

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Menurut Schuller, Dowling, Smart dan Hubber yang dikutip oleh Irianto (2002:3) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

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 tergantung 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 :

- a. Belum semua pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
- b. Masih terdapat pekerjaan pegawai yang belum tercapai dalam bekerja.

c. 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. Karena pentingnya motivasi dan kinerja yang mana akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, maka judul yang digunakan peneliti adalah **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang ?
2. Apakah Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang.

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

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Akademis

- a. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah serta memperdalam kajian pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya pada masalah pengaruh motivasi terhadap kinerja.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan dan studi lanjutan bagi para peneliti lainnya yang tertarik pada bidang yang sama.

2. Kontribusi Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi, terutama masalah mengenai sumberdaya manusia terkait dengan upaya peningkatan motivasi dan kinerja.

E. Sitematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman hasil penelitian, sistematika pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini juga dijelaskan tentang rumusan masalah tentang bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu menguraikan pula tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian dan yang terakhir adalah sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang menjadi kerangka dasar untuk menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan serta sebagai pendukung adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti mulai dari jenis penelitian, lokasi penelitian dan alasan pemilihan lokasi. Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Menjelaskan pula mengenai metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner, hasil wawancara dan dokumentasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi penyajian data dan analisis data. Keseluruhan data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dipaparkan dan dianalisis kemudian diinterpretasikan sesuai dengan teori dan konsep yang digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini meliputi, kesimpulan dari hasil penelitian, saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen maupun peneliti berikutnya, terutama masalah mengenai sumberdaya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini secara sistematis dapat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1

Beberapa Penelitian terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Djumino, A. dan Wahyudin, M. (2005)	Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja	Variabel bebas: • Motivasi Variabel terikat: • Kinerja	Besarnya pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,753 Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,900 menunjukkan kuatnya hubungan antara keseluruhan variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y)
Suhardi (2006)	Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	Variabel bebas: • Motivasi Variabel terikat: • Produktivitas Kerja	pengaruh antara variabel bebas, variabel antara dan variabel terikat secara keseluruhan saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya secara positif dan signifikan.
Purwanto (2008)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja para karyawan	Variabel bebas: • Motivasi Variabel terikat: • Kinerja	Motivasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja, yaitu sebesar β 0,340 tingkat signifikan $\rho < 0,05$ Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,651 menunjukkan kuatnya hubungan antara keseluruhan variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y)
Hamid (2010)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	Variabel bebas: • Motivasi Variabel terikat: • Kinerja	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yaitu sebesar β 0,231 tingkat signifikan $\rho < 0,05$.

B. Motivasi

1. Pengertian 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”.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian pengaruh membangkitkan, mengarahkan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan melalui petunjuk-petunjuknya dan bertanggungjawabkan segala aktivitas yang telah dilakukan.

2. Teori Mc Clelland

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.

Dalam kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang. Munculnya ketiga kebutuhan tersebut sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik.

3. Tujuan Pemberian Motivasi

Setiap pimpinan tentu akan mempunyai tujuan ketika memotivasi karyawannya dan tujuan pemberian motivasi bagi karyawan diantaranya adalah :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

Berdasarkan pernyataan di atas secara garis besar tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan kinerja para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan

dari suatu organisasi. Dengan demikian, perlu terbina adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, sehingga tujuan pemberian motivasi tersebut dapat terlaksana sesuai dengan keinginan masing-masing pihak.

4. Perlunya Motivasi

Secara psikologi perilaku umum manusia, perasaan tak puas akan tercermin dalam pekerjaannya. Dalam suatu perusahaan, perasaan tak puas akan lebih cepat ketahuan pada diri karyawan dari pada perasaan puas. Oleh karena itu, memotivasi karyawan secara intens wajib dilakukan ketika perasaan tak puas muncul ke permukaan.

Arep dan Tanjung (2003:18) menyimpulkan beberapa tanda yang perlu diwaspadai, yaitu:

- a. Tidak mau bekerjasama pada waktu usaha ekstra diperlukan
- b. Segan menjadi sukarelawan untuk melakukan pekerjaan ekstra
- c. Datang terlambat, tetapi pulang lebih awal atau tidak masuk satu hari tanpa keterangan yang jelas
- d. Memperpanjang waktu istirahat minum kopi (*coffe break*) atau waktu makan siang untuk mendapatkan waktu bebas dari pekerjaan
- e. Tidak menepati batas waktu karena tugas tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu
- f. Tidak memiliki sifat-sifat standar yang dimiliki
- g. Terus-menerus mengeluh tentang hal-hal sepele
- h. Menyalahkan orang lain pada waktu keadaan tidak berjalan lancar
- i. Tidak mau mematuhi instruksi

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja wajib dilakukan ketika perasaan tak puas muncul ke permukaan. Tahap berikutnya adalah perlu mencari tahu

apa yang menyebabkan semangat juang karyawan menurun dan memikirkan apa yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya, adapun jenis motivasi yang diberikan bisa berupa evaluasi terhadap kinerja, kenaikan gaji, pemberian bonus dan kesempatan promosi. Sehingga untuk mengukur seberapa tinggi motivasi yang dimiliki karyawan ini, peneliti mengadaptasi instrumen dan item pertanyaan yang digunakan Gardner (2001:22).

C. Kinerja

1. Pengertian 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.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan.

Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

3. Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000:23) yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menentengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai pemusatan perhatian pada sasaran atau tujuan. Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja para karyawan sesuai sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan oleh karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja para karyawan yang akan dievaluasi.

Sedangkan menurut Atmosoepipto (2001:6) menyatakan bahwa :

“Kinerja tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga tidak mempunyai nilai mutlak, melainkan menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan”. Ada dua titik kunci untuk mengukur keragaman pada setiap situasi atau kegiatan, yaitu meliputi :

1. Lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan. Sebagai contoh, bagi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, sasaran nilai dolar penjualan lebih berarti daripada jumlah penjualan yang tercapai.
2. Berfikir pada perbandingan dari “kenyataan” terhadap “yang seharusnya”. Meskipun pada *output* yang “*tangible*” dan dapat diukur secara kuantitatif, hasil bagi *output* terhadap *input* saja kurang berarti apabila tidak diperbandingkan dengan hasil bagi atau sasaran yang diharapkan”.

Penilaian kinerja pada umumnya dilakukan dengan bantuan metode predeterminasi dan formal seperti satu atau lebih, sedangkan menurut Dessler (1997:5) metode penilaian kinerja pada perusahaan dapat dibagi menjadi 6, yaitu :

1. Metode Skala Penilaian Grafik
Penilaian kinerja dengan skala grafik adalah teknik yang paling sederhana dan yang paling populer untuk menilai kinerja para karyawan. Skala ini mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran masing-masing kinerja para karyawan. Karyawan kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri. Nilai yang ditetapkan untuk ciri-ciri tersebut kemudian dijumlahkan.

Sebagai ganti penilaian ciri dan faktor generik (seperti kualitas dan kuantitas) banyak perusahaan yang melakukan spesifikasi dalam melakukan penilaian atas kinerja para karyawan yang telah dicapai oleh masing-masing karyawannya.

2. Metode Peringkat Alternasi

Metode Peringkat Alternasi adalah metode dengan jalan membuat peringkat karyawan dari yang terbaik ke yang terburuk pada satu atau banyak ciri adalah metode lainnya untuk menilai karyawan. Karena biasanya lebih mudah untuk membedakan antara karyawan yang paling jelek dan paling baik dari pada menyusun mereka dalam peringkat berdasarkan ciri tertentu.

3. Metode Perbandingan Berpasangan

Metode ini merupakan metode yang memeringkatkan karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangannya. Untuk masing-masing ciri (kuantitas kerja, kualitas kerja dan sebagainya). Andai terdapat lima orang karyawan yang harus dinilai dalam metode perbandingan berpasangan masing-masing karyawan yang mungkin untuk masing-masing ciri tunjukanlah (dengan tanda + atau -) dan siapa yang merupakan karyawan yang lebih baik dalam pasangan yang telah terbentuk.

4. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*)

Metode ini adalah sama dengan pemeringkatan pada sebuah kurva. Dengan metode ini, persentase yang sudah ditentukan dari peserta penilaian ditempatkan dalam kategori kinerja para karyawan.

5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*)

Metode ini dengan jalan membuat satu catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dengan perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku

Skala Penilaian Berjangkar Perilaku (*BARS: Behaviorally Anchored Rating Scale*), yaitu dengan mengkombinasikan manfaat penilaian berdasarkan kuantitas dan penilaian insiden kritis, penilaian naratif dengan menjangkari sebuah skala berdasarkan kuantitas dengan contoh-contoh perilaku spesifik dari kinerja yang baik dan buruk.

Sedangkan 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.

D. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi adalah “pemberian pengaruh membangkitkan, mengarahkan atau dorongan untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan melalui petunjuk-petunjuknya dan mempertanggungjawabkan segala aktivitas yang telah dilakukan”. 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). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika seorang termotivasi, secara tidak langsung juga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja para karyawan tersebut, sehingga tujuan perusahaan akan segera tercapai.

E. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Nazir (2005:123), menyatakan bahwa :

Sebuah konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang jelas.

Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, maka penelitian ini digambarkan dalam suatu model konsep yang ditunjukkan sebagai berikut:

Gambar 1.1

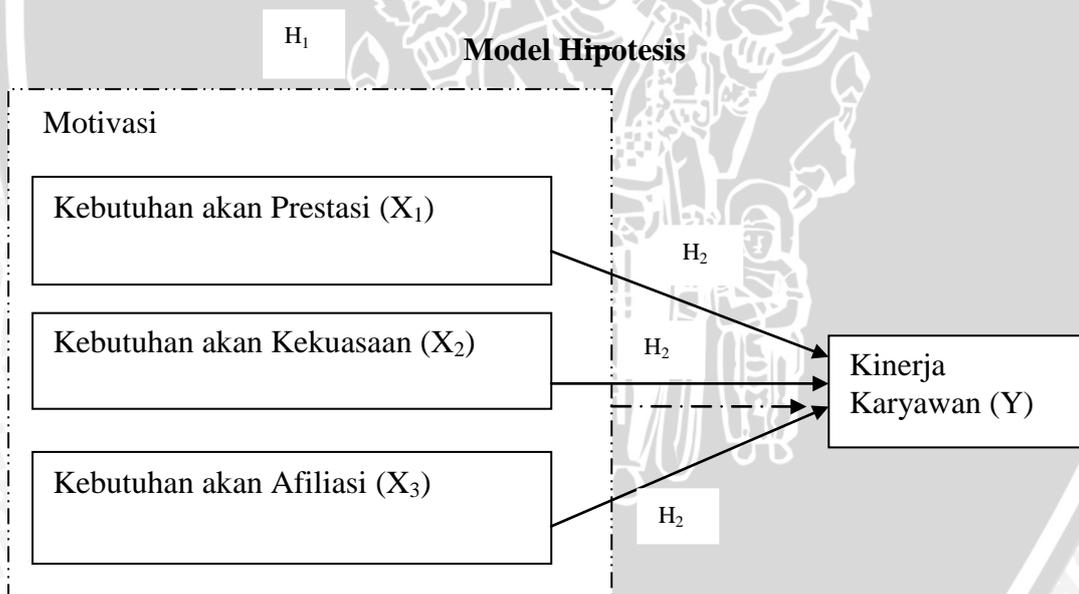
Model Konsep



2. Model Hipotesis

Gambar 1.2

Model Hipotesis



---> : Pengaruh simultan

—> : Pengaruh parsial

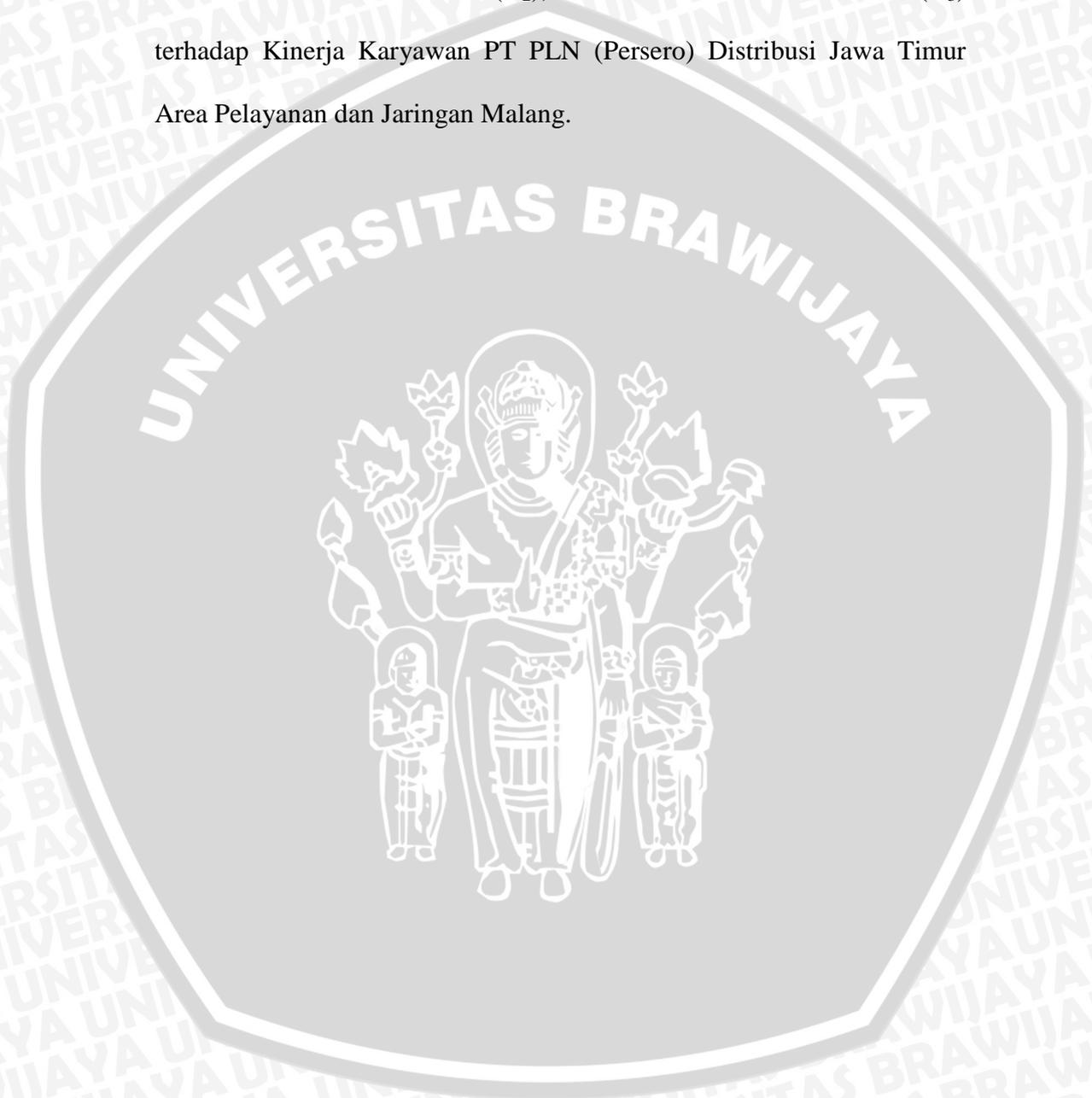
Berdasarkan model tersebut, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

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 (X_1), Kebutuhan akan Kekuasaan (X_2), dan Kebutuhan akan Afiliasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

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. Terhadap data tersebut peneliti akan berusaha mencari jawaban tentang fenomena suatu permasalahan, sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Karyawan yang dinotasikan dengan (Y). Sedangkan variabel bebas (*independent variable*) adalah Motivasi yang dinotasikan dengan (X).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian skripsi ini dilaksanakan di PT. PLN Persero APJ Malang. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa di lokasi perusahaan tersebut memiliki peluang terjadinya masalah Motivasi. Alamat PT. PLN Persero APJ Malang adalah Jl. Basuki Rahmat No.100, Malang Kota.

C. Konsep, Variabel dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Dari judul penelitian ini dapat diketahui bahwa ada dua (2) konsep yang terkandung didalamnya, yaitu:

a. Konsep Motivasi

Motivasi yaitu pemberian pengaruh membangkitkan, mengarahkan untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan melalui petunjuk-petunjuknya dan mempertanggungjawabkan segala aktivitas yang telah dilakukan.

b. Konsep Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2. Variabel

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dimana teknik tersebut akan menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel variabel terikat. Variabel bebas dari konsep Motivasi dalam penelitian ini adalah Kebutuhan akan Prestasi (X_1), Kebutuhan akan Kekuasaan (X_2), serta Kebutuhan akan Afiliasi (X_3) dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Konsep Motivasi (X_1 - X_3)

1. Kebutuhan akan Prestasi (X_1)

Merupakan 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. indikatornya:

- Hasil kerja

2. Kebutuhan akan Kekuasaan (X_2)

Kebutuhan akan Kekuasaan adalah kebutuhan seorang karyawan 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. Indikatornya adalah:

- Pengaruh kerja

3. Kebutuhan akan Afiliasi (X_3)

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

- Hubungan kerja

b. Konsep Kinerja (Y)

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja karyawan dapat digunakan sebagai ukuran hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Dengan demikian indikator Kinerja Karyawan adalah :

a. Kualitas hasil kerja

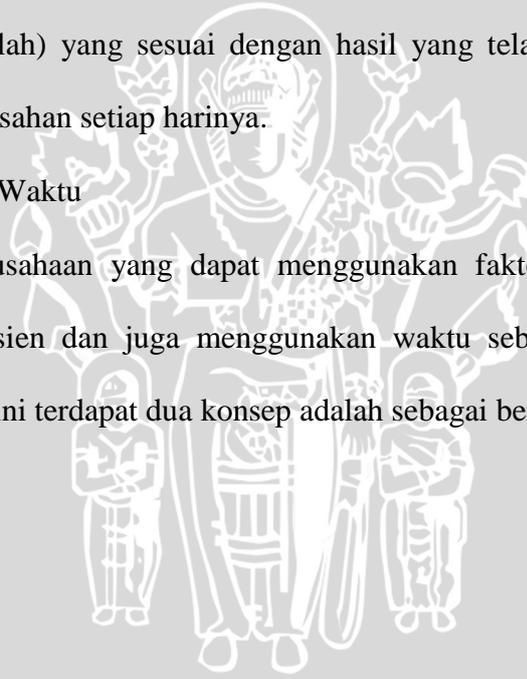
Perusahaan tersebut mempunyai kualitas hasil kerja (mutu) yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

b. Kuantitas hasil kerja

Didalam suatu perusahaan mempunyai efektivitas atau kuantitas hasil kerja (jumlah) yang sesuai dengan hasil yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan setiap harinya.

c. Ketepatan Waktu

Suatu perusahaan yang dapat menggunakan faktor-faktor produksi secara efisien dan juga menggunakan waktu sebaik-baiknya. Pada penelitian ini terdapat dua konsep adalah sebagai berikut:



Tabel 2
Identifikasi Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Kebutuhan akan Prestasi (X1)	Hasil kerja	a. Menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. b. Mendapatkan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi yang dihasilkan.
	Kebutuhan akan Kekuasaan (X2)	Pengaruh kerja	a. Dapat menempati posisi terhadap rekan kerja. b. Pendapat yang disampaikan dapat menentukan suatu keputusan.
	Kebutuhan akan Afiliasi (X3)	Hubungan kerja	a. Dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain. b. Mempunyai rekan kerja yang baik untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas hasil kerja	a. Menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standarkualitas yang ditetapkan. b. Peningkatan kualitas kerja dibandingkan sebelumnya.
		Kuantitas hasil kerja	a. Menghasilkan pekerjaan sebanyak yang ditentukan. b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat dibanding sebelumnya.
		Ketepatan waktu	a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang diminta. b. Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan sebelumnya.

3. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2005:132). Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel. Kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat item instrument yang berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, antara lain:

Tabel 3
Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2005:133)

Instrumen penelitian yang menggunakan Skala Likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005:152), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam suatu penelitian tidak perlu untuk meneliti semua individu didalam populasi, karena akan memakan waktu, tenaga dan biaya yang besar. Oleh karena itu penelitian dapat dilakukan terhadap sebagian saja dari individu didalam suatu populasi atau yang biasa disebut dengan sampel. Populasi dapat dikatakan sebagai seluruh elemen yang menjadi objek penelitian. Untuk itu yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN Persero APJ Malang yang berjumlah 296 karyawan. Karena populasi yang diambil terlalu banyak, maka jumlah sampel (S) yang diambil yaitu dengan menggunakan rumus menurut adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N (d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{296}{296 (10\%)^2 + 1}$$

$$= 74,747$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d = Presesi yang digunakan (10%)

Populasi berjumlah 296 responden dengan tingkat presisi sebesar 10%, diperoleh sampel sebanyak 74,747 dan dibulatkan menjadi 75 responden.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Dalam penentuan metode pengumpulan data, sumber data merupakan faktor yang sangat vital untuk dijadikan sebuah pertimbangan. Sumber penelitian dalam penelitian menurut Arikunto (2006: 129) adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Penelitian ini mengambil dua jenis data, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari jawaban responden, melalui kuisisioner yang telah dirancang sesuai dengan variabel, indikator, serta item yang telah ditetapkan dan disebarkan kepada responden dan wawancara kepada karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Malang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh dari sumbernya langsung melainkan melalui wawancara dan dokumentasi yang mana sudah dikumpulkan atau sudah dikelola oleh pihak lain yang berupa sejarah perusahaan, struktur perusahaan, serta gambaran kepegawaian.

Data ini diperoleh dari bagian yang menangani masalah tersebut, dalam hal ini adalah bagian SDM pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode penyebaran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Menyebarkan kuesioner yaitu daftar pernyataan yang disebarakan kepada seluruh responden (daftar pertanyaan yang diajukan disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diteliti). Hal ini digunakan untuk memperoleh data primer guna menguji hipotesis. Di samping itu penggunaan kuesioner ini bertujuan mendapatkan informasi dengan reabilitas dan validitas yang tinggi. Untuk itu dalam tahap selanjutnya dari kuesioner yang telah terkumpul akan dilakukan uji reliabilitas dan validitas.

b. Wawancara

yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan kepada pihak yang terkait dengan penelitian. Teknik wawancara juga digunakan untuk menggali informasi mengenai hasil kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Hal ini dilakukan dalam rangka memperoleh gambaran secara jelas mengenai informasi yang tertera pada kuesioner.

c. Dokumentasi

yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan, data dan dokumen yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Merupakan alat ukur untuk melihat apakah hasil pengukuran dapat konsisten, yaitu apabila alat ukur yang ada dapat diterapkan pada obyek yang sama secara berulang-ulang dan menghasilkan ukuran yang mendekati ukuran yang sebelumnya. Apabila hubungan dari hasil hitungan dari koefisien korelasi mempunyai nilai lebih besar dari nilai kritisnya pada taraf nyata 5%, maka dikatakan pertanyaan-pertanyaan yang ada disebut valid. Uji validitas dapat diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

x = Variabel yang mempengaruhi

y = Variabel yang dipengaruhi

Arikunto (2006: 138)

Hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4

Uji Validitas Variabel Kebutuhan akan Prestasi

Item	Validitas (Angka korelasi)	Nilai r_{tabel} N=75; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
1.	0,608	0,227	Valid
2.	0,689	0,227	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 4, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel kebutuhan akan prestasi adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik pada tingkat signifikan 5%. Untuk mengetahui uji validitas variabel kebutuhan akan kekuasaan, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5

Uji Validitas Variabel Kebutuhan Akan Kekuasaan

Item	Validitas (Angka korelasi)	Nilai r_{tabel} N=75; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
1.	0,664	0,227	Valid
2.	0,748	0,227	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel kebutuhan akan kekuasaan adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik pada tingkat signifikan 5%. Untuk mengetahui uji validitas variabel kebutuhan akan afiliasi, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6

Uji Validitas Variabel Kebutuhan Akan Afiliasi

Item	Validitas (Angka korelasi)	Nilai r_{tabel} N=75; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
1.	0,791	0,227	Valid
2.	0,828	0,227	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 6, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel kebutuhan akan afiliasi adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik pada tingkat signifikan 5%. Sedangkan untuk mengetahui hasil uji validitas variabel kinerja karyawan Pada PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Malang, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Validitas (Angka korelasi)	Nilai r_{tabel} N=75; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
1.	0,395	0,227	Valid
2.	0,616	0,227	Valid
3.	0,632	0,227	Valid
4.	0,431	0,227	Valid
5.	0,614	0,227	Valid
6.	0,551	0,227	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 7, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel kinerja karyawan Pada PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik pada tingkat signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui kestabilan alat ukur. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel, andaikan pengulangan pengukuran untuk subyek penelitian yang sama menunjukkan hasil yang konsisten. Tingkat reliabilitas suatu alat ukur dapat diketahui dengan menggunakan metode *internal consistency*. Metode ini hanya memerlukan satu kali pengujian tes saja. Karena tes ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden

telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya.

Untuk menerapkan tes ini, kuisioner harus didesain dalam bentuk *multi items*, yaitu berapa pertanyaan pada hakekatnya sama ditanyakan beberapa kali dengan cara yang berbeda. Dengan membandingkan jawaban dari beberapa pertanyaan tersebut dapat diketahui konsistensi responden dalam menjawab kuisioner. Hasil ini akan dinyatakan dalam koefisien alpha, yang berkisar antara angka 0 sampai dengan 1. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai alpha lebih besar daripada 0,6 Arikunto (2006:171).

Rumus *Cornbrach Alpha* dituliskan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{\sum x^2} \right]$$

Keterangan : k = banyaknya belahan tes

s_j^2 = varians belahan j; j = 1, 2, K

$\sum x^2$ = varians skor tes

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 8 di bawah:

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kebutuhan akan prestasi (X_1)	0,681	Reliabel
Kebutuhan akan kekuasaan (X_2)	0,750	Reliabel
Kebutuhan akan afiliasi (X_3)	0,839	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,712	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

G. Metode Analisis Data

1. 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”

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis dengan program SPSS 13.00 for windows, hal ini untuk mempermudah mengolah data yang berwujud angka statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Salah satu analisis inferensial tersebut yaitu :

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2005:243) :

“mengatakan bahwa analisis regresi ganda digunakan jika peneliti bermaksud meramalkan nilai turunya 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 :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Untuk mendapatkan nilai a dan b digunakan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{(n \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{(n \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan :

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

Pengujian regresi linier berganda ini menggunakan *SPSS 13.00 for windows*.

Penelitian ini menggunakan analisis inferensial regresi linier berganda, karena bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh baik simultan ataupun parsial antara variabel Motivasi (X) yang terdiri dari Kebutuhan akan prestasi (X₁), Kebutuhan akan Kekuasaan (X₂), dan Kebutuhan akan Afiliasi (X₃) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

H. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 5%. Uji ini menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2005:257) :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / n - K - 1}$$

keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel.

R^2 = Determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Berdasarkan rumus tersebut, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : Variabel Kebutuhan akan Prestasi (X_1), Kebutuhan akan Kekuasaan (X_2), Kebutuhan akan Afiliasi (X_3) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_1 : Variabel Kebutuhan akan Prestasi (X_1), Kebutuhan akan Kekuasaan (X_2), Kebutuhan akan Afiliasi (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Atau

- Jika $sig F < level\ of\ significant\ (\alpha)$: H_0 ditolak
- Jika $sig F > level\ of\ significant\ (\alpha)$: H_0 diterima

2. 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%. Untuk menguji hipotesis, digunakan t-test satu sampel dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2005:244) :

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Berdasarkan rumus tersebut, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Variabel Kebutuhan akan Prestasi (X_1), Kebutuhan akan Kekuasaan (X_2), Kebutuhan akan Afiliasi (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_1 : Variabel Kebutuhan akan Prestasi (X_1), Kebutuhan akan Kekuasaan (X_2), Kebutuhan akan Afiliasi (X_3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 - Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Atau
- Jika $sig\ t < level\ of\ significant\ (\alpha)$: H_0 ditolak
 - Jika $sig\ t > level\ of\ significant\ (\alpha)$: H_0 diterima