

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang)

**Erlangga Kesuma Negara
Mochammad Al Musadieg
Heru Susilo**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: erlanggakn@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi motivasi orang bekerja juga bermacam-macam. Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak, meskipun kadang-kadang pekerjaan itu secara hukum tidak benar. Ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh, dan hal tersebut menjadi penentu atas pencapaian kinerja dalam bekerja diperusahaan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu merupakan penelitian penjelasan atau explanatory research. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi berpengaruh simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi yang meliputi Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi maka Kinerja Karyawan juga semakin meningkat. Namun demikian apabila semakin rendah motivasi yang meliputi Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi maka Kinerja Karyawan juga semakin mengalami penurunan.

Kata kunci : Motivasi, kinerja

ABSTRACT

The background of research is that people always have different motivation to work. Some people are motivated to work something because it gives them a lot of money although such work may be illegal. Some others are motivated to work due to the seeking for security or safety although it involves working in distant. All of these are determining the achievement of performance in working in the company. Research type is explanatory research. Based on the result of research and discussion, it is concluded that the demand for achievement, the demand for power and the demand for affiliation have simultaneous and partial influence on employee performance at PT. PLN Persero APJ Malang. This result indicates that higher motivation to work, due to the demand for achievement, the demand for power and the demand for affiliation, will increase employee performance. The lower motivation to work, either through the demand for achievement, the demand for power and the demand for affiliation, can decrease employee performance.

Keywords: Motivation, performance

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia. Hal itu adalah tugas seorang manajer untuk selalu menciptakan kondisi sedemikian rupa, sehingga para karyawan senantiasa bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, manajer dituntut untuk selalu sanggup memotivasi karyawan agar

mereka bekerja sesuai dengan program dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kenyataannya, tidak setiap manajer berhasil menjalankan fungsinya. Sering ditemui seorang manajer gagal memotivasi karyawan. Sikap, tindakan, serta ucapannya justru menyebabkan karyawan mengalami penurunan motivasi yang dapat berdampak pada penurunan kinerjanya.

Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki keterampilan dan motivasi kerja yang tinggi.

Dalam manajemen sumber daya manusia, permasalahan kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2002: 105) menyatakan kinerja adalah "suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Dalam rangka pengukuran kemampuan kinerja para karyawan menurut Bernadin dan Russel (1998:64) terdapat tiga metode yang digunakan yaitu kualitas produk, kuantitas produk, dan ketepatan waktu. Untuk dapat memperoleh karyawan yang produktif, diperlukan sistem pengelolaan yang baik, yaitu mulai dari proses penarikan, pelatihan, penempatan pengembangan sampai dengan berakhirnya karir karyawan. Salah satu faktor yang penting dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas adalah motivasi. Motivasi kerja karyawan terdapat orang yang memotivasinya, sedangkan disiplin akan ditentukan oleh ada atau tidaknya motivasi kerja dan disiplin akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian untuk mencapai produktivitas yang tinggi diperlukan suatu pendekatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja.

Motivasi orang bekerja juga bermacam-macam. Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak, meskipun kadang-kadang pekerjaan itu secara hukum tidak benar. Ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Bahkan ada orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan *prestise* yang tinggi walaupun gajinya kecil.

Seorang manajer harus mampu meningkatkan motivasi kerja para karyawan sehingga tenaga kerja yang terdapat diperusahaan dapat secara efektif mendukung tujuan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu teori yang terkait dengan usaha untuk memotivasi para karyawan Menurut Robbins (2009:175), teori kebutuhan yang dikemukakan David Mc Clelland disebut juga teori motivasi prestasi, menurut teori ini ada tiga komponen yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Upaya perusahaan terkait dengan peningkatan atas motivasi para karyawan tersebut yaitu memiliki dampak terhadap usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang telah dicapai para karyawan di perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan sehingga tenaga kerja yang terdapat diperusahaan dapat secara efektif mendukung tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. PLN Persero APJ Malang merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan publik, dimana perusahaan ini diharapkan mampu memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan hanya akan didapat bila karyawan yang ada bekerja dengan kinerja yang maksimal. Pada pengamatan peneliti, motivasi kerja karyawan PT. PLN Persero APJ Malang belum optimal, hal ini terlihat dari gejala-gejala antara lain : Belum semua pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, masih terdapat pekerjaan pegawai yang belum tercapai dalam bekerja, bekerja hanya sebagai rutinitas.

PT. PLN (Persero) APJ Malang dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan yaitu dengan cara pihak manajemen memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memaksimalkan atas potensi yang dimiliki. Bentuk-bentuk motivasi kerja antara lain yaitu adanya kebijakan pemberian kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang, Apakah Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.

PLN Persero APJ Malang, untuk menjelaskan pengaruh Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Pengertian motivasi menurut Ernest dalam Mangkunegara (2000:94) adalah “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Sedangkan motivasi menurut Mathis dan Jackson (2001:89) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan dalam mencapai tujuan oleh karena itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia”.

Menurut Robbins (2009:175), teori kebutuhan yang dikemukakan Mc Clelland disebut juga teori motivasi prestasi, menurut teori ini, ada tiga komponen yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu :

1) Kebutuhan akan Prestasi (*Achievement*)

Kebutuhan akan Prestasi adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Power*)

Kebutuhan akan Kekuasaan adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan dalam kehidupan sehari-hari.

3) Kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor

yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja para karyawan. Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Darma (1993:212) Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (Internal)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Motivasi (Eksternal)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Bernadin dan Russel (1998:64) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan, yaitu:

1. Mutu atau Kualitas Produk

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau Jumlah Produk

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja para karyawan yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

Hipotesis

H₁ : Diduga terdapat pengaruh simultan dari Kebutuhan akan Prestasi (X₁), Kebutuhan akan Kekuasaan (X₂), dan Kebutuhan akan Afiliasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh parsial dari Kebutuhan akan Prestasi (X₁), Kebutuhan akan Kekuasaan (X₂), dan Kebutuhan akan Afiliasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian penjelasan atau *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2006:5). Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan gejala yang muncul karena suatu objek penelitian, dimana data yang diperoleh ini berasal dari pihak Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang. Sampel dalam penelitian sebanyak 75 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

a. Analisis statistik deskriptif

Menurut Sugiyono (2005:142) : “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui frekuensi dan variabel jawaban responden terhadap item/butir pertanyaan mengenai kinerja karyawan yang diajukan dalam kuesioner”

b. Analisis Statistik Inferensial

1) Analisis Linier Berganda

Sugiyono (2005:243) : “mengatakan bahwa analisis regresi ganda digunakan jika peneliti bermaksud meramalkan nilai

turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Analisis regresi ganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua”.

Persamaan garis regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana

Y : Kinerja Karyawan

a : Bilangan konstanta

b_{1,2,3} : Koefisien regresi 1 dan 2

X₁ : Kebutuhan akan Prestasi

X₂ : Kebutuhan akan Kekuasaan

X₃ : Kebutuhan akan Afiliasi

e : Error atau sisa

2) Uji F

Uji Simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 5%.

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dan juga dapat digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan *SPSS versi 13,00 for windows* yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi linear berganda secara parsial dan simultan dengan menggunakan program *SPSS versi 13,00 for windows*, diperoleh hasil seperti pada tabel 1, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Kebutuhan akan prestasi	0,820	4,879	0,000
Kebutuhan akan kekuasaan	0,708	4,291	0,000
Kebutuhan akan afiliasi	0,455	3,118	0,003

Konstanta	7,771
F Hitung	38,547
R ²	0,620
R	0,787
R Adjusted	0,604
F _{tabel}	3,930
t _{tabel}	2,0086

Sumber: Data diolah, 2013

Hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa besarnya hubungan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Kebutuhan akan prestasi (X₁), Kebutuhan akan Kekuasaan (X₂), dan Kebutuhan akan Afiliasi (X₃) yaitu sebesar 0,787 atau 78,7% yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi berganda. Hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (X₁), kebutuhan akan kekuasaan (X₂), dan kebutuhan akan afiliasi (X₃) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah tinggi. Sedangkan besarnya Kebutuhan akan prestasi (X₁), Kebutuhan akan Kekuasaan (X₂), dan Kebutuhan akan Afiliasi (X₃) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh *R Square* yaitu sebesar 0,620 atau 62%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan akan prestasi (X₁), Kebutuhan akan Kekuasaan (X₂), dan kebutuhan akan afiliasi (X₃) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62% sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain di luar ketiga variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,771 + 0,820X_1 + 0,708X_2 + 0,455X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut maka:

a = Konstanta sebesar 7,771 menunjukkan jika variabel bebas diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah 7,771 yang artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Kebutuhan akan prestasi (X₁), kebutuhan akan kekuasaan (X₂), dan kebutuhan akan afiliasi (X₃) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 7,771.

b₁ = Apabila variabel kebutuhan akan prestasi (X₁) berubah satu satuan, akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,820 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kebutuhan akan prestasi meningkat satu satuan, maka kinerja

karyawan akan meningkat sebesar 0,820 satuan. Sebaliknya apabila variabel kebutuhan akan prestasi menurun satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun 0,820 satuan.

b₂ = Apabila variabel kebutuhan akan kekuasaan (X₂) berubah satu satuan, akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,708 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kebutuhan akan kekuasaan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,708 satuan. Sebaliknya apabila variabel kebutuhan akan kekuasaan menurun satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun 0,708 satuan.

b₃ = Apabila variabel kebutuhan akan afiliasi (X₃) berubah satu satuan, akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,455 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kebutuhan akan afiliasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,455 satuan. Sebaliknya apabila variabel kebutuhan akan afiliasi menurun satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun 0,455 satuan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan akan prestasi (X₁), kebutuhan akan kekuasaan (X₂), dan kebutuhan akan afiliasi (X₃) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai dari kondisi kebutuhan akan prestasi (X₁), kebutuhan akan kekuasaan (X₂), dan kebutuhan akan afiliasi (X₃) meningkat maka akan diikuti juga oleh meningkatnya nilai dari kinerja karyawan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan akan prestasi (X₁), kebutuhan akan kekuasaan (X₂), dan kebutuhan akan afiliasi (X₃) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 13,00 for windows*. Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam

model regresi linear berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

a. Nilai signifikansi $F < Level\ of\ significant$ (α) ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika signifikansi $F > Level\ of\ significant$ (α) ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 19 menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ ($38,547 > 3,930$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan kekuasaan (X_2), dan kebutuhan akan afiliasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 13,00 for windows*. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan

Level of significant (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

a. Nilai signifikansi $t < Level\ of\ significant$ (α) ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika signifikansi $t > Level\ of\ significant$ (α) ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dapat diperoleh hasil seperti pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Variabel	Nilai t _{hitung}	Nilai t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kebutuhan akan prestasi	4,879	2,0086	0,000	Signifikansi
Kebutuhan akan kekuasaan	4,291	2,0086	0,000	Signifikansi
Kebutuhan akan Afiliasi	3,118	2,0086	0,003	Signifikansi

Sumber: Data diolah, 2013

Berdasarkan tabel 2 maka secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kebutuhan akan prestasi (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ ($4,879 > 2,0086$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kebutuhan akan prestasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- 2) Variabel kebutuhan akan kekuasaan (X_2) mempunyai signifikansi 0,000 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ ($4,291 > 2,0086$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kebutuhan akan Kekuasaan (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- 3) Variabel Kebutuhan akan Afiliasi (X_3) mempunyai signifikansi 0,003 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,003 < 0,05$ ($3,118 > 2,0086$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kebutuhan akan Afiliasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Hasil Uji Variabel Dominan

Adapun besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dalam hal ini adalah Kebutuhan akan prestasi (X1), Kebutuhan akan Kekuasaan (X2), dan Kebutuhan akan Afiliasi (X3) maka dapat diketahui dari koefisien regresi (*standardized coefficients*) masing-masing variabel. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa besar koefisien variabel Kebutuhan akan prestasi yaitu sebesar 0,416, Kebutuhan akan Kekuasaan sebesar 0,340 dan Kebutuhan akan Afiliasi yaitu sebesar 0,267. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan akan prestasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Secara Simultan Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi berpegaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil uji F, dimana nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 ($38,547 > 3,930$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel kebutuhan akan prestasi (X1), kebutuhan akan kekuasaan (X2), dan kebutuhan akan afiliasi (X3) berpegaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu mengenai kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi akan mempengaruhi perubahan dari kinerja karyawan.

Hasil tersebut mencerminkan bahwa adanya usaha nyata perusahaan dalam usaha meningkatkan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan yaitu dengan memberikan motivasi kerja kepada para karyawan dnegan harapan motivasi kerja para karyawan akan mengalami peningkatan. Pada sisi yang lain

penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sehingga dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan akan memberikan jaminan atas upaya karyawan untuk memaksimalkan hasil kerja. Keberhasilan manajemen dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada upaya untuk memberikan motivasi serta kemampuan teknik menciptakan situasi, sehingga menumbuhkan dorongan bagi karyawan untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki organisasi dan memberikan jaminan atas pencapaian kinerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Mangkunegara, 2000:68). Seorang pimpinan hendaknya didalam memberikan motivasi yang sesuai harus dapat melihat perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dan memilih cara apa yang bisa digunakan agar mereka termotivasi dalam bekerja. Pemberian motivasi yang sesuai dan tepat dengan kebutuhan karyawan harus dipertahankan agar karyawan dapat mengasilkan prestasi kerja yang sesuai dengan kehendak perusahaan. Dalam melaksanakan manajemen seorang manajer harus dapat memotivasi orang-orang yang bekerja padanya agar tercapai prestasi kerja yang tinggi.

b. Pengaruh Secara Parsial Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa secara parsial variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi berpegaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil uji t, yang ditunjukkan dengan variabel kebutuhan akan prestasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan α (*alpha*) yang

digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ ($4,879 > 2,0086$), variabel Kebutuhan akan Kekuasaan (X_2) mempunyai signifikansi 0,006 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ ($4,291 > 2,0086$) dan variabel Kebutuhan akan Afiliasi (X_3) mempunyai signifikansi 0,006 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,003 < 0,05$ ($3,118 > 2,0086$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan motivasi kerja para karyawan dalam hal ini mengenai kebutuhan akan prestasi yaitu adanya upaya para karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan mendapatkan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi yang dihasilkan maka dengan sendirinya peningkatan kinerja para karyawan akan terwujud. Apabila ditinjau dari motivasi kebutuhan akan kekuasaan maka dalam hal ini mengenai dapat menempati posisi terhadap rekan kerja dan pendapat yang disampaikan dapat menentukan suatu keputusan akan memberika dorongan untuk memaksimalkan hasil kerja diperusahaan. Motivasi yang terakhir yaitu mengenai kebutuhan afiliasi dalam hal ini mengenai dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain dan mempunyai rekan kerja yang baik untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal akan memberikan jaminan bahwa kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Menurut Robbins (2009:175), teori kebutuhan yang dikemukakan Mc Clelland disebut juga teori motivasi prestasi, menurut teori ini, ada tiga komponen yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu: Kebutuhan akan Prestasi (*Achievement*), Kebutuhan akan Kekuasaan (*Power*) dan Kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliation*). Hasil analisis dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djumino, A. dan Wahyudin, M. (2005), Purwanto (2008) dan Hamid (2010) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masuk dalam kategori yang tinggi yang menunjukkan bahwa selama ini para karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk menghasilkan pekerjaan

yang lebih baik dan mendapatkan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi yang dihasilkan. Para karyawan menempati posisi terhadap rekan kerja dan memberikan pendapat yang disampaikan dapat menentukan suatu keputusan dan bekerja sama dengan rekan kerja yang lain dan mempunyai rekan kerja yang baik untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

2. Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang. Hasil tersebut dibuktikan dari hasil uji F, dimana nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ ($38,547 > 3,930$) yang berarti bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi yang meliputi Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi maka Kinerja Karyawan juga semakin meningkat. Namun demikian apabila semakin rendah motivasi yang meliputi Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi maka Kinerja Karyawan juga semakin mengalami penurunan.
3. Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang. Adanya pengaruh signifikan ditunjukkan dari hasil uji t, dimana untuk variabel Kebutuhan akan Prestasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000, Kebutuhan akan Kekuasaan mempunyai signifikansi 0,006 dan variabel Kebutuhan akan Afiliasi mempunyai signifikansi 0,006. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa secara parsial variabel Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan dan Kebutuhan akan Afiliasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial apabila semakin tinggi motivasi yang meliputi Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi maka Kinerja Karyawan juga

semakin meningkat, demikian pula apabila semakin rendah motivasi yang meliputi Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi maka Kinerja Karyawan juga semakin mengalami penurunan.

Saran

1. Bagi PT. PLN Persero APJ Malang
 - a. Diharapkan pihak manajemen selalu berupaya untuk memberikan dukungan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya diperusahaan yaitu dengan memberikan dukungan agar para karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat secara maksimal dilakukan.
 - b. Perusahaan harus memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai agar menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Langkah yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan pemenuhan hak para karyawan sesuai dengan ketentuan sehingga jaminan kesejahteraan karyawan dapat terwujud, dimana hal tersebut menjadi salah satu motivasi para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik diperusahaan.
 - c. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan diharapkan selalu berupaya untuk mengendalikan aktivitas yang dilakukan para karyawan yaitu dengan menjalan kerjasama dengan karyawan lain atau kepada pihak manajemen.
2. Bagi pihak lain.

Berdasarkan hasil analisis maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dengan harapan penelitian ini dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, John H. & Joyce E.A. Russel. 1998. *Human Resource Managment an Experiental Approach*, New York: McGraw-Hill.
- Darma, Agus. 1993. *Manajemen Personalialia*. ed 3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed 5. Jakarta: Bumi Aksara.

Hamid. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gandum Malang*. Malang: Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.

Mathis dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. ed 3. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

Purwanto. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Para Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret.

Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. ed 10. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survai*. ed3. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung :CV. Alfabeta.