi sebagai salah satu bagian teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan eksistensi yang di dalamnya mencakup sejumlah kondisi materiil seperti gaji dan tunjangan serta mencakup kondisi keamanan seperti keamanan diri dapat menjadi suatu motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Sesuai dengan pendapat Davis bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan eksistensi sebagai salah satu bagian dari teori motivasi ERG merupakan salah satu bentuk cara untuk memunculkan rasa motivasi sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara, 2000).

5.3 Pengaruh Kebutuhan Berinteraksi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kebutuhan berinteraksi (X_2) memiliki nilai $\beta_2 = 0,746$ yang bertanda positif. Hal ini berarti terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan kebutuhan berinteraksi (X_2) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,746 dan begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi antara kebutuhan berinteraksi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai sig-t kebutuhan berinteraksi (X_2). Hasil penelitian menunjukkan nilai sig-t atau (*p-value*) kebutuhan berinteraksi (X_2) adalah 0,008 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan berinteraksi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan berinteraksi atau kebutuhan berhubungan sebagai salah satu bagian teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan berinteraksi yang di dalamnya mencakup komunikasi dan kerjasama dapat menjadi suatu motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Sesuai dengan pendapat Davis bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan berinteraksi sebagai salah satu bagian dari teori motivasi ERG merupakan salah satu bentuk cara untuk memunculkan rasa motivasi sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara, 2000).

5.4 Pengaruh Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) memiliki nilai $\beta_2 = 0,795$ yang bertanda positif. Hal ini berarti terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan kebutuhan pertumbuhan (X_3) maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,795 dan begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi antara kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai sig-t kebutuhan pertumbuhan (X_3). Hasil penelitian menunjukkan nilai sig-t atau (*p-value*) kebutuhan pertumbuhan (X_3) adalah 0,002 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan pertumbuhan (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan pertumbuhan sebagai salah satu bagian teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan pertumbuhan yang di dalamnya mencakup pengembangan kemampuan dan karier karyawan dapat menjadi suatu motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Sesuai dengan pendapat Davis bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan pertumbuhan sebagai salah satu bagian dari teori motivasi ERG merupakan salah satu bentuk cara untuk memunculkan rasa motivasi sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara, 2000).

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa nilai mean variabel kebutuhan eksistensi (X_1) adalah sebesar 4,12 yang berarti bahwa dikatakan baik, nilai mean variabel kebutuhan berinteraksi (X_2) adalah sebesar 4,18 yang berarti bahwa dikatakan baik, dan nilai mean variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) adalah sebesar 4,04 yang berarti bahwa dikatakan baik. Sedangkan nilai mean dari variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 4,11 yang berarti bahwa variabel ini juga dikatakan baik.
2. Pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan Uji F. Berdasarkan pada hasil uji F

diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,009, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 2,730. Hal tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diterima.

3. Pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan Uji t. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga dapat dikatakan variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya, maka variabel kebutuhan pertumbuhan (X_3) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja karyawan.

6.2 Saran

1. Diharapkan pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari kebutuhan pertumbuhan atau mengenai pengembangan kemampuan dan pengembangan karir karyawan serta serta mengenai meningkatkan dukungan atau memberi dukungan kepada karyawan yang ingin mengembangkan kemampuan dan karir di dalam perusahaan. hal ini dikarenakan kebutuhan pertumbuhan merupakan hal yang penting dalam menumbuhkan motivasi karyawan. Kebutuhan pertumbuhan memang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan perlu untuk mengembangkan dirinya baik dari segi kemampuan yang dimilikinya maupun karirnya. Dalam hal ini tentu diperlukan adanya dukungan dari perusahaan, baik dukungan dari pimpinan atau manajer dan staf kerja atau rekan kerja. Selanjutnya, apabila karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan karirnya bagi perusahaan ini merupakan pertanda

baik karena kinerja karyawan menjadi meningkat dan berdampak pada peningkatan produktifitas dan kualitas perusahaan. Semua karyawan di dalam suatu perusahaan berhak untuk mendapatkan hak untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya serta sudah menjadi suatu kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan dukungan bagi setiap karyawannya yang ingin mengembangkan kemampuan dan karirnya.

2. Saran penulis bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengambil judul tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, disarankan dan diharapkan untuk menambah “kemampuan” sebagai variabel bebas sehingga menjadi judul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hal ini dikarenakan terdapat teori yang mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Teori tersebut dikemukakan oleh Keith Davis. Sehingga, dengan ditambahkan kata “kemampuan” dalam judul tersebut diharapkan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti selanjutnya menjadi jauh lebih baik dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2001. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja (Pendekatan Pemberdayaan SDM)*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tua, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasaranan Indonesia.
- Winardi. 2004. *Motivasi dan Pemasivasiian Dalam Manajemen*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo.