

**PENGARUH KEBUTUHAN PRESTASI, KEKUASAAN,
DAN AFILIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan PT PLN [PERSERO] Area Kediri Distribusi Jawa Timur)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**DHIMAS HERNANDA
NIM. 125030205111007**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN [Persero] Area Kediri Distribusi Jawa Timur)

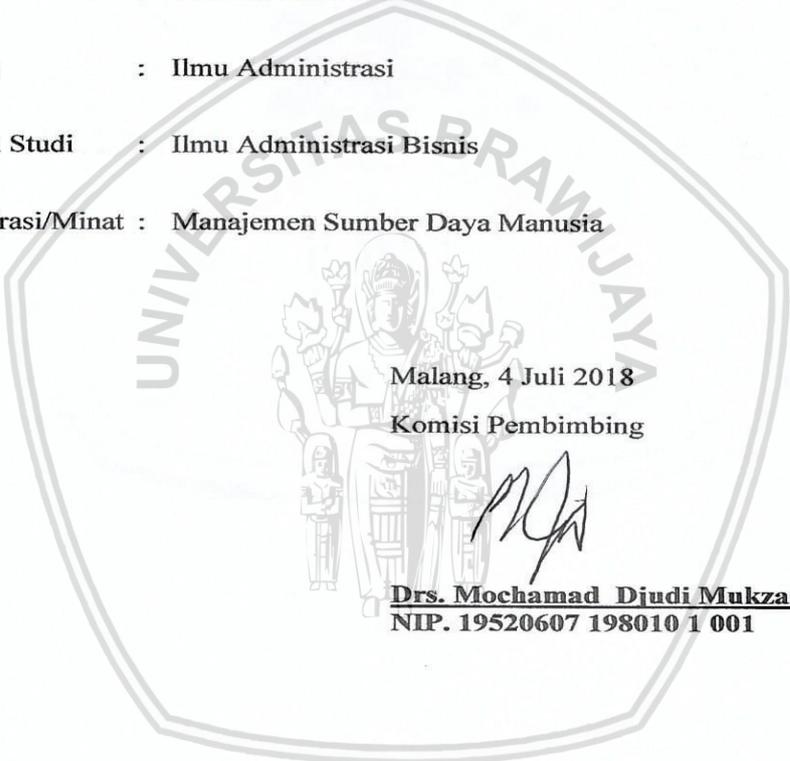
Disusun oleh : Dhimas Hernanda

NIM : 125030205111007

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia



Malang, 4 Juli 2018

Komisi Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Djudi Mukzam', is written over the printed name.

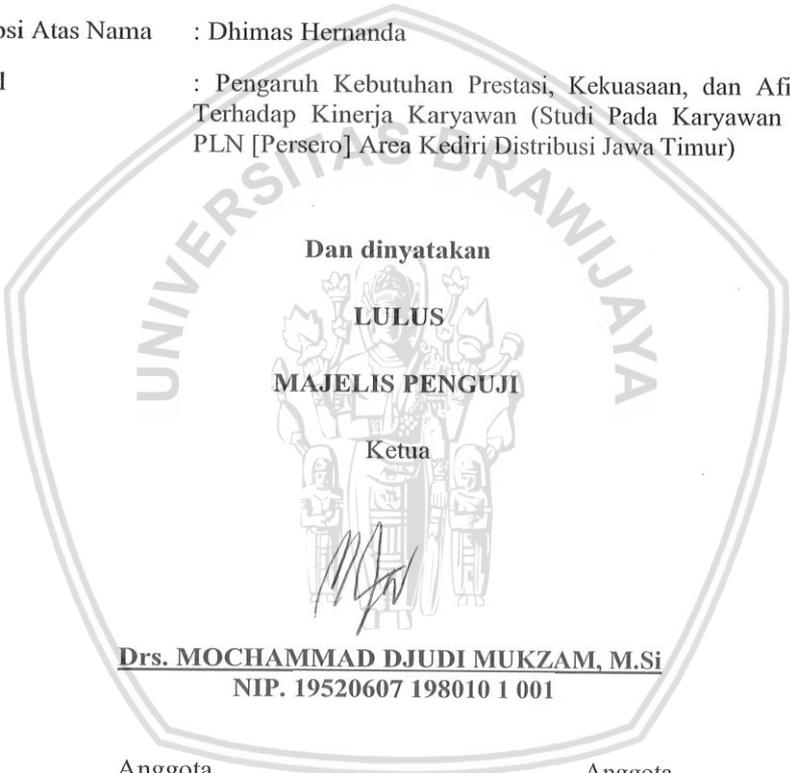
Drs. Mochamad Djudi Mukzam, M.Si.
NIP. 19520607 198010 1 001



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

- Hari : Kamis
- Tanggal : 19 Juli 2018
- Waktu : 10.00 - 11.00 WIB
- Skripsi Atas Nama : Dhimas Hernanda
- Judul : Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan (PT PLN [Persero] Area Kediri Distribusi Jawa Timur)



Dan dinyatakan
LULUS
MAJELIS PENGUJI
 Ketua

Drs. MOCHAMMAD DJUDI MUKZAM, M.Si
 NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota,

Anggota,

Drs. HERU SUSILO, MA
 NIP. 19591210 198601 1 001

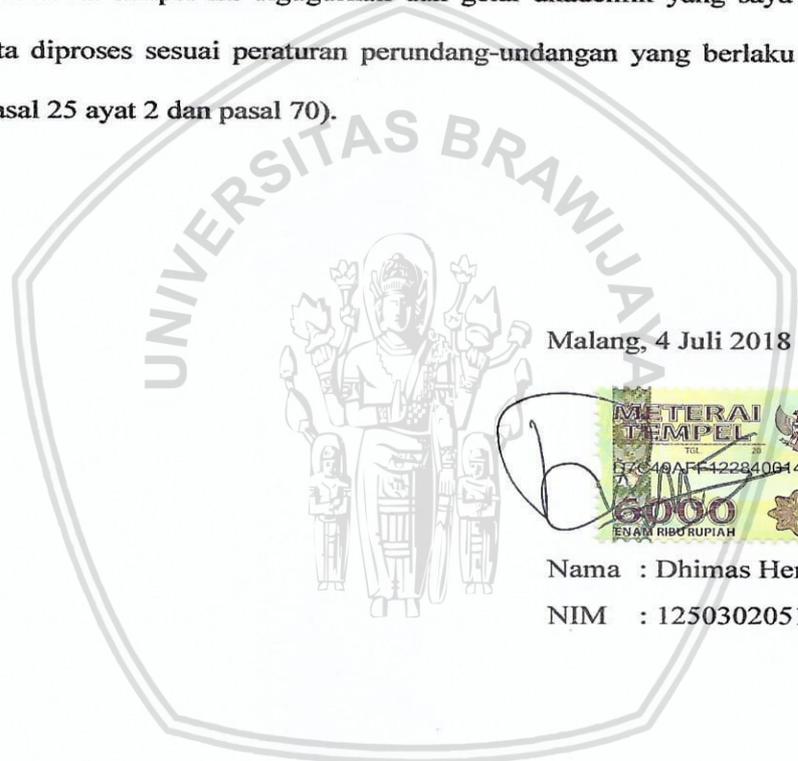
ARIK PRASETYA, S.Sos., M.SI., Ph.D
 NIP. 19760209 200604 1 001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S1) dibatalkan, serta diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).



Malang, 4 Juli 2018



Nama : Dhimas Hernanda
NIM : 125030205111007



CURRICULUM VITAE

DHIMAS HERNANDA

PENDIDIKAN



- 2012-2018**
S1 Ilmu Administrasi Bisnis
Universitas Brawijaya Malang
- 2009 - 2012**
SMA NEGERI 3 KEDIRI
- 2006 - 2009**
SMP NEGERI 3 KEDIRI
- 2000 - 2006**
SD NEGERI BANJARAN 1 KEDIRI

Judul Skripsi : Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN [Persero] Distribusi Jawa Timur Area Kediri)

BIODATA

Nama : Dhimas Hernanda
 NIM : 125030205111007
 TTL : Kediri, 20 Januari 1994
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Jalan Slamet Riyadi 9 Kota Kediri
 No. Hp : 085708201700
 E-mail : hernandadhimas@gmail.com



RINGKASAN

Dhimas Hernanda, 2018, Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN [Persero] Area Kediri Distribusi Jawa Timur), Drs. Mochamad Djudi Mukzam, M.Si.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial kebutuhan prestasi (X1), kekuasaan (X2) dan afiliasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur, dengan jumlah sampel sebesar 60 (enam puluh) orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS for windows 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai Adjusted R square sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Secara parsial variabel kebutuhan prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,047. Sedangkan variabel kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,005. Sedangkan variabel afiliasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,020.

SUMMARY

Dhimas Hernanda, 2018, influence the need of achievement, power and affiliation on employee performance (Research on Employee of PT PLN (Persero) at Kediri Services Area, East Java Distribution), Drs. Mochamad Djudi Mukzam ,M.Si.

The purpose of this study was to describe the influence simultaneously and partially the need of achievement, power and affiliation on the employee performance research on employee of PT PLN (Persero) at Kediri Services area, East Java Distribution.

The Research type is explanatory research method with quantitative approach. Explanatory research is research that highlight relationship between variable and evaluating hypothesis which has formulated before. The population are employee of PT PLN (Persero) at Kediri Service Area, East Java Distribution. Sixty employee has picked as research sample. Technique for collecting data in this study is questionnaires and documentation with double analytic regression, using SPSS for windows 21 software.

The result of research indicates that the need of achievement, power and affiliation are simultaneously and significantly influence on employee performance as shown by F-significance rate $< \alpha (0.000 < 0.05)$ and Adjusted R-square of 0,502. . It means that the contribution of the need of achievement, power and affiliation to employee performance is 50,2%. Whereas the remaining 49,8% are explained by other variables beyond this research. Partially, the need of achievement is significantly influential to employee performance of 0,047. the need of power is significantly influential to employee performance of 0,005. the need of affiliation is significantly influential to employee performance of 0,020.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan dan Afiliasi terhadap Kinerja Karyawan”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, M.BA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Drs. Mochamad Djudi Mukzam, M.Si. selaku Komisi Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, petunjuk, bimbingan, dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Kedua orang tua tersayang yang menjadi motivasi utama dalam hidup penulis.
6. Keluarga yang selalu mendukung dan mendoakan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.



7. Elsa Maharani yang selalu memberikan semangat dan do'a kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Chondro Luckyto selaku Asman Yan-Adm PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Kediri beserta karyawan yang telah memberikan kesempatan dan bantuannya untuk melakukan penelitian skripsi ini
9. Seluruh sahabat dan teman-teman yang telah bersedia membantu dan memberikan pencerahan dalam skripsi ini
10. Pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 4 July 2018

Penulis

Dhimas Hernanda

DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
<i>SUMMARY</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris	7
Penelitian Terdahulu	7
B. Tinjauan Teoritis	9
1. Motivasi	9
a. Pengertian Motivasi	9
b. Teori Motivasi	11
c. Teori Kebutuhan McClelland	16
d. Kebutuhan Prestasi	16
e. Kebutuhan Kekuasaan	17
f. Kebutuhan Afiliasi	18
2. Kinerja	20
a. Pengertian Kinerja	20
b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
c. Pengukuran Kinerja	22
C. Kaitan Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi dengan Kinerja	23
D. Model Konsep dan Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Konsep, Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran	27
1. Konsep	27
2. Variabel Penelitian	28
3. Definisi Operasional	28
4. Skala Pengukuran.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	33
E. Pengumpulan Data	34
1. Sumber Data.....	34
2. Metode Pengumpulan Data	35
3. Instrumen Penelitian.....	36
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas	37
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
a. Uji Validitas	38
b. Uji Reliabilitas	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
1. Analisis Deskriptif	40
2. Analisis Inferensial.....	40
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
4. Uji Asumsi Klasik	41
a. Uji Normalitas	41
b. Uji Multikolinieritas	43
c. Uji Heteroskedastisitas	44
5. Pengujian Hipotesis.....	45
a. Uji Simultan	45
b. Uji Parsial	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	48
1. Sejarah Perusahaan.....	48
2. Visi, Misi, dan Motto	49
3. Tujuan Perusahaan	50
4. Makna Logo Perusahaan	50
5. Struktur Organisasi	53
B. Gambaran Umum Responden.....	68
1. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin	68
2. Gambaran Responden berdasarkan Usia.....	68
3. Gambaran Responden berdasarkan Lama Kerja atau Masa Kerja.....	69
4. Gambaran Responden berdasarkan Pendidikan	70
C. Deskripsi Jawaban Responden.....	71



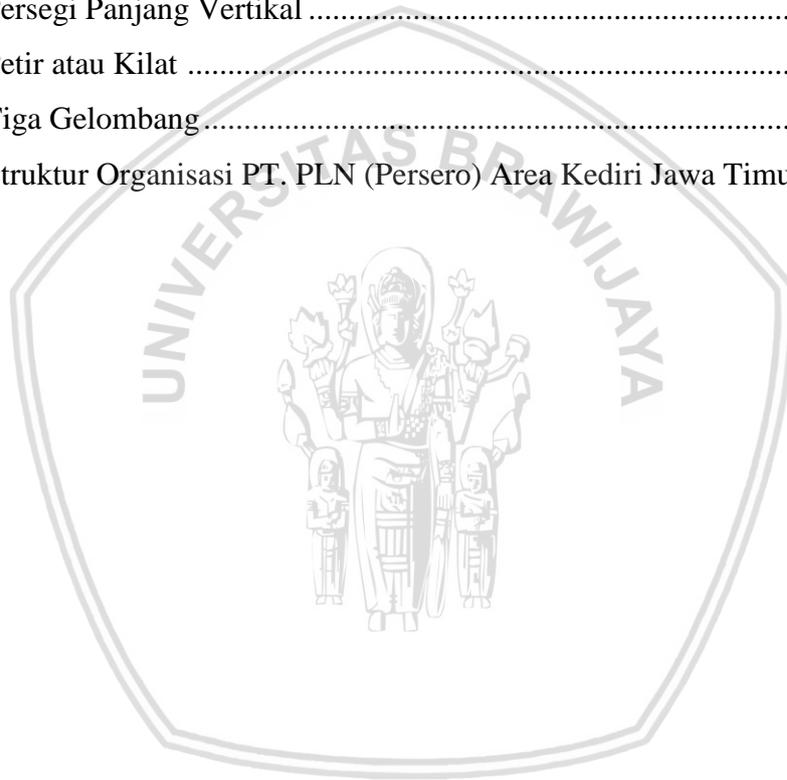
1. Diskripsi Variabel Kebutuhan Prestasi (X_1)	71
2. Diskripsi Variabel Kebutuhan Kekuasaan (X_2)	73
3. Diskripsi Variabel Kebutuhan Afiliasi (X_3).....	76
4. Diskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	78
D. Analisis Data.....	81
1. Analisis Regresi Linier Berganda	81
2. Uji Hipotesis	83
a. Uji Simultan (Uji F)	83
b. Uji Parisal (Uji t).....	84
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	86
E. Pembahasan Hasil Penelitian	87
1. Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Afiliasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.....	87
2. Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Afiliasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan.....	89
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu	10
2.	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	31
3.	Skor pada Skala Likert	33
4.	Hasil Uji Validitas	38
5.	Hasil Uji Reliabilitas	39
6.	Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-smirnov</i>	43
7.	Hasil Uji Multikolinearitas	44
8.	Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin	68
9.	Gambaran Responden berdasarkan Usia	69
10.	Gambaran Responden berdasarkan Lama Kerja atau Masa Kerja	69
11.	Gambaran Responden berdasarkan Pendidikan	70
12.	Diskripsi Variabel Kebutuhan Prestasi (X_1)	71
13.	Diskripsi Variabel Kebutuhan Kekuasaan (X_2)	74
14.	Diskripsi Variabel Kebutuhan Afiliasi (X_3)	76
15.	Diskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	78
16.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	81
17.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	84
18.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	85

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Model Konsep	24
2.	Model Hipotesis	25
3.	Hasil Uji Normalitas dengan Diagram Normal P-P Plot.....	42
4.	Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	45
5.	Logo PT PLN (Persero).....	51
6.	Persegi Panjang Vertikal	51
7.	Petir atau Kilat	52
8.	Tiga Gelombang.....	52
9.	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Kediri Jawa Timur	53



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	96
2.	Hasil Uji Validitas	99
3.	Hasil Uji Reliabilitas.....	103
4.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	107
5.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	109
6.	Surat Ijin Penelitian	110



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber-sumber yang ada. Sumber-sumber yang ada, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM yang dimaksud adalah karyawan yang merupakan salah satu aset perusahaan yang perlu ditunjang kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan dalam menunjang pencapaian tujuan adalah dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, serta menggerakkan tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003:55) “Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Dengan adanya suatu pandangan sistematis tentang motivasi sangat berguna bagi manajer SDM untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tenaga kerja yang terdapat diperusahaan dapat secara efektif mendukung tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut McClelland dalam Rivai (2009:840) “Kebutuhan manusia yang berkaitan dengan motivasi dibagi menjadi tiga, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi”. Hasil penelitian Dany,

A.I (2015:7) menunjukkan “bahwa secara simultan kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun secara parsial kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Batu”. Terdapat hasil penelitian serupa Negara, E.K. (2014:8) menunjukkan “bahwa secara simultan dan parsial motivasi yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Persero APJ Malang”.

Semakin tinggi motivasi yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dan sebaliknya. 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”. 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.

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan monopoli dalam bidang penyediaan listrik di Indonesia. PT. PLN memiliki kantor cabang di seluruh daerah di Indonesia, salah satu kantor cabangnya adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Kediri. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Kediri 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 bekerja dengan kinerja yang maksimal. Pada pengamatan peneliti, apakah pemberian motivasi kerja mampu membuat karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Kediri tergerak dan bekerja dengan maksimal.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Kediri dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan cara pihak manajemen memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memaksimalkan atas potensi yang dimiliki. Bentuk-bentuk motivasi kerja antara lain adanya kebijakan pemberian kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Contoh bentuk-bentuk motivasi kerja antara lain untuk memiliki penghasilan yang tinggi para karyawan dituntut untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Kebutuhan kekuasaan tinggi pada karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya agar mendapat nilai yang tinggi dari manajer area, selain mendapat gaji yang tinggi karyawan juga dapat naik jabatan sesuai rekomendasi manajer area.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mencoba untuk mengetahui mengenai kebutuhan motivasi McClelland serta kinerja karyawan dan terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN [Persero] Area Kediri Distribusi Jawa Timur).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan secara simultan dari pengaruh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial dari pengaruh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan atau referensi dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal memotivasi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi pihak yang bersangkutan dengan penelitian.

2. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan digunakan bagi perkembangan ilmu administrasi bisnis terutama dalam bidang sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kajian teori yang berkaitan dengan motivasi model teori McClelland dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Penggambaran penelitian ini akan disusun dalam sistematika pembahasan dengan uraian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menyajikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan rumusan masalah. Mengulas tentang teori motivasi dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi uraian tentang metode penelitian yang digunakan, terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel, sumber data, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan data yang diperoleh dari perusahaan yang diantara sejarah perusahaan, visi misi dan motto, struktur organisasi dan *job description* selama penelitian. Menjelaskan data yang di dapat untuk melakukan analisis tentang motivasi yang terjadi pada karyawan di suatu perusahaan.

BAB V PENUTUP

Berisikan kesimpulan berdasarkan pada analisis data dari penelitian serta saran-saran yang disampaikan berdasarkan hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai rujukan atau acuan dalam penelitian ini. Seluruh penelitian yang mengenai motivasi dan kinerja pada intinya merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja setiap karyawan. Dibawah ini terdapat tiga penelitian terdahulu diantaranya:

1. Dany (2015)

Penelitian yang diambil oleh Adim Indilla Dany (2015) dengan judul “Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Batu)” dengan tujuan untuk menjelaskan dan memberikan informasi tentang pengaruh secara parsial dan simultan dari kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Batu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Variabel motivasi yang digunakan adalah kebutuhan prestasi (X_1), kebutuhan kekuasaan (X_2), kebutuhan afiliasi (X_3), kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun secara parsial kebutuhan prestasi,

kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Batu.

2. Negara (2014)

Penelitian yang diambil oleh Erlangga Kesuma Negara (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN Persero APJ Malang)” dengan tujuan untuk menjelaskan pengaruh Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Variabel motivasi yang digunakan adalah kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan kekuasaan (X_2), dan kebutuhan akan afiliasi (X_3), kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Persero APJ Malang.

3. Agustin (2012)

Penelitian yang diambil oleh Fidyta Wendy Agustin (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Hero Sakti Motor Gemilang Malang)”. Variabel motivasi yang digunakan adalah kebutuhan akan afiliasi (X_1), kebutuhan akan prestasi (X_2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X_3) serta terhadap variabel prestasi kerja (Y). Penelitian ini menggunakan

analisis regresi linear berganda. Penelitian ini diketahui korelasi antara kebutuhan akan afiliasi (X_1), kebutuhan akan prestasi (X_2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X_3) mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 70,4%, sedangkan sisanya yaitu 29,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Dari ketiga penelitian terdahulu diatas dapat disajikan dalam Tabel 1.

B. Tinjauan Teoritis

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *movere* yang artinya menggerakkan. Menurut Mangkunegara (2005:61) “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. *Motive* merupakan keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan, motivasi. Seseorang yang tidak termotivasi hanya dapat memberikan sedikit kontribusinya dalam bekerja.

Dalam keadaan ini motivasi menjadi kebutuhan bagi setiap individu. Menurut Henry Murray dalam Alwisol (2007:218) “Kebutuhan (*Needs*) adalah konstruk mengenai kekuatan di bagian otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berfikir, dan berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan”. Kebutuhan bisa dibangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

PENELITI/TAHUN/ JUDUL	VARIABEL	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
Adim Indilla Dany (2015) dengan judul “Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Batu)”	kebutuhan prestasi (X_1), kebutuhan kekuasaan (X_2), kebutuhan afiliasi (X_3), dan Kinerja karyawan (Y)	Analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik	Bahwa secara simultan kebutuhan prestasi, kekuasaan, afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun secara parsial kebutuhan prestasi, kekuasaan, afiliasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Batu.
Erlangga Kesuma Negara (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN Persero APJ Malang)”	kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan kekuasaan (X_2), dan kebutuhan akan afiliasi (X_3), kinerja karyawan (Y)	Analisis deskriptif dan analisis inferensial.	Bahwa secara simultan dan parsial motivasi yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Persero APJ Malang.
Fidya Wendy Agustin (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Hero Sakti Motor Gemilang Malang)”	kebutuhan akan afiliasi (X_1), kebutuhan akan prestasi (X_2), kebutuhan akan kekuasaan (X_3), dan prestasi kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda Uji F Uji t	Hasil uji menunjukkan bahwa variabel kebutuhan akan afiliasi (X_1), kebutuhan akan prestasi (X_2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X_3) mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 70,4%, sedangkan sisanya yaitu 29,6% merupakan kontribusi dari variabel lain.

Sumber: Data Primer diolah, 2017

sering dirangsang oleh faktor lingkungan. Biasanya, kebutuhan bersamaan dengan perasaan atau emosi khusus, dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikan dalam mencapai pemecahannya.

Berdasarkan definisi motivasi dan kebutuhan yang telah dirumuskan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kebutuhan merupakan kebutuhan setiap individu dalam mengarahkan kemampuan dan ketrampilannya dalam tujuan untuk mendorong dan melakukan kebutuhan fisiologis dan psikologis yang nantinya berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal.

b. Teori Motivasi

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan meneliti faktor faktor apa saja dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku individu. Teori ini menjelaskan jika semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka motivasinya akan kuat dan membuat semakin giat untuk bekerja. Teori motivasi kepuasan menurut para ahli :

a) Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow dalam Santoso (2010:111-112)

Bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : pangan, sandang, dan papan ; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Pemahaman tentang lima tingkat atau hierarki kebutuhan yang terpenuhi menjadikan faktor utama yang menggantikan kebutuhan tertinggi seseorang. Dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Perlu ditekankan dalam hubungan ini bahwa :

- Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang;
 - Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
 - Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.
- b) Teori dua faktor (Frederic Herzberg)

Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor *motivasional* adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2006:178) “Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, maintenance factors, job context, dan extrinsic factors,*

sedangkan faktor pemotivasian disebut juga dengan *satisfiers, motivators, job content, dan intrinsic factors*”.

Herzberg dalam Christhofer dan Kesumawatie (2015:212) menyebutkan faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) sebagai berikut:

- a. Kebijakan perusahaan dan administrasi (*company policies*)
- b. Supervisi (*supervision*)
- c. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja.
- d. Hubungan interpersonal dengan atasan
- e. Gaji (*salary*)
- f. Keamanan kerja (*security*)
- g. Kondisi kerja (*working conditions*).

Sedangkan Herzberg dalam Hasibuan (2006:186) menjelaskan faktor - faktor motivator adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi (*achievement*)
- b. Penghargaan (*recognition*)
- c. Kenaikan pangkat (*advancement*)
- d. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- e. Tanggung jawab (*responsibility*).

Menurut Herzberg dalam Christhofer dan Kesumawatie (2015:212) “Faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada”. Sebaliknya motivator membimbing kearah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada.

c) Teori ERG (Clayton P. Alderfer)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” . Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).

Menurut Sudrajat (2008:3), tiga istilah tersebut didalam akan tampak dua hal penting.

“Pertama, secara konseptual persamaan teori yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. “*Existence*” identik dengan hierarki pertama dan kedua; “*Relatedness*” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna sama dengan “*self actualization*”. Kedua, teori Alderfer dalam Sarinah dan Mardalena (2017), menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa :

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
2. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan;
3. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

2) Teori Proses (*Process Theory*)

Teori ini menjelaskan bagaimana individu digerakkan, didukung, dan dihentikan. Ada tiga teori motivasi proses yang dikenal yaitu teori harapan (*Expectancy Theory*), teori keadilan (*Equity Theory*), dan teori penguatan (*Reinforcement Theory*).

a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori Vroom oleh Hasibuan (2006: 165) mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting yaitu sebagai berikut :

1. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
3. Pertautan (*inatrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Artinya apabila seseorang menginginkan

sesuatu dan jalan telah terbuka untuknya maka yang bersangkutan akan berusaha untuk mendapatkannya. Jika seseorang menginginkan sesuatu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperolehnya. Namun sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun akan menjadi rendah.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori oleh J. Stacy Adams oleh Mangkunegara, (2005:72) yang menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dari teori ini yaitu sebagai berikut :

1. *Input*. *Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja.
2. *Outcome*. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan berprestasi untuk mengekspresikan diri.
3. *Comparison person*. *Comparison Person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori B.F Skinner dalam Hasibuan (2003:121) yang meliputi dua jenis, yaitu “Pengukuhan positif (*Positive Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat. Pengukuhan negative (*Negative Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadinya jika pengukuhan negative dihilangkan secara bersyarat”.

Prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan. Apabila diikuti oleh suatu stimulasi yang bersyarat. Demikian juga “prinsip hukuman (*Punishment*)” selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (respon) itu diikuti oleh rangsangan yang bersyarat juga.

c. Teori Kebutuhan McClelland

Teori Motivasi Berprestasi mengemukakan bahwa, manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Teori ini memiliki sebuah pandangan bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat di bedakan dari kebutuhan kebutuhan yang lainnya.

Teori David McClelland, dalam buku Siagian (2004:167) mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- 1) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibanding sebelumnya.
- 2) Kebutuhan berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- 3) Kebutuhan untuk afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Ketiga kebutuhan tersebut dapat dimiliki setiap orang, yang membedakan hanya intensitasnya. Seseorang dapat memiliki kebutuhan prestasi yang dominan dibanding orang lain, sementara orang lain dominan mungkin kebutuhan berkuasa. Kebutuhan mana yang dominan pada seseorang dapat dipengaruhi oleh sistem nilai yang berkembang di masyarakat.

d. Kebutuhan Prestasi (*Need For Achievement*)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, prestasi adalah hasil yang telah dicapai. Prestasi atau *Achievment* merupakan suatu istilah yang diperkenalkan oleh David McClelland yang menunjukkan keinginan individu untuk secara signifikan menguasai skill, pengendalian atau standar tinggi. kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, dan bergulat untuk sukses.

Seseorang dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi berusaha unggul dan dengan demikian cenderung menghindari situasi baik yang berisiko rendah dan berisiko tinggi. Orang yang berprestasi tinggi menghindari situasi dengan risiko rendah karena dengan mudah mencapai kesuksesan yang bukan pencapaian yang sungguh sungguh.

Kebutuhan prestasi merupakan motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan/seseorang akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan pekerjaan. Karyawan/seseorang perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya. McClelland dalam Siagian (2010:169) menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi mempunyai dua indikator, yaitu :

- a. Kemampuan adalah kecakapan dalam menguasai beberapa keahlian yang sudah menjadi bawaan sejak lahir atau dari latihan yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang berwujud tindakan.
- b. Kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam menciptakan sesuatu yang baru, baik melalui pikiran maupun karya yang berbentuk sesuatu yang baru.

e. Kebutuhan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Seseorang yang memiliki tingkat Kebutuhan Kekuasaan yang tinggi cenderung berperilaku lebih tegas atau bisa diasumsikan bahwa seseorang yang memiliki tingkat kebutuhan kekuasaan tinggi memiliki perilaku yang agresif dan dominan.

Beberapa orang mungkin selalu ingin memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang

dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

McClelland dalam Siagian (2010:172) mengemukakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan mempunyai dua indikator penting, yaitu :

- a. Aktualisasi diri adalah tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan kemampuannya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata dalam rangka untuk mendapatkan kekuasaan.
- b. Kekuasaan merupakan kemampuan seseorang dalam memperoleh sesuatu dengan cara yang dikehendakinya.

f. Kebutuhan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Afiliasi merupakan pembentukan kontak sosial yang menghasilkan sebuah hubungan atau pertalian. Kebutuhan afiliasi merupakan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Individu yang termotivasi oleh afiliasi memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung. Individu tersebut yang berkinerja efektif dalam tim. Individu yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi lebih memilih bekerja di lingkungan yang menyediakan interaksi pribadi yang lebih besar. Individu dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi kurang mampu melaksanakan tugasnya sebagai manajer dan kurang dalam memberi pengaruh terhadap orang lain. Afiliasi memainkan peran yang sangat kompleks namun penting dalam perilaku manusia. Terkadang afiliasi disamakan dengan motif sosial atau dinamika kelompok. Motif

afiliasi tidak seluas seperti tersirat dari motif sosial maupun sebagai komprehensif atau kompleks seperti yang tersirat dari dinamika kelompok.

McClelland dalam Siagian (2010:170) Kebutuhan afiliasi mempunyai dua faktor, yaitu :

- a. Gairah kerja adalah perwujudan dari moral dan semangat kerja yang tinggi. Motivasi tersebut muncul jika seseorang tersebut mempunyai niat dan keinginan dalam mengerjakan tugasnya.
- b. Interaksi dengan orang lain adalah suatu komunikasi yang dilakukan dengan orang lain, pada dasarnya setiap individu tidak dapat hidup sendiri dan saling membutuhkan dengan individu yang lain.

McClelland menyimpulkan bahwa kebutuhan prestasi disebabkan oleh perilaku mandiri yang mengarahkan seseorang menuju sukses dalam peran manajerial. Namun, konsep tentang kebutuhan kekuasaan dan afiliasi berlaku untuk manajemen yang sukses meskipun jauh lebih sedikit penelitian yang dilakukan tentang kebutuhan tersebut untuk mendukung atau menyangkal pernyataan dari McClelland.

Kesimpulan lainnya Kebutuhan untuk berprestasi tinggi orang yang tergolong pada *high achiever* harus diberikan pekerjaan yang menantang dengan sasaran akhir yang masih dapat dicapai. Bagi mereka uang bukanlah suatu motivator yang penting, yang lebih efektif adalah umpan balik atas apa yang telah mereka lakukan. Karyawan dengan kebutuhan afiliasi tinggi membutuhkan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan nuansa kerja sama yang prima. Manajemen harus menyediakan peluang untuk mengatur orang lain bagi mereka yang mencari kekuasaan.

Berdasarkan teori dan penelitian yang mendukung pendapat McClelland penulis mengambil teori McClelland sebagai dasar teori yang digunakan dengan

memakai tiga kebutuhan yang disebutkan, yaitu Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Kekuasaan, dan Kebutuhan Afiliasi sebagai variable bebas karena sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian dari kinerja menurut Hasibuan (2001:34), yaitu “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Selain itu menurut As’ad dalam Sawitri (2017:138) “Kinerja atau prestasi kerja (*job performance*) merupakan sebagai kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan atau *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya”.

Kinerja merupakan perwujudan kerja atau hasil yang dicapai oleh karyawan atau perusahaan organisasi. Konteks pengembangan sumberdaya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan/organisasi. Menurut Mangkunegara (2007:67), “Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance*, atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kualitas yang dimaksud adalah kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Menurut Gomes dalam Mangkunegara (2000:9) “Kinerja

karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai kriteria yang di tetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi faktor internal maupun eksternal. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Mangkunegara (2005:67-68), mengemukakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada dua, yaitu :

- 1) Faktor kemampuan (*ability*)
Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).
- 2) Faktor motivasi (*motivation*)
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang di maksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Mosley (2005:195) menambahkan “bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu motivasi, kemampuan, dan dukungan organisasi”. Menurutnya kinerja dipengaruhi juga oleh dukungan organisasi yang di maksud adalah berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan tersebut meliputi peralatan, bahan, kondisi kerja yang menguntungkan, aturan dan prosedur yang

mendukung dalam bekerja, rekan kerja yang dapat bekerjasama dengan baik, waktu yang sesuai dalam melakukan pekerjaan yang maksimal. Jika hal hal tersebut baik-baik saja, maka kinerja tidak terganggu.

c. Pengukuran Kinerja

Kinerja sebagaimana telah dijelaskan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai kriteria yang di tetapkan. Atas pengertian tersebut perlu mengukur kinerja hasil karyawan agar dapat mengetahui bagaimana hasil yang telah dibuatnya selama di beri tugas dan kewajiban dari perusahaan/organisasi, sehingga perusahaan/organisasi dapat memberikan umpan balik atas hasil kerjanya.

Menurut Dharma (1991:54), mengungkapkan pengukuran kinerja mempertimbangkan hal hal sebagai berikut :

- 1) Kuantitas, melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian antara waktu yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan.

Menurut As'ad (1995:49), berpendapat bahwa “ada beberapa syarat/kriteria ukuran kinerja karyawan yang baik dan dapat diprediksikan. Dan yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran kinerja karyawan yaitu : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya”.

C. Kaitan Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi dengan Kinerja

Pengaruh kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan kekuasaan terhadap kinerja pekerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kebutuhan berprestasi, berafiliasi, kekuasaan, kemampuan pekerja. Menurut McClelland dalam Zulfitri (2016:116) interaksi ini di formulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$f (n/Ac \times n/Af \times n/Pw).$$

Formulasi ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja ditentukan oleh kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Kebutuhan itu akan mendorong pekerja untuk meningkatkan perbaikan kualitas kerja secara berkelanjutan tanpa henti. Perbaikan kualitas dan kuantitas kerja ini menjadi lebih membudaya dalam praktik kerja, akan dapat meningkatkan kinerja pekerja dan suasana di lingkungan kerja akan kondusif.

Sutrisno (2009:140) menjabarkan, apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh tiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampakkan ciri ciri sebagai berikut :

- a. Tingkah laku individu yang didorong kebutuhan prestasi, sebagai berikut :
 - 1) Memilih resiko yang moderat di dalam perbuatannya.
 - 2) Mencari umpan balik tentang perbuatannya.
 - 3) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.
 - 4) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif.
- b. Tingkah laku individu yang didorong kebutuhan kekuasaan, sebagai berikut:
 - 1) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.
 - 2) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta.
 - 3) Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi tempat berada.
 - 4) Mengumpulkan barang barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan wibawa.

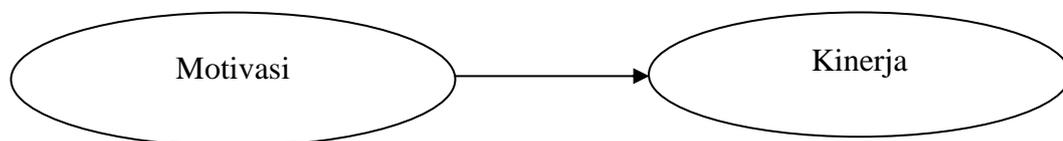
- c. Tingkah laku individu yang didorong kebutuhan afiliasi, sebagai berikut :
- 1) Lebih memerhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada tugas tugas yang ada pada pekerjaan.
 - 2) Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif.
 - 3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
 - 4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

Kesimpulan dari tinjauan teori tersebut kebutuhan motivasi dan kinerja sangat erat hubungannya, karena motivasi berhubungan erat keberhasilan seseorang dengan kinerjanya, organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pimpinan harus bisa memberi motivasi kepada karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Nazir (2003:123) “Konsep adalah sesuatu yang menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas”. Berdasarkan uraian mengenai kebutuhan motivasi terhadap kinerja maka dapat dirumuskan kerangka konsepsi seperti gambar di bawah ini:

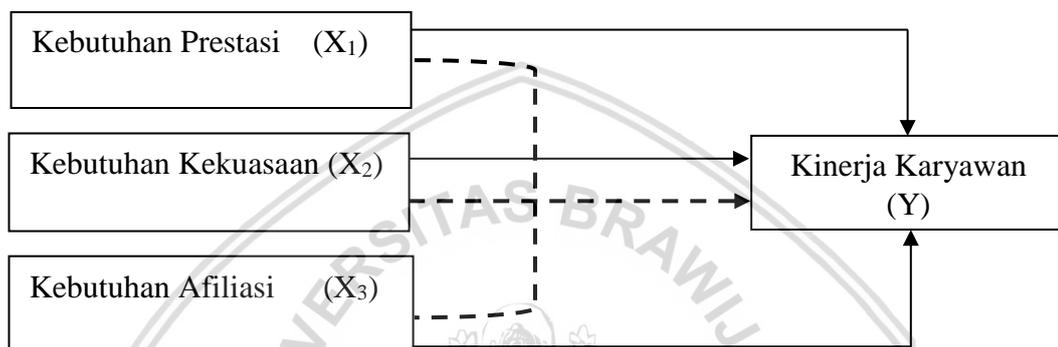


Sumber: Data diolah, 2017

Gambar 1 : Model Konsep

2. Model Hipotesis

Nazir (2003:151) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris”. Berdasarkan acuan pengembangan model konsep yang dilanjutkan pada sebuah model hipotesis, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :



Sumber: Data diolah, 2017

Gambar 2 : Model Hipotesis

Keterangan :

- = Pengaruh variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 secara parsial terhadap variabel Y
 - - - - - → = Pengaruh variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 secara simultan terhadap variabel Y

Penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan kekuasaan (X_2), dan kebutuhan afiliasi (X_3), sedangkan yang menjadi variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan model konsep dan hipotesis di atas, maka rumusan penelitian yang dapat diajukan adalah:

- Terdapat pengaruh kebutuhan prestasi (X_1), kebutuhan kekuasaan (X_2), dan kebutuhan afiliasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh kebutuhan prestasi (X_1), kebutuhan kekuasaan (X_2), dan kebutuhan afiliasi (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Masyhuri dan Zainuddin (2008:13) yaitu “penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif, yaitu berangkat dari persoalan umum (teori) ke hal khusus sehingga penelitian harus ada landasan teorinya”. Jenis penelitian yaitu *explanatory research* (penelitian penjelasan). Menurut Sugiono (2006:10) “*Explanatory research* penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel penelitian. Dasar utama pemilihan jenis penelitian ini untuk menguji hipotesa yang telah digunakan sebelumnya”. Metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh kebutuhan Prestasi (X_1), Kekuasaan (X_2) dan Afiliasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur yang bertempat di Jalan Basuki Rachmad No.1 Kota Kediri. Alasan pengambilan lokasi tersebut adalah motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Kediri belum optimal, hal ini terlihat dari belum semua karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, masih terdapat pekerjaan karyawan yang belum tercapai dalam bekerja, dan bekerja hanya sebagai rutinitas.

C. Konsep, Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Konsep

Menurut Singarimbun (2006:33) “Konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”. Penelitian ini memiliki dua konsep, antara lain :

a. Konsep Motivasi

Menurut Mangkunegara (2005:61) “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Hal ini senada dengan apa yang dinyatakan oleh Robbins (2001:166) “Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang di pengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

b. Konsep Kinerja

Kinerja 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 dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2. Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2010:131) “Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Dalam suatu penelitian minimal terdapat dua variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (Variabel Independen)

Menurut Sinambela (2014:46) “Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat”. Variabel bebas dari penelitian ini adalah kebutuhan prestasi (X_1), kebutuhan kekuasaan (X_2), dan kebutuhan afiliasi (X_3).

b. Variabel terikat (Variabel Dependen)

Menurut Sinambela (2014:46) “Variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2011:126) “Definisi operasional adalah Suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau memspezifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut”. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X)

1. Kebutuhan Prestasi (X_1)

Suatu kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi lebih tinggi. Variabel ini diukur dengan dua indikator yaitu :

1) Kemampuan

- a) Memiliki kemampuan dalam mengembangkan potensi diri.
- b) Dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang baru.

2) Kreativitas

- a) Memiliki kreativitas dalam berfikir.
- b) Bisa mengembangkan ide ide dalam bekerja.

2. Kebutuhan Kekuasaan (X_2)

Kebutuhan kekuasaan merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan memiliki pengaruh terhadap orang lain. Variabel ini diukur dengan dua indikator yaitu :

1) Aktualisasi Diri

- a) Menjadi pelopor dalam kegiatan organisasi.
- b) Mempunyai pengembangan ide baru dalam kegiatan kerja untuk mendapatkan jabatan yang tinggi.

2) Kekuasaan

- a) Memiliki karakter yang kuat dalam memimpin suatu kegiatan kerja.
- b) Dapat mempengaruhi orang lain atau rekan kerja.
- c) Berkomunikasi yang baik dengan orang lain atau rekan kerja.

3. Kebutuhan Afiliasi (X_3)

Kebutuhan afiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Variabel ini diukur dengan dua indikator yaitu :

- 1) Interaksi dengan orang lain
 - a) Mempunyai tingkat kerja sama yang tinggi.
 - b) Kolaboratif dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Gairah Kerja
 - a) Termotivasi untuk mengerjakan sesuatu lebih efektif dan efisien.
 - b) Mempunyai semangat tinggi dalam mengerjakan tugas.

b. Variabel Terikat (Y)

1. Kinerja Karyawan (Y)

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Variabel ini diukur dengan tiga indikator yaitu :

- 1) Kualitas
 - a) Mutu hasil telah mencapai hasil yang maksimum.
 - b) Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
 - c) Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 2) Kuantitas
 - a) Jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum.
 - b) Kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan.
 - c) Tingkat kesulitan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.
- b) Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- c) Kesalahan kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Tabel 2 : Konsep Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Teori Motivasi McClelland	Kebutuhan Prestasi (X ₁)	Kemampuan	a. Memiliki kemampuan dalam mengembangkan potensi diri b. Dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang baru	McClelland dalam Siagian (2010:169)
		Kreativitas	a. Memiliki kreativitas dalam berfikir b. Bisa mengembangkan ide ide dalam bekerja	McClelland dalam Siagian (2010:169)
	Kebutuhan Kekuasaan (X ₂)	Aktualisasi diri	a. Menjadi pelopor dalam kegiatan organisasi b. Mempunyai pengembangan ide baru dalam kegiatan kerja untuk mendapatkan jabatan yang tinggi	McClelland dalam Siagian (2010:172)
		Kekuasaan	a. Memiliki karakter yang kuat dalam memimpin suatu kegiatan kerja b. Dapat mempengaruhi orang lain atau rekan kerja c. Berkomunikasi yang baik dengan orang lain atau rekan kerja	McClelland dalam Siagian (2010:172)
	Kebutuhan Afiliasi (X ₃)	Interaksi dengan orang lain	a. Mempunyai tingkat kerja sama yang tinggi b. Kolaboratif dalam melakukan pekerjaan	McClelland dalam Siagian (2010:170)
		Gairah kerja	a. Termotivasi untuk mengerjakan sesuatu lebih efektif dan efisien b. Mempunyai semangat	McClelland dalam Siagian (2010:170)

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			tinggi dalam mengerjakan tugas	
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	a. Mutu hasil telah mencapai hasil yang maksimum b. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan c. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	Dharma (1991:54)
		Kuantitas	a. Jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum. b. Kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan. c. Tingkat kesulitan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan	Dharma (1991:54)
		Ketepatan waktu	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan b. Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut c. Kesalahan kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya	Dharma (1991:54)

2. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2013:92) “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert interval. Menurut Sugiyono (2013:134), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena *social*". Jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3 : Skor pada Skala Likert

Skala Sikap	Skor
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	1
Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif	2
Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral	3
Setuju/Sering/Positif	4
Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif	5

Sumber: Sugiyono (2013:94)

Jawaban yang akan diberikan responden atas pernyataan pernyataan yang diajukan, selanjutnya akan diolah dengan alat analisis yang sesuai.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2006:130) "Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian". Sedangkan populasi menurut Sugiyono (2006:142) adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Ppopulasi dapat disimpulkan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk menarik kesimpulan. Jumlah karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur secara keseluruhan adalah 60 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:134) "Sampel apabila sumber/subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah sumbernya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20%

- 25% atau lebih”. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2005:96) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dari populasi karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri sebanyak 60 orang.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Burhan (2008:119) “Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian”. Berdasarkan sumbernya data dapat digolongkan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Sekaran (2006:60) “Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variable minat untuk tujuan spesifik studi”. Data primer diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang disebarkan kepada para responden yaitu karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur.

b. Data sekunder

Menurut Sekaran (2006:65) “Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang, dan bukan peneliti yang melakukan studi mutakhir data tersebut bisa merupakan internal ayau eksternal organisasi dan diakses melalui internet, penelusuran dokumen, data publikasi informasi”. Data sekunder

diperoleh struktur organisasi, sejarah perusahaan dan data jumlah karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur.

2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah sebuah langkah atau prosedur yang secara sistematis digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan di dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner atau Angket

Menurut Burhan (2008:123) “Metode angket atau kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali kepada peneliti”. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket langsung tertutup di mana angket dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami oleh responden sendiri, kemudian semua alternatif jawaban yang harus dijawab responden telah tertera dalam angket tersebut.

b. Dokumentasi

Menurut Burhan (2008:144) “Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi sosial”. Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumen ditujukan untuk memperoleh data dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan dari penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Ghozali (2009:45) “Instrument data yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliable”. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur dalam pengisiannya. Responden diminta untuk merespon setiap pertanyaan menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert dan juga dokumentasi yang berupa data dokumen-dokumen yang diperoleh dari dokumen tidak resmi perusahaan yang berisi struktur organisasi, sejarah perusahaan, komposisi karyawan, dan sebagainya.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:72) “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian, valid berarti instrumen tersebut dapat untuk mengukur apa yang akan diukur atau dapat diartikan juga dengan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid atau tidaknya sebuah data sangat menentukan mutu dari penelitian itu sendiri. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang didapat pada obyek penelitian.

Uji Validitas bisa dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 *for windows* atau dengan menggunakan rumus untuk menguji validitas yaitu:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{(n\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r	=	Koefisien korelasi antara skor item dan skor total
x	=	Skor item x
y	=	Skor item y
n	=	Sampel (Responden)

Setelah nilai r (koefisien korelasi) diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan antara hasil nilai r dengan alpha yang sudah ditetapkan (0,05). Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikansi hasil korelasi $< \alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat *tendensius* mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Arikunto, 2006:178). Penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen bisa dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 for windows atau dengan menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pernyataan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5. Selanjutnya Arikunto (2006:196) menerangkan bahwa untuk menguji tingkat reliabilitas angket digunakan metode *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

α = reliabilitas alat ukur

k = jumlah indikator 1 pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians masing-masing indikator

σ_i^2 = Varians total

Uji reliabilitas yang dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, maka apabila nilai *alpha cronbach* > 0,6, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau handal begitu juga sebaliknya.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang didapat pada obyek penelitian. Pengambilan keputusan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikansi hasil korelasi < α (0,05) maka dapat dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Kebutuhan Prestasi	X _{1.1}	0,835	0,254	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,403	0,254	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,832	0,254	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,800	0,254	0,000	Valid
Kebutuhan Kekuasaan	X _{2.1}	0,693	0,254	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,586	0,254	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,800	0,254	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,782	0,254	0,000	Valid
Kebutuhan Afiliasi	X _{3.1}	0,710	0,254	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,824	0,254	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,612	0,254	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,776	0,254	0,000	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y _{1.1}	0,617	0,254	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,533	0,254	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,727	0,254	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,692	0,254	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,647	0,254	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,441	0,254	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan variabel bebas kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2), dan afiliasi (X_3) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254) atau nilai signifikansi korelasi $< \alpha$ (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan telah valid.

b) Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, maka apabila nilai *alpha cronbach* $> 0,6$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau handal begitu juga sebaliknya. Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2), afiliasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X_1	0,714	Reliabel
X_2	0,674	Reliabel
X_3	0,709	Reliabel
Y	0,648	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa variabel kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2), afiliasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini

memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliable atau dapat dipercaya.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:207) "Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Analisis deskriptif dimaksudkan untuk dapat memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi: umur, jenis kelamin dan masa kerja dari responden. Pendeskripsian juga dilakukan pada hasil distribusi jawaban/skor angket oleh responden untuk masing-masing variabel penelitian, yang selanjutnya disebut data penelitian.

2. Analisis Inferensial

Menurut Sinambela (2014:189) "Analisis inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi". Sedangkan menurut Cresswell (2008:362) statistik inferensial adalah "teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan di dapat pada populasi secara keseluruhan". Analisis inferensial yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sinambela (2014:217) “Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang membahas hubungan variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas”. Analisis ini mempunyai kaedah yang sama dengan analisis regresi sederhana. Rumus-rumus yang digunakan pun tidak lain dari pengembangan dari rumus-rumus yang digunakan pada regresi sederhana. Jika hubungan antara satu variabel dependen dengan tiga variabel independen, maka akan berbentuk sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Kebutuhan Prestasi
X ₂	= Kebutuhan Kekuasaan
X ₃	= Kebutuhan Afiliasi
b ₁ , b ₂	= Koefisien garis regresi
a	= Bilangan konstanta
e	= error

4. Uji Asumsi Klasik

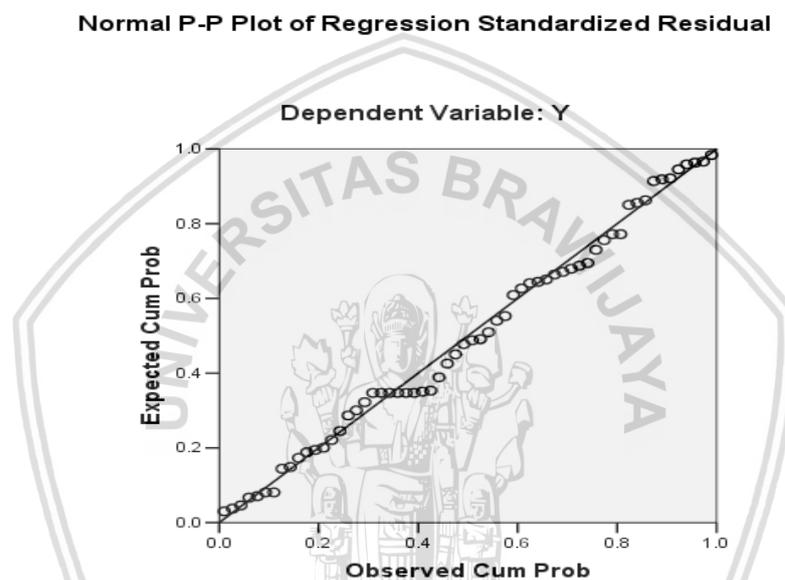
Berdasarkan dari rumusan masalah, tujuan penelitian dan jenis data yang akan dikumpulkan, maka beberapa tahapan analisis data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi *SPSS For Windows* meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak berbelok ke kiri atau ke kanan. Metode yang digunakan adalah dengan melihat normal *probability plot*

yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain menggunakan diagram P-P plot, normalitas dapat diuji menggunakan *Tabel one-sample Kolmogorov-smirnov test*.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas dengan Diagram Normal P-P Plot



Berdasarkan Gambar 3 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Hal ini dibuktikan dengan gambar dengan data yang menyebar disekitar garis diagonal. Selain menggunakan diagram P-P plot, normalitas dapat diuji menggunakan *Tabel one-sample Kolmogorov-smirnov test*. Tabel dibawah ini akan menjelaskan hasil uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-smirnov. Pengujian residual model regresi dijelaskan pada Tabel 6 berikut ini:.

Tabel 6**Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov*****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96826636
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.650
Asymp. Sig. (2-tailed)		.793

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,793. Hal ini membuktikan bahwa data tersebut berdistribusi normal sehingga dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan menemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka dapat diasumsikan bahwa terdapat problem multikolinieritas. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2009:91). Nilai VIF dan *tolerance* pada hasil regresi dapat dilihat pada Tabel 7

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.523	1.912
X2	0.662	1.511
X3	0.599	1.668

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 7 bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan adanya variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih tinggi dari 0,10 dan nilai VIF pada variabel bebas memiliki nilai lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

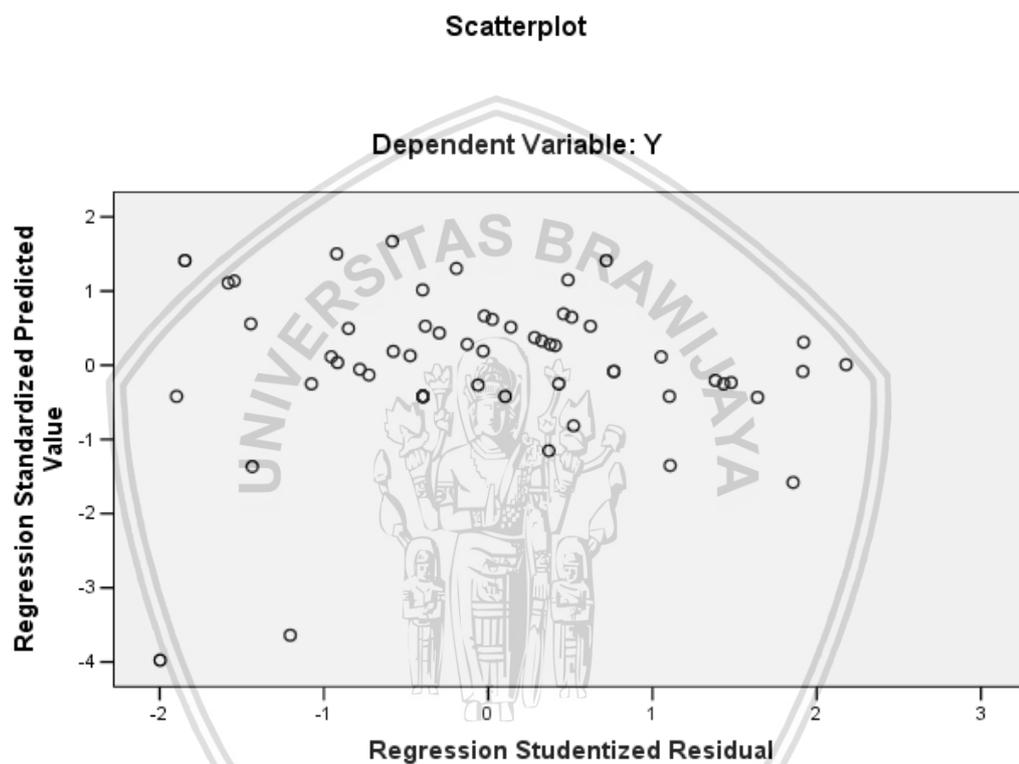
c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2009:105) “Uji Heteroskedastisitas adalah sebuah uji untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas yaitu sebuah keadaan dimana varians dari *error* adalah konstan”. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Varian dari residu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghazali (2009:105) “Dasar pengambilan keputusan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas”. Pola garis yang jelas, serta pola titik yang menyebar diatas

dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4:

Gambar 4
Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*



Pada Gambar 4 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar, tidak membentuk pola tertentu, dan pola titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini bebas dari hambatan heterokedastisitas.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Gujarati (2005:58) “Uji F ditunjukkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh koefisien regresi secara keseluruhan variabel independen terhadap

variabel dependen". Untuk menguji kebenaran hipotesis maka rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Keterangan :

F	=	Pendekatan distribusi probabilitas Fischer
R^2	=	Determinasi
K	=	Banyaknya koefisien regresi
N	=	jumlah sampel

Hipotesis dari uji F ini adalah :

1) Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2) dan afiliasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Hipotesis Alternatif (H_1)

Terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2) dan afiliasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengambilan keputusan menurut hipotesis diatas diputuskan dengan cara jika Probabilitas Hitung $>$ *Level of Significance* (α) maka tidak ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t adalah uji yang digunakan untuk membandingkan *mean* atau nilai rata-rata sampel yang diamati dengan nilai rata-rata yang diharapkan secara normal dari distribusi nilai rata-rata (Morissan 2012:329). Diartikan juga bahwa uji-t adalah pengujian untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen

secara individual terhadap variabel dependen atau melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Level signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Rumus yang digunakan dalam uji-*t* adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi dari tiap variabel bebas
 S_{b_i} = standar error dari tiap koefisien regresi

Hipotesis dari uji *t* ini adalah :

1) Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2) dan afiliasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Hipotesis Alternatif (H_1)

Terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2) dan afiliasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengambilan keputusan menurut hipotesis diatas diputuskan dengan cara jika Probabilitas Hitung $> Level\ of\ Significance$ (α) maka tidak ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19 ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik tersebut berkembang menjadi untuk kepentingan umum, diawali dengan perusahaan swasta Belanda yaitu NV. NIGN yang semula bergerak di bidang gas memperluas usahanya di bidang listrik untuk kepentingan umum. Dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang, maka perusahaan listrik dan gas beserta personilnya diambil alih oleh Jepang.

Setelah proklamasi kemerdekaan RI, dilakukan penyerahan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada Pemerintah Republik Indonesia. Kemudian dengan Penetapan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1945 tertanggal 27 Oktober 1945 dibentuk Jawatan Listrik dan Gas Sumatera, Jawa, dan Madura di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga (kemudian tanggal 27 Oktober ditetapkan sebagai hari Listrik Nasional dengan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi RI nomor 1134/43/MPE/1992). Peraturan pemerintah Nomor 18 tahun 1959 tentang “Penentuan Perusahaan Listrik dan Gas milik Belanda yang dinyatakan dengan perusahaan-perusahaan dari Perusahaan Listrik Negara (PLN), antara lain Perusahaan Listrik “ANIEM”, N.V.C.A Kantor Pusat di Surabaya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Nomor: Ment. 16/I/20 tanggal 20 Mei 1961 diantaranya disebutkan di daerah-daerah,

dibentuk daerah eksploitasi yang terdiri dari 10 Daerah Eksploitasi Listrik Umum (Pembangkit dan Distribusi) dimana untuk wilayah Jawa Timur adalah Eksploitasi IX yang melaksanakan fungsi pembangkit dan pendistribusian tenaga listrik. Sesuai Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Nomor: Ment. 16/I/20 tanggal 20 Mei 1961, salah satunya adalah wilayah Jawa Timur Cabang Kediri yang termasuk daerah eksploitasi IX, yang melaksanakan fungsi pembangkit dan pendistribusian tenaga listrik. Namun dalam perkembangannya pada tanggal 23 Oktober 1973, berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor: 054/DIR/73 nama PLN Eksploitasi IX mengalami perubahan nama menjadi PLN Distribusi I/Pembangkitan I. penyempurnaan berikutnya pada tanggal 25 Februari 1976 diubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor: 042/DIR/1976. Selanjutnya sejak tanggal 03 Juli 1982 dengan Keputusan Direksi Nomor: 042/DIR/1982 nama PLN Wilayah XII diubah lagi menjadi PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang, dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian listrik di Kediri dan sekitarnya. Tahun 1990 melalui Peraturan Pemerintah No.17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan. Pada tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan diatas, pada bulan Juli 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

2. Visi, Misi, dan Motto

a. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

b. Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan, dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Motto

“Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*The Electricity for a Better Life*)” dengan demikian Perusahaan Listrik Negara (PLN) mempunyai tugas pokok yaitu memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen demi tercapainya kesejahteraan bersama.

3. Tujuan Perusahaan

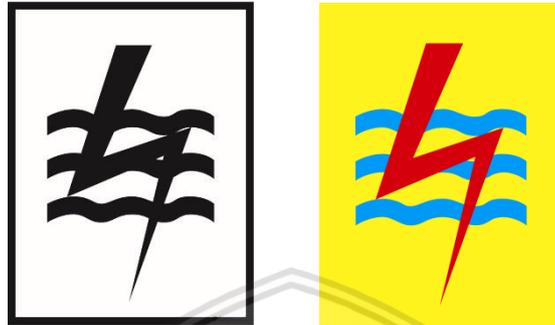
- a. Menciptakan kehandalan penyedia dan penyaluran tenaga listrik
- b. Menjaga keselamatan karyawan dan peralatannya
- c. Menyediakan daya yang cukup dengan harga yang terjangkau

4. Makna Logo Perusahaan

a. Bentuk Lambang

Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi

Perusahaan Umum Listrik Negara Nomor: 031?DIR/76 tanggal 01 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.



Gambar 5. Logo PT PLN (Persero)

- b. Elemen-elemen Dasar Lambang
 - 1) Bidang Persegi Panjang Vertikal



Gambar 6. Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambing lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

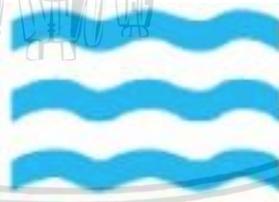
2) Petir atau Kilat



Gambar 7. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

3) Tiga Gelombang



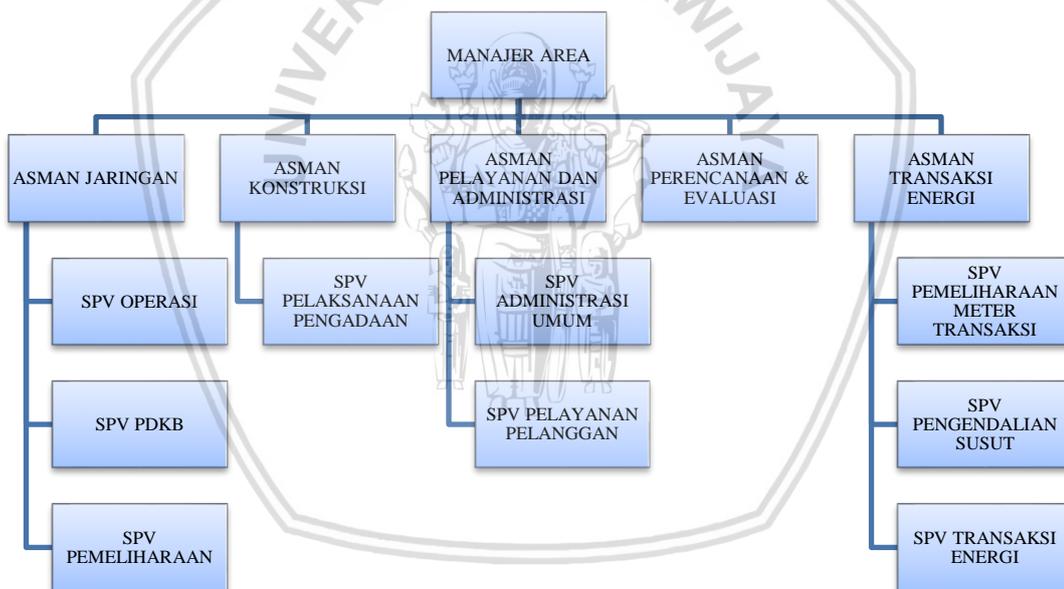
Gambar 8. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energy listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bago pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu warna

biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelangganya.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan yang terdiri dari fungsi-fungsi dan hubungan-hubungan yang menyatakan keseluruhan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Dalam memperlancar pelaksanaan tugas dan wewenang yang sesuai dengan bidangnya berikut struktur organisasi PT. PLN (Persero) area Kediri.



Gambar 9. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Kediri Jawa Timur

Bagian-bagian dari struktur PT. PLN (Persero) Area Kediri mempunyai peranan dan fungsi masing-masing yang terangkum dalam uraian berikut:

a. Manajer Area

- 1) Mengkoordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai unit.
- 2) Mengoptimalkan PRK unit sebagai bahan penyusunan RKAP untuk menetapkan arah pencapaian target kinerja
- 3) Mengkoordinasikan tugas untuk mencapai efektifitas kerja dalam pengelolaan, perencanaan, distribusi, niaga dan pelayanan pelanggan, APP.
- 4) Mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) untuk memenuhi target dan citra perusahaan.
- 5) Mengoptimalkan implementasi peraturan untuk pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan kewenangannya.
- 6) Mengoptimalkan atas sosialisasi dan pelaksanaan pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja.
- 7) Mengevaluasi perkiraan kebutuhan energi listrik dan pendapatan penjualan tenaga Listrik (*bottom-up load forecast*) untuk merencanakan perusahaan ketenagaanlistrikan di unit Area yang dipimpinnya.
- 8) Mengoptimalkan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik.
- 9) Mengevaluasi pencapaian kinerja unit asuhannya secara berkala.

- 10) Mengkoordinasikan permasalahan hukum di lingkungan kerja Area untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan.
- 11) Mengevaluasi updating data pelanggan (PDPJ) untuk ketertiban administrasi pelanggan.
- 12) Mengkoordinasikan pengadaan barang dan jasa untuk mendukung operasional kegiatan perusahaan.
- 13) Mengkoordinasikan pengelolaan material PDP dan material pemeliharaan untuk menunjang pencapaian target kinerja.
- 14) Mengkoordinasikan penerimaan dan pengeluaran dana imprest untuk kelancaran operasional perusahaan.
- 15) Mengkoordinasikan penerimaan dan pengiriman dana receipt untuk menjaga kelangsungan operasional.
- 16) Mengkoordinasikan piutang lancar menjadi piutang ragu-ragu dan pengusulan penghapusannya ke kantor induk untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan.
- 17) Mengkoordinasikan penagihan kembali piutang ragu-ragu maupun piutang yang telah dihapuskan untuk meningkatkan pendapatan.
- 18) Melaksanakan penandatanganan produk hukum sesuai dengan kewenangannya.
- 19) Mengkoordinasikan pelaksanaan kontrak kerja sama dengan pihak ketiga untuk menjaga agar pekerjaan dilaksanakan sesuai kontrak.
- 20) Mengkoordinasikan permasalahan hukum yang terjadi di wilayah kerjanya.

- 21) Mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan.
- 22) Mengkoordinasikan kewenangan lain sesuai Surat Kuasa dari General Manager.
- 23) Mengoptimalkan dan mengkoordinasikan penyelesaian klaim, tuntutan ganti rugi/santunan atas terjadinya kecelakaan ketenagalistrikan yang dialami masyarakat untuk citra perusahaan yang baik di masyarakat.
- 24) Mengoptimalkan dan mengkoordinasikan pelaksanaan dan hasil Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) untuk menekan losses.
- 25) Mengevaluasi pelaksanaan *action plan* dalam rangka pencapaian target kinerja untuk efektifitas pelaksanaan pekerjaan.
- 26) Mengoptimalkan penyusunan dan pencapaian Tingkat Mutu Pelayanan (TMP) untuk menentukan target tingkat pelayanan kepada pelanggan.

b. Asisten Manajer Perencanaan dan Evaluasi

Tujuan utama jabatan ini untuk mengkoordinasikan rencana kegiatan perusahaan tahun berikutnya, mulai dari RUPTL, RKAP, LKAO, LKAI, Prakiraan beban, *Master Plan* Jaringan Distribusi dan kelayakan Pembangunannya untuk menunjang kegiatan Operasional dalam melaksanakan rencana jangka pendek dan menengah.

- 1) Tanggung Jawab Jabatan
 - a) Menyusun Rencana Umum Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL), Rencana Bisnis Perusahaan (RPB).
 - b) Menyusun Laporan Manajemen dan Laporan Hasil penilaian Tingkat Kinerja (LPTK) Area.

- c) Menyusun usulan Anggaran Investasi (AI) dan Anggaran Operasi (AO).
 - d) Menyusun biaya pembangkitan sistem isolated.
 - e) Menyusun prakiraan beban untuk jangka menengah dan panjang.
- 2) Kewenangan Jabatan
- a) Mengevaluasi usulan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan.
 - b) Mengevaluasi pencapaian target kinerja.

c. Asisten Manajer Konstruksi

Tujuan utama jabatan ini adalah mengkoordinasikan rencana kegiatan jaringan distribusi meliputi penyusunan RAB, perencanaan dan pengadaan kebutuhan material teknik, penyusunan TOR yang mengacu pada standar konstruksi dan spesifikasi peralatan material teknik serta pelaksanaan dan pengendalian konstruksi jaringan distribusi sampai siap operasi untuk pembangunan/rehabilitas jaringan distribusi.

- 1) Tanggung Jawab Jabatan
- a) Menyiapkan detail rencana pengawasan konstruksi sesuai kontrak sumber dana SKKI/SKKO/APBN/LOAN maupun Pekerjaan Fihak Ketiga (PFK) yang memerlukan pembangunan jaringan distribusi baru.
 - b) Mengevaluasi kelayakan teknis Pedoman Rencana Kerja (PRK) Program Pemasaran dan Non Pemasaran.
 - c) Memverifikasi spesifikasi peralatan dan material yang digunakan memenuhi standar/desain konstruksi, SPLN/standar teknik lainnya.
 - d) Melaksanakan koordinasi dengan UPI maupun UP untuk pengadaan MDU/non MDU untuk pekerjaan konstruksi jaringan distribusi.

- 2) Kewenangan jabatan memverifikasi spesifikasi peralatan dan material

d. Asisten Manajer Jaringan

Tujuan utama jabatan ini melaksanakan koordinasi, pengendalian, dan evaluasi kegiatan operasi, efisiensi, pemeliharaan, pembangkitan, PDKB TM dan fungsi lain terkait untuk mencapai keandalan, efisiensi dan tingkat mutu pelayanan.

- 1) Tanggung Jawab Jabatan
 - a) Menyusun usulan RKAP bidang jaringan untuk memenuhi jadwal yang ditetapkan kantor distribusi.
 - b) Mengatur dan mengendalikan operasi sistem distribusi tenaga listrik, untuk mencapai standar sistem keandalan dan tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan.
 - c) Mengatur kegiatan pemeliharaan jaringan tenaga listrik untuk meningkatkan keandalan sistem distribusi tenaga listrik.
 - d) Mengatur dan mengevaluasi kegiatan pelaksanaan PDKB TM melalui Surat Perintah Pelaksanaan Pekerjaan (SP2B) dan Surat Perintah Pengawasan dan Pelaksanaan Pekerjaan (SP3B) termasuk pengujian peralatan PDKB untuk menekan jumlah dan lama padam.
 - e) Mengawasi, mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan Pelayanan Terbaik.
- 2) Kewenangan Jabatan
 - a) Menyetujui usulan RKAP bidang distribusi
 - b) Menyetujui rencana kegiatan PDKB

e. Supervisor Pemeliharaan

Tujuan utama jabatan ini melaksanakan kegiatan pemeliharaan tenaga listrik dan pemulihannya untuk meningkatkan standar sistem penyaluran listrik yang handal sesuai tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan.

1) Tanggung Jawab Jabatan

- a) Mengusulkan prioritas pekerjaan pemeliharaan jaringan (JTM, GTT, JTR, dan SR).
- b) Membuat laporan evaluasi pembebanan gardu distribusi.
- c) Melakukan kegiatan sampling pengukuran tegangan jatuh/*flicker*/hamonisa (*Power Quality*) dan besaran listrik lainnya di pelanggan.
- d) Mengusulkan dan menyusun rencana kerja dan anggaran pemeliharaan fisik jaringan distribusi, proteksi, telekomunikasi dan peralatan pendukungnya khusus pemeliharaan preventif untuk pedoman pelaksanaan kerja tahunan.
- e) Memberikan masukan tentang data DIJ dan GIS.

2) Kewenangan Jabatan

- a) Memastikan pelaksanaan pekerjaan perbaikan pemeliharaan gangguan.
- b) Melaporkan progres fisik dan progres penyelesaian pekerjaan pemeliharaan dan pengembangan jaringan distribusi dan pihak ketiga

f. Supervisor Operasi

Tujuan utama jabatan ini mengatur sistem dan operasi penyaluran tenaga listrik, mengendalikan operasinya, mengkoordinir pemadaman tenaga listrik dan

pemulihannya untuk mencapai standar sistem pelayanan listrik, keandalan dan tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan.

1) Tanggung Jawab Jabatan

- a) Membuat dan mengusulkan rencana pengembangan jaringan distribusi serta operasi penyaluran tenaga listrik agar tercapai sistem kelistrikan +yang andal dan optimum penggunaan asset jaringan.
- b) Membuat dan mengusulkan SOP operasi/maneuver jaringan distribusi serta mengendalikan pelaksanaannya untuk menjaga kontinuitas penyaluran tenaga listrik.
- c) Menggunakan aplikasi data DIJ dan GIS dalam operasi distribusi.
- d) Mengendalikan sistem komunikasi radio, untuk menjaga kelancaran komunikasi pelayanan gangguan/operasi/maneuver/jaringan distribusi.
- e) Memonitor dan mengkoordinir kinerja operasi proteksi jaringan untuk menjaga keselamatan ketenaga-listrikan.

2) Kewenangan Jabatan

- a) Mengusulkan perencanaan sistem, rehabilitas jaringan, SOP operasi dan maneuver jaringan distribusi.
- b) Memutuskan jadwal dan kelayakan penyambungan, pemadaman terencana jaringan dan proteksi distribusi.
- c) Mengevaluasi penilaian kinerja staf dan mengusulkan pengembangan kompetensi.

g. Supervisor PDKB (Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan)

Tujuan utama jabatan ini untuk memastikan pelaksanaan kegiatan PDKB SUTM melalui Surat Perintah Pelaksanaan Pekerjaan (SP2B) dan Surat Perintah Pengawasan dan Pelaksanaan Pekerjaan (SP3B) termasuk pengujian peralatan PDKB untuk menekan jumlah dan lama padam sesuai TMP.

- 1) Tanggung Jawab Jabatan
 - a) Menyiapkan rencana kegiatan PDKB.
 - b) Memonitor pelaksanaan Surat Perintah Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan (SP3B).
 - c) Melaksanakan usulan untuk pengembangan kompetensi personal PDKB.
 - d) Melaporkan kinerja PDKB.
 - e) Melaporkan prioritas pekerjaan pemeliharaan jaringan (JTM,GTT).
- 2) Kewenangan Jabatan
 - a) Menetapkan jadwal waktu pelaksanaan dan jenis kegiatan PDKB.
 - b) Menetapkan jenis peralatan PDKB yang diuji.
 - c) Mengusulkan merekomendasi SOP pekerjaan PDKB.
 - d) Mengevaluasi kinerja staf, mengusulkan pengembangan kompetensi dan penilaian kinerjanya (SMUK).

h. Asisten Manajer Transaksi Energi Listrik

Tujuan utama jabatan ini mengkoordinasikan kegiatan pembacaan meter (Fungsi II), pembuatan rekening (Fungsi III), pengelolaan APP terdiri dari (Pemasangan, Pengoperasian, Pemeliharaan, dan Pengendalian) untuk memenuhi

standar operasional yang berlaku dan mendapatkan hasil pengukuran yang cepat dan akurat.

1) Tanggung Jawab Jabatan

- a) Mengkoordinasikan pelaksanaan manajemen baca meter.
- b) Mengevaluasi proses billing dan rekapitulasi penjualan.
- c) Melakukan koordinasi dengan penanggung jawab AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) terkait dengan proses billing.
- d) Menyusun usulan biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAP terkait dengan Transaksi Energi Listrik.
- e) Mengkoordinasikan kegiatan operasional, pemeliharaan peralatan, dan output AMR serta jaringan komunikasi datanya.

2) Kewenangan Jabatan

- a) Merekomendasikan hasil baca meter pelanggan untuk pembuatan rekening.
- b) Merekomendasikan SOP untuk pengoperasian AMR.
- c) Merekomendasikan/memverifikasi hasil baca Incoming GI/PCT untuk transaksi TSA/PSA.
- d) Menetapkan kelayakan APP yang terpasang di pelanggan dan menandatangani berita acara pengujian/komisioning dan setting proteksi/pembatasan daya untuk relay pelanggan

i. Supervisor Pengendalian Susut

Tujuan utama jabatan ini melaksanakan kegiatan pengendalian efisiensi susut jaringan dan mengolah data pemakaian energy pelanggan untuk menekan susut penjualan dan mengurangi penyadapan akibat PJU illegal dan papan reklame.

1) Tanggung Jawab Jabatan

- a) Memastikan target operasi P2TL.
- b) Memonitor pelaksanaan P2TL yang dikerjakan oleh outsourcing.
- c) Memonitor realisasi susut Sub unit Pelaksanaan.
- d) Memonitor pelaksanaan *action plan* penekanan susut yang dibuat oleh Sub Unit Pelaksana.
- e) Melaksanakan koordinasi dengan Pemda/Pemkot terkait dengan PJU.

2) Kewenangan Jabatan

Memastikan penggunaan daya listrik yang digunakan pada Penerangan Jalan Umum dan papan reklame.

j. Supervisor Transaksi Energi Listrik

Tujuan utama jabatan ini mengkoordinasikan kegiatan pembacaan meter (Fungsi II), pembuatan rekening (Fungsi III), Pemasangan, Pengoperasian, dan Pengendalian Alat Pembatas-Pengukur (APP-Mekanik), proteksi pelanggan/jaringan distribusi, Automatic Meter Reading (AMR) untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

1) Tanggung Jawab Jabatan

- a) Menyiapkan dan melaksanakan manajemen baca meter (Fungsi II).

- b) Memonitor dan melaksanakan proses billing (Fungsi III) dan rekapitulasi (TUL.III-07).
 - c) Melakukan koordinasi dengan penanggung jawab AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) terkait proses billing.
 - d) Menyiapkan usulan kebutuhan material APP.
 - e) Melaksanakan pengendalian PK penyambungan/pembongkaran pelanggan daya mulai 41,5 KVA ke atas.
- 2) Kewenangan Jabatan
- a) Memverifikasi hasil baca meter pelanggan untuk pembuatan rekening.
 - b) Merekomendasikan hasil baca Incoming GI/PCT untuk transaksi TSA/PSA.

k. Supervisor Pemeliharaan Meter Transaksi

Tujuan utama jabatan ini untuk memastikan kegiatan pemeliharaan meter transaksi bahwa sistem pengukuran dan pembatasan daya masih berfungsi dengan benar berada dalam julat kelas akurasi untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

- 1) Tanggung Jawab Jabatan
- a) Melaksanakan kegiatan operasional, pemeliharaan, menganalisis kinerja peralatan APP serta perlengkapannya.
 - b) Memastikan hasil pembacaan AMR incoming/outgoing GI serta PCT dan melaksanakan pemeliharaan teknis PCT.
 - c) Menyiapkan data pendukung RKAP.
 - d) Memonitor pekerjaan pemeliharaan dan tera ulang APP (Spv

Pemeliharaan Meter Transaksi).

- e) Memonitor pemeliharaan Meter Elektronik (ME) dan sistem AMR yang dikerjakan pihak ketiga.

2) Kewenangan Jabatan

- a) Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada APP dan cara penanganannya.
- b) Memastikan hasil baca Incoming GI/PCT untuk transaksi TSA/PSA.
- c) Memastikan kelayakan APP yang telah selesai dipelihara dan menandatangani berita acara pengujian material setting proteksi/pembatas pelanggan.

I. Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi

Tujuan utama jabatan ini untuk mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan Fungsi I, IV, V, dan VI serta mengendalikan fungsi administrasi untuk meningkatkan kepuasan pelayanan kepada pelanggan.

1) Tanggung Jawab Jabatan

- a) Mengevaluasi kebutuhan dan penyerapan anggaran fungsi Pelayanan dan Administrasi sesuai RKAP.
- b) Mensupervisi dan memastikan Proses Bisnis Pelayanan sesuai ketentuan.
- c) Menyusun strategi pengembangan pelayanan dan peningkatan pendapatan (Fungsi I).
- d) Memonitor pemeliharaan dan arsip Induk Langgan/AIL (Fungsi I).
- e) Mengevaluasi Surat Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik (SPJBTL) sesuai ketentuan yang berlaku (Fungsi I).

- 2) Kewenangan Jabatan
 - a) Mengevaluasi kinerja pelayanan.
 - b) Memonitor dan mengevaluasi Anggaran Investasi-Operasi dan Cash Budget.
 - c) Memverifikasi seluruh pembayaran.
 - d) Memverifikasi data pendukung untuk penyusunan Laporan Keuangan.

m. Supervisor Administrasi Umum

Tujuan utama jabatan ini memastikan dan memonitor administrasi SDM, kegiatan kesekretariatan, proses Akuntansi dan Keuangan menjamin terpenuhinya tertib administrasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 1) Tanggung Jawab Jabatan
 - a) Menyiapkan usulan peserta diklat untuk memenuhi gap kompetensi.
 - b) Menyiapkan administrasi kesehatan bagi pegawai dan pensiunan.
 - c) Melaporkan perhitungan PPh ke KPP setempat baik masa maupun tahunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - d) Menyiapkan usulan mutasi pegawai, penghargaan, permohonan berhenti bekerja dan purna tugas.
 - e) Memonitor dan memproses tagihan restitusi dari pihak ketiga.
- 2) Kewenangan Jabatan
 - a) Memverifikasi administrasi SDM.
 - b) Menyiapkan usulan mutasi pegawai, penghargaan, permohonan berhenti bekerja dan purna tugas.
 - c) Memproses permohonan SPPD dan memonitor pendistribusian surat

masuk dan keluar serta mengendalikan biaya kesekretariatan.

n. Supervisor Pelayanan Pelanggan

Tujuan utama jabatan ini untuk memastikan kegiatan verifikasi/rekonsiliasi Fungsi I, IV, V, dan VI serta kegiatan peningkatan pelayanan pelanggan melalui strategi pemasaran produk untuk meningkatkan kepuasan pelayanan dan pengamanan pendapatan.

- 1) Tanggung Jawab Jabatan
 - a) Melaksanakan pengendalian sistem administrasi pelanggan sesuai Fungsi I, IV, V, dan VI.
 - b) Menyiapkan pelaporan bulanan pada Fungsi I, IV, V, dan VI.
 - c) Melaksanakan supervise sesuai proses bisnis fungsi pelayanan pelanggan.
 - d) Memonitor implementasi pengembangan sistem pelayanan pelanggan.
 - e) Menyiapkan usulan peningkatan sarana dan prasarana pelayanan pelanggan.
- 2) Kewenangan Jabatan
 - a) Memonitor pelaksanaan rekonsiliasi data dengan fungsi keuangan.
 - b) Memonitor kegiatan updating DIL Rayon.
 - c) Memonitor verifikasi laporan gabungan terkait fungsi I, IV, V, dan VI serta laporan penerimaan pendapatan lain-lain.
 - d) Memonitor program kegiatan pengembangan strategi pemasaran dan usaha/produk.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 60 responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri maka dapat ditarik beberapa gambaran berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja atau masa kerja, dan pendidikan. Gambaran karakteristik responden secara rinci sebagai berikut:

1. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil tabulasi gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 8:

Tabel 8
Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	41	68,33
Perempuan	19	31,67
Jumlah	60	100,00

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Data Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 60 responden sebanyak 41 orang (68,33%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebesar 19 orang (31,67%) berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 42 orang (68,33%).

2. Gambaran Responden berdasarkan Usia

Hasil tabulasi gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 9:

Tabel 9
Gambaran Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 20 tahun	1	1,67
20 – 30 tahun	22	36,66
30 – 40 tahun	9	15,00
40 – 50 tahun	10	16,67
> 50 tahun	18	30,00
Jumlah	60	100,00

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Data Tabel 9 menunjukkan bahwa dari 60 responden sebanyak 1 orang (1,67%) berusia ≤ 20 tahun, 22 orang (36,66%) berusia 20 – 30 tahun, 9 orang (15,00%) berusia 30 – 40 tahun, 10 orang (16,67%) berusia 40 – 50 tahun, dan sisanya sebesar 18 orang (30,00%) berusia >50 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berusia 20 – 30 tahun dengan jumlah 22 orang (36,66%).

3. Gambaran Responden berdasarkan Lama Kerja atau Masa Kerja

Hasil tabulasi gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 10:

Tabel 10
Gambaran Responden berdasarkan Lama Kerja atau Masa Kerja

Lama Kerja atau Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5 tahun	18	30,00
> 5 – 10 tahun	10	16,67
> 10 – 15 tahun	3	5,00
> 15 – 20 tahun	2	3,33
> 20 tahun	27	45,00
Jumlah	60	100,00

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Data Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 60 responden sebanyak 18 orang (30%) memiliki lama kerja atau masa kerja 1 – 5 tahun, 10 orang (16,67%)

memiliki lama kerja atau masa kerja > 5 – 10 tahun, 3 orang (5,00%) memiliki lama kerja atau masa kerja > 10 – 15 tahun, 2 orang (3,33%) memiliki lama kerja atau masa kerja > 15 – 20 tahun, dan sisanya sebesar 27 orang (45,00%) memiliki lama kerja atau masa kerja >20 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak memiliki lama kerja atau masa kerja >20 tahun dengan jumlah 27 orang (45,00%).

4. Gambaran Responden berdasarkan Pendidikan

Hasil tabulasi gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 11:

Tabel 11
Gambaran Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	7	11,67
Diploma	22	36,66
Sarjana	31	51,67
Jumlah	60	100,00

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Data Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 60 responden sebanyak 7 orang (11,67%) berpendidikan terakhir SMA, 22 orang (36,66%) berpendidikan diploma dan sisanya sebesar 31 orang (51,67%) berpendidikan sarjana. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berpendidikan sarjana dengan jumlah 31 orang (51,67%).

C. Deskripsi Jawaban Responden

Distribusi variable independen kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2) dan afiliasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dari jawaban responden dalam kuesioner penelitian, baik dalam frekuensi jumlah, angka presentase, rata-rata masing-masing item dan masing-masing variabel.

1. Diskripsi Variabel Kebutuhan Prestasi (X_1)

Dari variabel kebutuhan prestasi terdapat empat pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi frekuensi jawaban responden ditunjukkan pada Tabel 12:

Tabel 12
Diskripsi Variabel Kebutuhan Prestasi

Item	Skala Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1}	0	0,00	0	0,00	9	15,00	29	48,33	22	36,67	4,22
X _{1.2}	0	0,00	0	0,00	0	0,00	37	61,67	23	38,33	4,38
X _{1.3}	0	0,00	0	0,00	9	15,00	32	53,33	19	31,67	4,17
X _{1.4}	0	0,00	0	0,00	8	13,33	36	60,00	16	26,67	4,13
Mean Kebutuhan Prestasi											4,23

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Keterangan:

- X_{1.1} : Pengembangan potensi diri
- X_{1.2} : Pemahaman
- X_{1.3} : Kreatifitas
- X_{1.4} : Pengembangan ide-ide

Berdasarkan Tabel 12 distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item X_{1.1} tentang pengembangan potensi diri dalam melakukan pekerjaan terdapat 9 orang (15,00%) menyatakan netral, 29 orang (48,33%) menyatakan setuju, dan

22 orang (36,67%) menyatakan sangat setuju melakukan hal tersebut. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,22 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju melakukan pengembangan potensi diri dalam melakukan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam pengembangan potensi diri disaat melakukan pekerjaan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item $X_{1.2}$ tentang pemahaman sebelum melakukan pekerjaan terdapat 32 orang (61,67%) menyatakan setuju dan 19 orang (38,33%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,38 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju melakukan pemahaman sebelum melakukan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam melakukan pemahaman dalam pekerjaan sebelum dikerjakan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item $X_{1.3}$ tentang penggunaan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan terdapat 9 orang (15,00%) menyatakan netral, 29 orang (53,33%) menyatakan setuju, dan 22 orang (31,67%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,17 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju menggunakan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam penggunaan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item $X_{1,4}$ tentang pengembangan ide-ide dalam melakukan pekerjaan terdapat 8 orang (13,33%) menyatakan netral, 36 orang (60,00%) menyatakan setuju, dan 16 orang (26,67%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,13 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju mengembangkan ide-ide dalam melakukan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam pengembangan ide-ide dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil maksimal.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden terkait dengan *mean score* variabel kebutuhan prestasi menunjukkan rata-rata sebesar 4,23. Hal tersebut berarti responden setuju memperhatikan tentang prestasi terhadap kinerja di PT. PLN (Persero) area Kediri.

2. Diskripsi Variabel Kebutuhan Kekuasaan (X_2)

Dari variabel kebutuhan kekuasaan terdapat empat pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi frekuensi jawaban responden ditunjukkan pada Tabel 13.

Tabel 13
Diskripsi Variabel Kebutuhan Kekuasaan

Item	Skala Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1}	0	0,00	2	3,33	14	23,33	22	36,67	22	36,67	3,90
X _{2.2}	0	0,00	0	0,00	0	0,00	36	60,00	24	40,00	4,60
X _{2.3}	0	0,00	0	0,00	4	6,67	35	58,33	21	35,00	4,30
X _{2.4}	0	0,00	0	0,00	6	10,00	36	60,00	18	30,00	4,20
Mean Kebutuhan Kekuasaan											4,25

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Keterangan:

X_{2.1} : Peran serta perkembangan perusahaan

X_{2.2} : Komunikasi antar karyawan

X_{2.3} : Meyakinkan oranglain/rekan kerja

X_{2.4} : Penguasaan bidang kerja

Berdasarkan Tabel 13 distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item X_{2.1} tentang peran serta perkembangan perusahaan terdapat 2 orang (3,33%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (23,33%) menyatakan netral, 22 orang (36,67%) menyatakan setuju, dan 22 orang (36,67%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 3,90 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri ragu-ragu berperan-serta dalam menentukan arah perkembangan perusahaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri netral ikut peran-serta menentukan arah perkembangan perusahaan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item X_{2.2} tentang komunikasi baik terhadap karyawan lain terdapat 36 orang (60,00%) menyatakan setuju dan 24 orang (40,00%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi

frekuensi jawaban responden sebesar 4,60 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju melakukan komunikasi yang baik terhadap karyawan lain. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam komunikasi terhadap karyawan lain.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item $X_{2.3}$ tentang meyakinkan orang lain/rekan kerja dalam melakukan pekerjaan terdapat 4 orang (6,67%) menyatakan netral, 35 orang (58,33%) menyatakan setuju, dan 21 orang (35,00%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,30 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju meyakinkan orang lain/rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam meyakinkan orang lain/rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item $X_{2.4}$ tentang karakter penguasaan bidang pekerjaan terdapat 6 orang (10,00%) menyatakan netral melakukan, 36 orang (60,00%) menyatakan setuju, dan 18 orang (30,00%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,13 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju mempunyai karakter penguasaan bidang pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam penguasaan bidang pekerjaan untuk mencapai hasil maksimal.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden terkait dengan *mean score* variabel kebutuhan kekuasaan menunjukkan rata-rata sebesar 4,25.

Hal tersebut berarti responden setuju memperhatikan kekuasaan terhadap kinerja di PT. PLN (Persero) area Kediri.

3. Diskripsi Variabel Kebutuhan Afiliasi (X_3)

Dari variabel kebutuhan afiliasi terdapat empat pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi frekuensi jawaban responden ditunjukkan pada Tabel 14.

Tabel 14
Diskripsi Variabel Kebutuhan Afiliasi

Item	Skala Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{3.1}	0	0,00	0	0,00	3	5,00	29	48,33	28	46,67	4,42
X _{3.2}	0	0,00	0	0,00	4	6,67	30	50,00	26	43,33	4,37
X _{3.3}	0	0,00	0	0,00	4	6,67	34	56,66	22	36,67	4,28
X _{3.4}	0	0,00	0	0,00	8	13,33	31	51,67	21	35,00	4,22
Mean Kebutuhan Afiliasi											4,32

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Keterangan:

- X_{3.1} : Kerjasama antar karyawan
- X_{3.2} : Saling mendukung rekan kerja
- X_{3.3} : Semangat kerja yang tinggi
- X_{3.4} : Motivasi diri

Berdasarkan Tabel 14 distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item X_{3.1} tentang kerjasama yang baik antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat 3 orang (5,00%) menyatakan netral, 29 orang (48,33%) menyatakan setuju, dan 28 orang (46,67%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,42 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju bekerjasama yang baik antar karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item $X_{3.2}$ tentang saling mendukung rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan terdapat 4 orang (6,67%) menyatakan netral, 30 orang (50,00%) menyatakan setuju dan 26 orang (43,33%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,37 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju memberikan dukungan antar karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam memberikan dukungan antar karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item $X_{3.3}$ tentang semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan terdapat 4 orang (6,67%) menyatakan netral, 34 orang (56,66%) menyatakan setuju, dan 22 orang (36,67%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,28 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item $X_{3.4}$ tentang motivasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat 8 orang (13,33%) menyatakan netral, 31 orang (51,67%) menyatakan setuju, dan 21 orang (35,00%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden

sebesar 4,22 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju memotivasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam memotivasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil maksimal.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden terkait dengan *mean score* variabel kebutuhan afiliasi menunjukkan rata-rata sebesar 4,32. Hal tersebut berarti responden setuju memperhatikan afiliasi terhadap kinerja di PT. PLN (Persero) area Kediri.

4. Diskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari variabel kinerja karyawan terdapat enam pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi frekuensi jawaban responden ditunjukkan pada Tabel 15.

Tabel 15
Diskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Skala Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y _{4.1}	0	0,00	0	0,00	0	0,00	32	53,33	28	46,67	4,47
Y _{4.2}	0	0,00	0	0,00	0	0,00	31	51,67	29	48,33	4,48
Y _{4.3}	0	0,00	0	0,00	4	6,67	32	53,33	24	40,00	4,33
Y _{4.4}	0	0,00	0	0,00	3	5,00	36	60,00	21	35,00	4,30
Y _{4.5}	0	0,00	0	0,00	2	3,33	37	61,67	21	35,00	4,32
Y _{4.6}	0	0,00	0	0,00	10	16,66	31	51,67	19	31,67	4,15
Mean Kinerja Karyawan											4,34

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Keterangan:

Y_{4.1} : Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar

Y_{4.2} : Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan

Y_{4.3} : Hasil kerja sesuai target

Y_{4.4} : Dapat mengatasi kesulitan pekerjaan

Y_{4.5} : Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Y_{4.6} : Tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan

Berdasarkan Tabel 15 distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item Y_{4.1} tentang peran serta perkembangan perusahaan terdapat 32 orang (53,33%) menyatakan setuju dan 28 orang (46,67%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,47 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item Y_{4.2} tentang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat 31 orang (51,67%) menyatakan setuju dan 29 orang (48,33%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,48 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dengan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item Y_{4.3} tentang hasil kerja sesuai target dari perusahaan terdapat 4 orang (6,67%) netral, 32 orang (53,33%) menyatakan setuju, dan 24 orang (40,00%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,33 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju mencapai hasil kerja sesuai target

yang diberi oleh perusahaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam mencapai hasil kerja sesuai target yang diberi oleh perusahaan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item Y_{4.4} tentang mengatasi kesulitan dalam melakukan pekerjaan terdapat 3 orang (5,00%) menyatakan netral, 36 orang (60,00%) menyatakan setuju, dan 21 orang (35,00%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,13 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju dapat mengatasi kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam mengatasi kesulitan dalam melakukan pekerjaan untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item Y_{4.5} tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan terdapat 2 orang (3,33%) menyatakan netral, 37 orang (61,67%) menyatakan setuju, dan 21 orang (35,00%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,32 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Distribusi frekuensi jawaban dari 60 responden pada item Y_{4.6} tentang tidak melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan terdapat 10 orang (16,66%) menyatakan netral, 31 orang (51,67%) menyatakan setuju, dan 19 orang (31,67%)

menyatakan sangat setuju. Rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden sebesar 4,15 yang berarti karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri setuju tidak melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri sudah baik tidak melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden terkait dengan *mean score* variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 4,34. Hal tersebut berarti responden setuju memperhatikan kinerja dalam bekerja di PT. PLN (Persero) area Kediri.

D. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi Linier berganda dilakukan melalui beberapa tahap untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Data penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji instrument penelitian dan uji asumsi klasik, sehingga layak untuk dilakukan analisis regresi Linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS didapatkan ringkasan seperti tampak pada Tabel 16:

Tabel 16

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.021	2.502		2.407	0.019
X1	0.350	0.173	0.258	2.027	0.047
X2	0.444	0.153	0.329	2.911	0.005
X3	0.379	0.159	0.284	2.391	0.020

Berdasarkan Tabel 16 menunjukkan bahwa variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana, hasil analisis regresi Linier berganda pada Tabel 14 dapat dituliskan dalam bentuk persamaan yaitu:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,021 + 0,350 X_1 + 0,444 X_2 + 0,379 X_3$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Bilangan konstanta
X ₁	=	Kebutuhan Prestasi
X ₂	=	Kebutuhan Kekuasaan
X ₃	=	Kebutuhan Afiliasi
b ₁ , b ₂ b ₃	=	Koefisien garis regresi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y = Dari model persamaan diatas dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh

antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien (β) masing-masing variabel bebas.

a = Konstanta sebesar 6,021. Nilai konstanta menunjukkan rata – rata kinerja karyawan jika tidak ada variabel independent/bebas (kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi) sebesar 6,021.

b₁, = Kebutuhan prestasi (X₁) sebesar 0,350 merupakan nilai koefisien regresi variabel kebutuhan prestasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya jika kebutuhan prestasi (X₁) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,350 atau 0,35% serta koefisien bernilai positif berarti antara kebutuhan prestasi (X₁) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif.

b_2 = Kebutuhan kekuasaan (X_2) sebesar 0,444 merupakan nilai koefisien regresi variabel kebutuhan kekuasaan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki tanda positif. Koefisien bernilai positif karena terjadi hubungan searah antara variabel kebutuhan kekuasaan dan kinerja karyawan. Semakin meningkat kebutuhan kekuasaan maka semakin meningkat kinerja karyawan. .

b_3 = Kebutuhan afiliasi (X_3) sebesar 0,379 merupakan nilai koefisien regresi variabel kebutuhan afiliasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya jika kebutuhan afiliasi (X_3) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,379 atau 0,379% serta koefisien bernilai positif berarti antara kebutuhan afiliasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent/terikat. Cara pengambilan keputusan dengan membandingkan signifikansi F dengan nilai *Alpha* (α) yaitu 0,05. Apabila signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh secara

simultan terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Hasil uji F dapat dilihat pada

Tabel 17:

Tabel 17
Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	254.763	3	84.921	20.806	0.000
Residual	228.570	56	4.082		
Total	483.333	59			

Berdasarkan Tabel 17 nilai Sig.F < α yaitu $0,000 < 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2), afiliasi (X_3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi yang dimiliki karyawan meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga akan mengalami peningkatan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka suatu hipotesis diterima dan sebaliknya. Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, bila nilai signifikansi < $\alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima dan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 14, maka pengujian hipotesis koefisien regresi variabel disimpulkan kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2), afiliasi (X_3) dapat dijelaskan dalam Tabel 18:

Tabel 18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	t	Sig.
(Constant)	2.407	0.019
X1	2.027	0.047
X2	2.911	0.005
X3	2.391	0.020

Berdasarkan Tabel 18 menunjukkan t_{hitung} variabel kebutuhan prestasi (X_1) lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2,027 > 2,003$) dengan tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu 0,047. Pengujian ini membuktikan bahwa H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan prestasi (X_1) memiliki kontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kebutuhan kekuasaan (X_2) memiliki t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2,911 > 2,003$) dengan tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu 0,005. Pengujian ini membuktikan bahwa H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan kekuasaan (X_2) memiliki kontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kebutuhan afiliasi (X_3) memiliki t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2,391 > 2,003$) dengan tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu 0,020. Pengujian ini membuktikan bahwa H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan afiliasi (X_1) memiliki kontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2), afiliasi (X_3)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 19 dibawah ini:

Tabel 19
Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.726	0.527	0.502

Sumber : Data primer diolah,2018

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.9 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,502. Artinya bahwa 50,2% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2), afiliasi (X_3). Sedangkan sisanya 49,8% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2), afiliasi (X_3) dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.726, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2), afiliasi (X_3) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, jawaban responden ditabulasikan untuk mempermudah analisis data. Data yang telah diperoleh diuji menggunakan uji instrument penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Data yang dianggap layak atau valid dan reliable maka dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Setelah data memnuhi asumsi klasik dilanjutkan dengan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, kemudian dilanjutkan dengan pengujian variabel secara simultan dan parsial.

1. Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2), afiliasi (X_3) memiliki nilai $F < \alpha$ (0,05) sehingga variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi antara kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi termasuk kategori kuat dibuktikan dari nilai R pada *model summary* uji regresi linier berganda sebesar 0,726. Selain itu berdasarkan nilai *Adjusted R Square* diketahui bahwa variabel variabel kebutuhan prestasi (X_1), kekuasaan (X_2), afiliasi (X_3) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,502 (50,2%) dan sisanya 0,498 (49,8%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain contoh keselamatan dan kesehatan kerja, stress kerja dan lain lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu mengenai kebutuhan prestasi, kekuasaan dan 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 dengan 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 menghasilkan prestasi kerja yang sesuai dengan kehendak perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dany (2015) bahwa secara simultan kebutuhan prestasi, kekuasaan, afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pembahasan Hasil Uji Parsial

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa secara parsial variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil uji t, yang ditunjukkan dengan variabel kebutuhan prestasi (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,047 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,047 < 0,05$ ($2,027 > 2,003$), variabel Kebutuhan akan Kekuasaan (X_2) mempunyai signifikansi 0,005 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,005 < 0,05$ ($2,911 > 2,003$) dan variabel Kebutuhan Afiliasi (X_3) mempunyai signifikansi 0,020 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ ($2,391 > 2,003$) 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 memberikan 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 kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Kediri. Hasil tersebut dibuktikan dari hasil uji F, dimana nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi yang meliputi kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Namun demikian apabila semakin rendah kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi terhadap kinerja karyawan juga semakin mengalami penurunan.
2. Variabel Kebutuhan Prestasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,047 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien beta sebesar 0,258.
3. Variabel Kebutuhan Kekuasaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,005 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien beta sebesar 0,329.
4. Variabel Kebutuhan Afiliasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,020 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien beta sebesar 0,284.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan antara lain :

1. Dari hasil penelitian pihak PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur harus 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 dilakukan secara maksimal.
2. Dari hasil penelitian pihak PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur harus memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai agar berprestasi. Dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dan tepat waktu. Langkah yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan pemenuhan hak para karyawan sesuai dengan ketentuan sehingga jaminan kesejahteraan karyawan dapat terwujud.
3. Berdasarkan hasil penelitian maka diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dengan harapan penelitian ini dapat lebih berkembang dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2007. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Produk*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Burhan. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Bernadin, John H. & joyce E.A. Russel. 1998. *Human Resource Managemant an Experiental Approach*, New York: McGraw-Hill
- Cresswell, John W. 2008. *Educational Research, Planning, Conduction, and Evaluation Qualitative & Quantitative Approaches*. London: Sage Publication
- Christhofer dan Kusumawatie, Maya Ida. 2015. *Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Hygiene Dan Motivator Faktor) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya*. Media Mahardhika Vol. 13 No. 3
- Dany, Adim Indilla dkk. 2015. *Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Asuransi Bumiputera 1912 Cabang Batu)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 24 No.2
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali
- Fajar, Ibnu, dkk. 2009. *Statistika untuk Praktisi Kesehatan*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati. 2005. *SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia ed 5*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara



- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Mosley C. Donald. 2005. *Supervisory Management*. South-Western: Thomson Corporation
- Nazir, Mohammad. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nindyati, Ayu D. 2014. *Sex Role Identity dan Self-Efficacy sebagai Mediator Hubungan Tiga Kebutuhan menurut McClelland dengan Kinerja Beauty Advisor PT. X di Jakarta*. Di akses pada tanggal 28 November 2017 dari <http://www.academia.edu>
- Negara, Erlangga Kesuna dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN Persero APJ Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11 No.1
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Bahasa Indonesia. Jakarta: PTI Indeks
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc. terjemah Diana Angelica, *Perilaku Organisasi*. Jilid 12. Jakarta. Salemba Empat
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH (CV. Budi Utama)
- Sawitri, Dyah. 2017. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Siagian, Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ke tiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta

- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan P. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Singarimbun, Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Santoso, Slamet. 2010. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Sudrajat, A. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Sekaran, Uma. 2007. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 2. Jakarta: Salemba 4.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi ke-13. Bandung: Alfabeta
- _____. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Zulfitri. 2016. *Pengaruh Kebutuhan Berprestasi, Berafiliasi, Kekuasaan, dan Kemampuan terhadap Kinerja Pekerja pada BRI Cabang Pekanbaru Tuanku Tambusai*. KURS: Vo.1 No.1