

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

PT. BANK "X" SYARIAH YOGYAKARTA

SKRIPSI



Oleh :

Nama : Bagus Wisanggeni Gemilang

Nomor Mahasiswa : 06311300

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : SDM

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

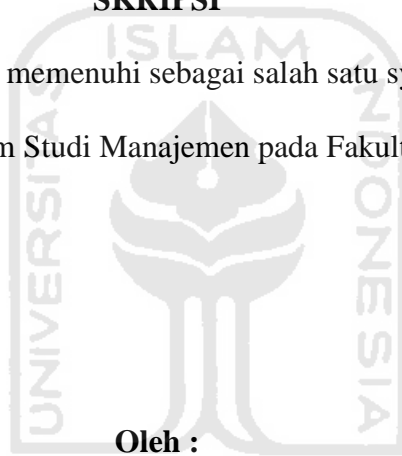
YOGYAKARTA

2012

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. BANK "X" SYARIAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi UII



Oleh :

Nama : Bagus Wisanggeni Gemilang

Nomor Mahasiswa : 06311300

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : SDM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2012

PERNYATAAN PLAGIARISME

”Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 7 Februari 2012

Penyusun
METERAI
TEMPEL
PAJAK PENGALANGAN BARANG
TEL
20
0A02AAAF907702436
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

(BAGUS WISANGGENI GEMILANG)

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

PT. BANK "X" SYARIAH YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh :

Nama : BAGUS WISANGGENI GEMILANG

Nomor Mahasiswa : 06311300

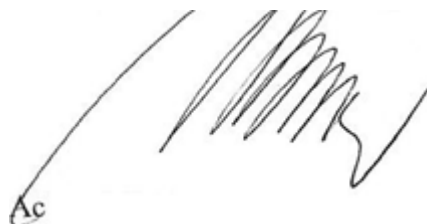
Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : SDM

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 30/01/2012

Dosen Pembimbing



Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank BRI

Syariah Yogyakarta Cabang Affandi

Disusun Oleh: BAGUS WISANGGENI GEMILANG

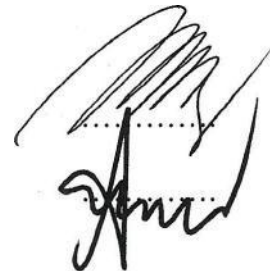
Nomor Mahasiswa: 06311300

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS

Pada tanggal : 20 Maret 2012

Penguji/Pemb. Skripsi: Dr. Achmad Sobirin, MBA, Ak

Penguji : Drs. Arif Hartono, MHRH, Ph.D



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA



MOTO

”Sebaik – Baik Manusia Adalah Yang Bermanfaat Untuk Orang Lain”

(Al Hadist)

”Your Past Never Defines Your Future”

(NN)

“Climb Every Mountain, Follow Every Rainbow Until You Find Your Dream”

(NN)

“Surga Ada Di Telapak Kaki Ibunda”

(Al Hadist)

PERSEMBAHAN

Teruntuk :

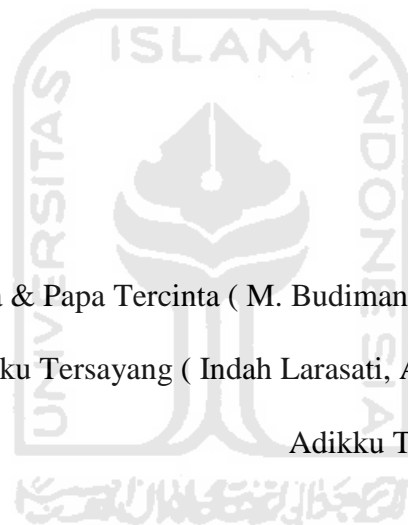
ALLAH SWT

Almamaterku, FE UII

Mama & Papa Tercinta (M. Budiman & Endang Sulostyorini)

Kakak – Kakakku Tersayang (Indah Larasati, Arimbi Juwita, Efendi C)

Adikku Tersayang (Lintang Ayu)



ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi yang meliputi : kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan baik secara bersama – sama maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan serta untuk mengetahui jenis motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) yaitu variabel prestasi kerja karyawan (Y), kebutuhan berprestasi (X1), kebutuhan afiliasi (X2) dan kebutuhan kekuasaan (X3). Data dalam penelitian ini diperoleh dari 30 karyawan pada PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif adalah analisis berdasarkan hasil jawaban responden yang disusun dengan menggunakan tabulasi data kemudian diberi penjelasan yang menerangkan angka-angka dari hasil perhitungan variabel itu sendiri, sedangkan analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda serta uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta. Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa terdapat pengaruh positif faktor motifasi kerja yang terdiri dari motif berprestasi, berafiliasi dan berkuasa terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta. Hasil analisis uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa motifasi berkuasa merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah, Tuhan seru sekalian alam, penguasa langit dan bumi, yang mengatur seluruh makhluk. Syukur Alhamdulillah atas segala nikmat dan ridho Allah SWT. Serta Salawat dan salam kepada junjungan nabi besar kita, yakni Nabi Muhammad SAW (beliau adalah) setinggi-tingginya makhluk yang dimuliakan dengan Al Qur'an yang Agung sebagai Mu'jizat yang berlaku sepanjang masa.

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta" diharapkan bisa bermanfaat bagi siapa saja yang peduli akan proses pembelajaran dan perubahan agar menjadi lebih baik.

Proses penyusunan skripsi ini telah melibatkan berbagai pihak yang memberi dukungan berupa fasilitas, dukungan materil, moril maupun do'a. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa terimakasih dan penghargaan pada berbagai pihak dibawah ini

1. Bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Achmad Sobirin, Drs.,MBA.,Ph.D.,A.k selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibunda Trias Setiyawati selaku dosen yang telah sangat membantu dukungan dan saran kepada penulis selama kuliah.
5. Mama tercinta, sebagai wanita TERHEBAT dalam hidup penulis yang telah memberikan do'a dan kasih sayang tulus tanpa henti. Papa tercinta, yang telah mengajarkan bagaimana menjadi manusia yang kuat dan tangguh dalam menjalani hidup.
6. Kakak-kakakku tersayang, Arimbi Juwita, Indah Larasati dan Efendi Comfuderti, yang telah menjadi panutan dan saudara yang baik.
7. Adekku tersayang Lintang Ayu, terimakasih untuk do'a dan dukunganmu ya cah ayu. Mudah mudahan aku bisa jadi kakak yang baik buat kamu.
8. Untuk saudara-saudaraku di jogja dan dimanapun ; Sani, Aren, Eja, Gembong, Mas Ari, Bu Fero, Ikbal, Fera, Furqon, Putra, Wahyu, Nino, Heru, Dhimas, Bob, Alwi, Yudhi, Ajik serta teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas persahabatan dan persaudaraannya kawan. We are the best team guys!.

Penulis sadar, skripsi ini tidak akan terlepas dari berbagai kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua. Kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

Yogyakarta, 24 Januari 2012

Penulis

Bagus Wisangeni G

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	ii
Halaman Pengesahan	iii
Berita Acara Ujian	iv
Moto	v
Persembahan	vi
Abstraksi	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Penelitian Terdahulu.....	7
2.2. Landasan Teori	9
2.2.1. Pengertian Manajemen	9
2.2.2. Tinjauan Umum Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.2.3. Tinjauan Umum Tentang Motivasi	12
2.2.4. Tinjauan Umum Tentang Prestasi Kerja	21
2.2.5. Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja	22
2.2.6. Pengukuran Prestasi Kerja	24
2.2.7. Metode Penilaian Prestasi Kerja	26
2.2.8. Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	29
2.3. Hipotesis Penelitian	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
3.1. Variabel Penelitian	31
3.1.1. Variabel Independen	32
3.1.2. Variabel Dependen	33
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.4. Data dan Metode Pengumpulan Data	35
3.5. Metode Pengumpulan Data	35
3.6. Uji Instrumen Penelitian	36
3.7. Metode Analisis Data	40
BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Analisis Deskriptif	44
4.1.1. Deskripsi Responden Penelitian	44
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	46
4.2. Analisis Statistik	52
4.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.2.2. Interpretasi Persamaan Regresi	52

4.2.3. Uji Hipotesis	54
4.3. Pembahasan dan Implikasi	60
BAB V. PENUTUP	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	68
Daftar Pustaka	69
Lampiran 1.....	71
Lampiran 2.....	79
Lampiran 3.....	90



DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Hasil Uji Validitas	39
Tabel III.2. Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel IV.1. Klasifikasi Responden menurut Jenis Kelamin	38
Tabel IV.2. Klasifikasi Responden berdasarkan Umur	39
Tabel IV.3. Klasifikasi Responden berdasarkan Bagian	39
Tabel IV.4. Variabel Kebutuhan Berprestasi	41
Tabel IV.5. Variabel Kebutuhan Afiliasi	42
Tabel IV.6. Variabel Kebutuhan Kekuasaan	44
Tabel IV.7. Variabel Prestasi Kerja	45
Tabel IV.8. Hasil Regresi Linier Berganda	47
Tabel IV.9. Hasil Korelasi Parsial	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	69
Lampiran 2. Rekapitulasi Data penelitian 30 responden	70
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas	76
Lampiran 4. Analisis Regresi Linier Berganda	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya dinamika perubahan pada kondisi ekonomi, membuat para pelaku ekonomi dan industri dituntut untuk mampu merespon dengan baik baik perubahan – perubahan tersebut. Dinamika perubahan yang terus terjadi seharusnya juga diiringi oleh perubahan maupun perbaikan internal organisasi, agar mampu memahami dan beradaptasi terhadap realitas situasi dan kondisi.

Organisasi merupakan satu kesatuan yang memungkinkan anggota organisasi mencapai satu tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu. Tujuan organisasi akan tercapai dengan aktifitas atau peran serta manusia-manusia yang menjadi anggotanya. Karena peran manusia dalam organisasi sangat menentukan, maka masalah karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. (Rivai, 2009).

Mengingat begitu krusialnya unsur manusia sebagai salah satu faktor produksi dalam menggerakkan roda organisasi, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan unsur manusia harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kelangsungan hidup suatu organisasi sangat ditentukan pada terciptanya efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketepatan dalam pengelolaan sumber daya manusia akan menghasilkan keluaran (*output*) yang positif yaitu meningkatnya prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja karyawan mutlak diperlukan oleh

setiap perusahaan seiring dengan dinamika perubahan dan meningkatnya tingkat persaingan, terutama dalam era globalisasi sekarang ini.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, pengkoordinasian, dan pengawasan dalam organisasi, yang akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2001). Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh sumber daya manusia yang unggul sehingga dapat mempengaruhi dan mengendalikan sumber daya lain secara efektif dan efisien dalam organisasi. Sumber daya manusia yang baik, dapat membawa perusahaan pada kesuksesan yang berkesinambungan.

Kemampuan organisasi untuk meningkatkan prestasi harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dan mampu memotivasi kinerja karyawan untuk membangun kerjasama yang baik antara karyawan dan organisasi agar terjadi kesesuaian antara tujuan individu karyawan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Keselarasan dan keharmonisan hubungan antara individu dan organisasi tentunya akan menciptakan suatu hubungan timbal balik yang positif dan akan mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan dalam organisasi di masa yang akan datang.

Salah satu elemen penting dalam perspektif sumber daya manusia adalah elemen “motivasi” kerja karyawan. Dimana dalam motivasi kerja karyawan inilah tercermin dalam perilaku dan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusinya

pada perusahaan. Motivasi Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang atau yang lebih dikenal dengan istilah motivasi internal, akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau yang lebih dikenal dengan istilah motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi itu, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal dapat membawa pengaruh yang positif maupun negatif terhadap seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Menurut Hasibuan (1996:156), "Motivasi adalah hal hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal". Sedangkan menurut Rivai (2009:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Salah satu tokoh teori motivasi yaitu McClelland mengajukan teori yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari adalah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan berkuasa. Jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah kepemuasaan kebutuhannya. Sebagai contoh, seorang yang mempunyai kebutuhan

berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan penuh tantangan dan mau bekerja keras untuk tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya (Reksohadiprodjo dan Handoko, 1997:263).

McClelland dan Burnham juga mengemukakan dalam Harvard Business Review (1976) bahwa mereka mengelompokkan dalam tiga kelompok motivasi. Yang pertama, manajer afiliatif, cenderung ingin disukai lebih dari apa yang mereka kerjakan. Keputusan – keputusan mereka bertujuan untuk meningkatkan popularitas mereka sendiri daripada mempromosikan tujuan organisasi. Kemudian yang kedua, manajer yang termotivasi oleh kebutuhan untuk berprestasi, mereka tidak mengkhawatirkan tentang apa yang orang pikirkan tentang mereka. Mereka fokus pada tujuan dan bagaimana mencapainya, tetapi mereka lebih mengutamakan pengakuan dan prestasi mereka sendiri. Kemudian mereka pada kelompok ketiga, institusional manajer yang tertarik pada kebutuhan akan kekuasaan. Menggambarkan bahwa anda dapat mengerjakan sesuatu dalam organisasi hanya jika anda dapat mempengaruhi orang disekitar anda. Mereka fokus pada membangun kekuatan melalui pengaruh bukan melalui prestasi individu mereka sendiri. Orang – orang pada kelompok terkahir ini adalah yang paling efektif, mereka memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, melihat tujuan organisasi dengan lebih jelas, dan menunjukkan semangat tim yang lebih.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka menarik dilakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Bank "X" Syariah Jogjakarta.** Motivasi dalam penelitian ini difokuskan pada teori

motivasi yang diajukan oleh Mc. Clelland yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.

1.2. Perumusan Masalah

Motivasi karyawan dalam bekerja perlu ditumbuhkan dan dijaga, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka guna meningkatkan produktifitas kinerja perusahaan dalam pencapaian visi dan misinya. Maka dari itu, untuk memudahkan dalam penyelesaian masalah yang menjadi dasar penelitian ini, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi yang meliputi: kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Motivasi manakah merupakan faktor yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi dalam penelitian ini difokuskan pada teori motivasi yang diajukan oleh Mc. Clelland yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank "X" Syariah Jogjakarta secara bersama – sama.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pank "X" Syariah Jogjakarta secara parsial.

3. Untuk mengetahui unsur variabel motivasi manakah yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang penulis lakukan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a) Sebagai masukan bagi perusahaan PT. Bank "X" Syariah Jogjakarta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank "X" Syariah Jogjakarta.
- b) Dengan mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan maka perusahaan dapat meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya.

2. Manfaat Teoritis

- a) Sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan bagi perkembangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.
- b) Sebagai bahan masukan dan perbandingan ilmu pengetahuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Pradiyanto Datu Jatmiko (2006) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Kepala Bagian dan Kepala Urusan di Universitas Islam Indonesia”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara keseluruhan dari motivasi terhadap prestasi kerja Kabag dan Kaur Universitas Islam Indonesia dengan menggunakan pendekatan teori motivasi David McClelland.
 - b. Variabel Motivasi untuk Berprestasi sebagai variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.
2. Penelitian lainnya pernah dilakukan oleh Pramanta Diarsyah dengan judul ”Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Regional Network Jakarta”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :
 - a. Hasil analisis dan kesimpulan menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

- b. Kebutuhan kekuasaan mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji korelasi parsial bahwa kebutuhan kekuasaan memiliki pengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan kemudian berturut-turut diikuti oleh variasi kebutuhan berprestasi variasi kebutuhan afiliasi.
3. Relevansi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah bahwa jika kita mengacu pada tulisan McClelland dan Burnham pada Harvard Business Review mengatakan bahwa manajer institusional atau yang mempunyai motivasi n-Pow (kebutuhan akan kekuasaan) merupakan manajer yang paling efektif. Hal ini disebabkan mereka memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, melihat tujuan organisasi dengan lebih jelas, dan menunjukkan semangat tim yang lebih. Jika kita lihat dari penelitian yang dilakukan oleh Pradiyanto Datu Jatmiko (2006) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Kepala Bagian dan Kepala Urusan di Universitas Islam Indonesia” menyimpulkan bahwa motivasi untuk berprestasi (n-Aff) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja. Sedangkan kesimpulan berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Pramanta Diarsyah dengan judul ”Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Regional Network Jakarta” dimana kebutuhan kekuasaan (n-Pow) mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan.
- Perbedaan hasil penelitian ini yang membuat peneliti ingin mencari ataupun menemukan sesuatu yang baru dari penelitian – penelitian sebelumnya. Tentunya

dengan menggunakan pendekatan teori yang sama, yaitu teori tiga kebutuhan McClelland.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen sangat dibutuhkan di dalam semua organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, maka sangat diperlukan adanya pengelolaan serta kerjasama yang baik antara orang-orang dalam organisasi tersebut. Dengan adanya kerjasama yang baik diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Kegiatan untuk mencapai suatu tujuan melalui orang-orang dalam suatu organisasi pada umumnya disebut manajemen. Motivasi menurut Hasibuan (2001 : 219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.2.2. Tinjauan umum Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *human resource* dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek

sumber daya manusia dari manajemen kerja (*job managment*). Diperlukan waktu yang panjang untuk memahami manajemen sumber daya manusia karena pada hakikatnya mempelajari disiplin ilmu ini, sama artinya kita harus mempelajari pula disiplin ilmu lain seperti ilmu manajemen, ilmu psikologi dan ilmu-ilmu perilaku (Alwi, 2001:6)

Sedangkan komponen manajemen sumber daya manusia atau tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan menjadi 3 komponen yaitu: (Hasibuan,2001,12)

a) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b) Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

c) Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Selain itu Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri memiliki fungsi-fungsi yang dapat diimplementasikan kedalam kegiatan organisasi. Fungsi-fungsi yang terkandung dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut: (Hasibuan,2001:21-23)

a) Perencanaan (*human resources planning*)

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu.

b) Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang , integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c) Pengarahan (*directing*)

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d) Pengendalian (*controlling*)

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e) Pengadaan (*procurement*)

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f) Pengembangan (*development*)

Adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g) Kompensasi (*compensation*)

Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h) Pengintegrasian (*integration*)

Adalah kegiatan untuk memepersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i) Pemeliharaan (*maintenance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j) Kedisiplinan

Merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k) Pemberhentian (*separation*)

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2.3. Tinjauan umum tentang Motivasi

Motivasi Reksomadiprodjo (1986:252) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-

kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006:141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah yang diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena suatu perilaku yang tampak. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi bisa ditumbuhkan oleh faktor internal atau eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai. Motivasi internal berasal dari pribadi seseorang. Sedangkan motivasi eksternal sebenarnya dibangun di atas motivasi internal dan adanya dalam organisasi sangat tergantung pada anggapan-anggapan dan teknik-teknik yang dipakai oleh pimpinan atau para manajer dalam memotivasi bawahannya.

Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga banyak ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori. Berikut ini adalah beberapa teori motivasi menurut Rivai (2009:840)

1. Teori Isi (*Content Theory*)

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor – faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu.

Penerapan teori ini disebabkan hal – hal berikut :

- a. Pertama, kebutuhan sangat bervariasi pada setiap individu manusia.
- b. Kedua, perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antara satu orang dengan orang lain.
- c. Ketiga, para individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan.

Teori isi terdiri dari 4 faktor pendukung :

a. Hirarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori motivasi ini yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, social, penghargaan dan aktualisasi diri. (Rivai, 2009:840)

- Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling mendesak dari kebutuhan – kebutuhan lainnya. Seseorang yang kurang makan, tidak memiliki rasa aman, kasih sayang dan harga diri akan lebih berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan rasa lapar terlebih

dahulu dibandingkan dengan kebutuhan – kebutuhan lainnya (sandang, pangan, papan)

- Kebutuhan rasa aman

Kelompok masyarakat yang damai, teratur dan baik secara umum mampu membuat para anggotanya merasa cukup aman dari penyerangan, pembunuhan, penindasan dan sebagainya (jaminan social atau asuransi kesehatan, perawatan gigi, cacat, tunjangan hari tua dan lain – lain).

- Kebutuhan akan kasih sayang

Sekarang individu merasakan sesuatu yang tidak pernah dirasakan sebelumnya, yaitu ketidakadaan teman, kekasih, istri, suami atau anak. Dalam hal iniyang tidak boleh diabaikan disini adalah adanya fakta bahwa akan rasa sayng melibatkan bentuk kasih sayng yang memberi dan menerima.

- Kebutuhan akan penghargaan

Semua individu memiliki kebutuhan atau keinginan akan suatu dasar stabil dalam kaitannya dengan evaluasi atas diri mereka atas dasar bentuk – bentuk penghargaan diri dan kepercayaan diri serta penghargaan dari orang lain.

- Kebutuhan akan aktualisasi diri

Motivasi bagi individu yang dirinya teraktualisasi terletak pada jumlah dan jenis kesempatan yang diberikan oleh pekerjaan mereka untuk berkembang dan berhasil

b. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan – kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Rivai, 2009:840)

- Kebutuhan akan Prestasi, dorongan untuk berprestasi dan mengungguli.
- Kebutuhan akan Kekuasaan, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang – orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- Kebutuhan akan Afiliasi, hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

c. *Theory X and Theory Y*

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia ; negative dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor merumuskan asumsi – asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

Teori X (*negative*) merumuskan asumsi seperti :

- Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindar atau bermalas – malasan.
- Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukuman jika tidak bekerja dengan sungguh – sungguh.

- Karyawan akan menghindar tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkan dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya Teori Y (*positif*) memiliki asumsi sebagai berikut :

- Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrol diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

d. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori menyebutkan ada tiga kategori individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa : (Rivai,2009:844)

- Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.

- Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus - menerus

2. Teori Proses (*Process Theory*)

Process Theory bukannya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi agar menjalankan tugasnya dengan sebaik – baiknya. Teori proses juga didukung oleh beberapa teori yaitu : (Rivai, 2009:847)

a. Pola Dasar Pemikiran *Reinforcement Theory*

Dalam pandangan teori ini, individu bertindak laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu seseorang akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan terhadap orang lain dan perilaku tertentu akan juga menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan.

b. Pola Dasar Pemikiran *Expectancy Theory*

Victor Vroom mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan dia dapatkan. Dalam hal ini, seperti harapan bonus, kenaikan gaji, promosi dan penghargaan. Lebih intinya, teori memfokuskan hubungan sebagai berikut :

- *Effort – Performance Relationship*, probabilitas yang akan diterima oleh individu dengan mengerahkan kemampuannya untuk suatu hasil kerja yang baik.

- *Performance – Reward Relationship*, tingkatan kepercayaan individu atas hasil kerja tertentu akan mengakibatkan harapan yang diinginkannya.
- *Reward – Personal Goal Relationship*, penghargaan organisasi atas seseorang mengakibatkan kepuasan individu di dalam bekerja.

3. Teori prestasi dari Mc Clelland

Mc. Clelland mengemukakan bahwa para usahawan mempunyai tingkat motivasi prestasi di atas rata-rata. Motivasi prestasi kerja seseorang usahawan tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan. Keuntungan hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa pekerjaan yang telah dilakukan. Mc Clelland juga menemukan bahwa kebutuhan prestasi tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan seperti:

- a. Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi ketrampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggungjawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
- b. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan.
- c. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang dikerjakannya.
- d. Mempunyai ketrampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

Mc. Clelland mengajukan teori yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari adalah (Reksohadiprojo dan Handoko, 1997:264.):

a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan berprestasi tercermin pada keinginan mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, dia ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya, dan dia berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)

Adalah kebutuhan yang ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bekerja sama, senang bergaul, dia berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain dan dia akan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efisien bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.

c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

Adalah kebutuhan yang tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi, dia aktif menjalankan "policy" sesuatu organisasi-organisasi dimana dia menjadi anggota, dia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang terkesan padanya serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Mc. Clelland mengemukakan bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah kepemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan penuh tantangan dan mau bekerja keras untuk tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya. Melalui program-program pengembangan manajemen para manajer dapat mendasarkan pada teori prestasi dan Mc. Clelland ini untuk tujuan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jadi jelas pemberian motivasi dengan teori prestasi dapat meningkatkan prestasi kerja maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk meraih prestasi merupakan suatu tuntutan.

2.2.4. Tinjauan umum tentang Prestasi Kerja

Salah satu kebutuhan manusia yang utama adalah kebutuhan berprestasi. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan adalah hal yang tidak penting, sering tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Tetapi sebaliknya karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya penting akan merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab (Ivanchevich, dkk, 1990:170). Pengertian lain dari prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, bermutu dan tepat mengenai sasaran serta sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan (Kustini, 1997:7). Jadi pengertian prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh dari pekerjaan

seseorang karyawan yang sebaik-baiknya dengan memberikan sejumlah keuntungan.

Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penemuan sasaran mempengaruhi kinerja. Pertama, penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan yaitu memfokuskan aktivitas-aktivitas lemah tertentu kearah lain. Kedua, disebabkan oleh sasaran-sasaran yang diterima, maka orang-orang cenderung menyerahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.

Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. *Job related* (hubungan pekerjaan) berarti bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan (Handoko, 1997:138).

2.2.5. Faktor – faktor Penilaian Prestasi Kerja

Performance appraisals (penilaian kinerja) memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja (Dessler, 1992:87). Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk

menyusun rencana peningkatan kinerja. Ada empat faktor dalam penilaian prestasi kerja yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu hal yang berkaitan dengan bagaimana disiplin waktu bekerja, penguasaan ketrampilan dan kerapian hasil pekerjaan. Adapun yang menjadi indikator kualitas kerja adalah:

- 1) Ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas.
- 3) Ketepatan dan kesesuaian dengan prosedur dalam melaksanakan tugas.
- 4) Ketrampilan karyawan dalam melaksanakan tugas.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas *reguler* yang menjadi rutinitas serta tugas tambahan. Adapun yang menjadi indikator kuantitas kerja adalah:

- 1) Karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas rutin dengan baik.
- 2) Karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas tambahan diluar tugas-tugas rutin.

c. Ketangguhan Kerja

Ketangguhan kerja adalah kebiasaan mengikuti peraturan dengan baik, mempunyai inisiatif dan hadir tepat pada waktunya. Adapun yang menjadi indikator ketangguhan kerja adalah:

- 1) Karyawan patuh pada atasan.
- 2) Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

- 3) Karyawan memiliki inisiatif tanpa menunggu perintah atasan.
- 4) Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi.

d. Sikap

Sikap merupakan sesuatu yang menunjukkan seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan serta sebagaimana tingkat kerjasama dengan rekan sekerja dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun yang menjadi indikator sikap adalah:

- 1) Karyawan menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja yang lain.
- 2) Karyawan menjalin kerjasama yang baik dengan atasan.
- 3) Karyawan selalu siap untuk menghadapi perubahan pekerjaan (Flippo, 1990:250).

2.2.6. Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran kinerja merupakan pusat kegiatan *performance appraisals* yang menentukan baik buruknya kinerja karyawan (Alwi, 2001:186). Pengukuran prestasi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip utama penilaian yaitu standar hasil bersifat objektif, relevan dengan tujuan yang akan dicapai, tidak terkontaminasi dan konsistensi standar. Dalam organisasi modern penentuan standar dan metode penilaian prestasi kerja harus ditentukan melalui diskusi yang kontinyu antara penilai dan karyawan yang dinilai.

Adapun kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut (Handoko, 1997:135-136):

- a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau

komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Penilaian prestasi secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

2.2.7. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja dapat didasarkan pada dua hal yaitu:

a. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Metode-metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan, sampai derajat tertentu, dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja di masa lalu tidak dapat diubah. Metode-metode yang berorientasi masa lalu adalah:

1) *Rating scale*

Evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi ini hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

2) *Checklist*

Metode penilaian *checklist* dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Metode ini berisi item-item yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Penilaian dilakukan dengan memberi bobot (nilai) terhadap item-item tersebut.

3) *Critical incidental method* (metode peristiwa kritis)

Metode penilaian ini berdasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

4) *Field review method* (metode peninjauan lapangan)

Metode penilaian ini dilakukan dengan cara langsung turun ke lapangan untuk mendapatkan informasi dan meninjau pelaksanaan kerja karyawan.

5) Tes dan observasi prestasi kerja

Metode penilaian ini didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan baik secara tertulis maupun peragaan ketrampilan. Agar tes berguna, maka tes yang dilakukan harus valid dan reliabel.

6) Metode-metode evaluasi kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek. Ada beberapa teknik pada metode ini yaitu metode *ranking*, *grading* dan *point allocation*.

b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah:

1) *Self appraisals* (penilaian diri)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

2) *Psychological appraisals* (penilaian psikologis)

Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan review evaluasi lainnya untuk menilai potensi karyawan pada waktu yang akan datang.

3) *Management by objectives* (pendekatan manajemen berdasarkan tujuan)

Inti pendekatan ini adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Kemudian, dengan melakukan sasaran

tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula (Handoko, 1997:142-143).

2.2.8. Hubungan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, maka perusahaan dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan dan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Dengan adanya motivasi kerja maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasinya.

Motivasi merupakan suatu masalah yang kompleks di dalam organisasi sebab kebutuhan dan keinginan setiap individu sangat berbeda antara satu individu dengan yang lainnya. Seringkali orang berpikir bahwa apabila seseorang karyawan sudah diberi gaji atau upah yang tinggi, maka ia akan puas dan termotivasi dengan pekerjaannya. Anggapan itu tidak benar sepenuhnya karena seseorang dalam bekerja tidak hanya menginginkan gaji atau upah semata tetapi ia juga membutuhkan prestasi, dapat berafiliasi dan memperoleh kekuasaan.

Mc. Clelland mengemukakan bahwa para usahawan mempunyai tingkat motivasi prestasi kerja di atas rata-rata. Motivasi prestasi kerja seseorang usahawan tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan, keuntungan hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa pekerjaan yang telah dilakukan. Mc. Clelland mengajukan teori yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari adalah kebutuhan berprestasi (*need*

for achievement), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan berkuasa. Mc. Clelland juga mengemukakan bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah kepemuasaan kebutuhannya. Sebagai contoh, seorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan penuh tantangan dan mau bekerja keras untuk tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi yang meliputi: kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Motivasi pemenuhan kebutuhan kekuasaan merupakan faktor yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, prestasi kerja dianggap sebagai variabel dependen sedangkan variabel independennya meliputi variabel motivasi untuk berprestasi (*nAch*), berafiliasi (*nAff*) dan berkuasa (*nPow*). Secara jelasnya, penjelasan mengenai variabel penelitian ini adalah :

X1 = Kebutuhan untuk Berprestasi (*n Ach*)

X2 = Kebutuhan untuk Berafiliasi (*n Aff*)

X3 = Kebutuhan untuk Berkuasa (*n Pow*)

Y = Prestasi Kerja

Untuk menyamakan pemahaman tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan definisi operasional dari masing-masing variabel yaitu:

3.1.1. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi:

a. Kebutuhan berprestasi

Kebutuhan prestasi tercermin pada keinginan mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, dia ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya, dan dia berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

Seseorang yang nAch-nya tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan akan mempertimbangkan apakah pekerjaan yang akan dilakukannya nanti memiliki tantangan atau tidak. Tantangan lebih berarti sehingga ia dapat memperhitungkan kendala, untung-rugi maupun prestasi yang akan diraih sehingga tipe-tipe orang dalam kategori ini biasanya bertanggung jawab, berani mengambil resiko, berusaha dan bekerja keras untuk meraih hasil dan prestasi maksimal dalam pekerjaannya. Indikator-indikatornya antara lain :

- Prestasi
- Tanggung jawab
- Pengakuan
- Tentang pekerjaan

b. Kebutuhan afiliasi

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan yang ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bekerja sama, senang bergaul, dia berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain dan dia akan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efisien bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.

Seseorang yang nPow-nya besar akan tampak ingin memiliki pengaruh yang lebih besar diantara orang lain. Situasi pekerjaan yang penuh persaingan dan orientasi akan status yang lebih memberikan perhatian pada hal-hal yang memungkinkan untuk memperbesar pengaruh terhadap orang lain dan kondisi tersebut sangat

disukai oleh orang yang motivasi untuk berkuasanya lebih besar. Indikator-indikatornya antara lain :

- Iklim persaingan
- Status pekerjaan
- Jenjang hierarki kekuasaan

c. Kebutuhan kekuasaan

Kebutuhan kekuasaan adalah kebutuhan yang tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi, dia aktif menjalankan “policy” sesuatu organisasi-organisasi dimana dia menjadi anggota, dia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang terkesan padanya serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Karena kebutuhan untuk berafiliasi paling tidak merupakan kebutuhan dasar manusia sebagai makhluk sosial maka seseorang yang memiliki nAff yang tinggi akan tampak lebih bersahabat dalam interaksi dengan orang lain, baik dengan atasan, sesama rekan kerja pada *level* yang sama ataupun dengan bawahannya terlepas dari kedudukan, jabatan maupun pekerjaannya. Indikator-indikatornya antara lain :

- Hubungan dengan atasan
- Hubungan dengan rekan kerja
- Hubungan dengan bawahan

3.1.2. Variabel dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, bermutu dan tepat mengenai sasaran serta sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini lebih ditujukan dengan sebuah prestasi yang dihasilkan berkaitan dengan tugas dan pekerjaan yang diemban atau secara mudahnya merupakan faktor eksternal pendorong motivasi dan prestasi kerjanya. Hal-hal yang berkaitan dengan spesifikasi tugas, pola dan lingkungan kerja adalah beberapa contoh pengaruh atas pekerjaan yang berasal dari faktor eksternal ini. Indikator-indikatornya antara lain :

- Pengetahuan yang berhubungan dengan tugas
- Penyesuaian dengan tugas
- Lingkungan kerja
- Keandalan dalam tugas

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi atau *universe* adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999:45). Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank "X" Syariah Jogjakarta Cabang Affandi.

Sampel atau *sample* adalah bagian dari suatu obyek yang sesungguhnya dari suatu penelitian (Soeratno dan Lincoln Arsyad, 1993). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Yang dimaksud dengan *simple random sampling* adalah bahwa setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dimasukkan sebagai sampel. Pada saat ini jumlah karyawan PT. Bank "X" Syariah Jogjakarta Cabang Affandi adalah sebanyak 30 orang sehingga keseluruhannya diambil sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

Data adalah informasi yang diakui kebenarannya dan akan menjadi dasar untuk dianalisis dalam penelitian. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari:

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan mencari keterangan dari buku bacaan atau literatur, keterangan-keterangan yang berhubungan dengan masalah yang merupakan data teoritis.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data digunakan agar hasil penelitian dan analisisnya dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah serta dapat menghasilkan penelitian yang baik. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan Tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan tujuan penelitian (Marzuki, 1986:43)

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan atau dikirim kepada orang yang dimintai keterangan tentang dirinya, bagaimana keadaannya, pendapatnya, dan keyakinan (Marzuki, 1986:44). Angket ini ditujukan kepada karyawan sebagai responden, untuk memperoleh keterangan yang berguna dalam proses penelitian yang dilakukan. Data yang diperoleh adalah:

- 1) Data demografis, seperti: jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja, penghasilan dan lain-lain.
- 2) Data perilaku responden, misalnya: tanggapan terhadap motivasi dan prestasi kerja.

Untuk mengukur perilaku responden terhadap suatu jawaban, digunakan skala pengukuran ordinal yaitu *skala likert*. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan bobot (skor) sebagai berikut:

- STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1
- TS (Tidak setuju) diberi skor 2
- N (Netral) diberi skor 3
- S (Setuju) diberi skor 4
- SS (Sangat setuju) diberi skor 5

3.5. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk menilai kesahihan setiap butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Media kuisioner yang digunakan sebagai instrument penelitian, memuat beberapa butir pertanyaan-pertanyaan yang berusaha menggambarkan tingkat atau pengaruh antara variabel-variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Dengan uji validitas, nantinya akan dapat dilihat butir pertanyaan mana yang dapat digunakan sebagai bahan bagi analisa untuk menguji hipotesa penelitian.

Kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sedangkan pengujian reabilitas butir pertanyaan dari kuisioner didefinisikan sebagai tingkat keandalan kuisioner itu sendiri untuk dapat dipercaya dan konsisten (stabil) secara kontinyu. Uji validitas terhadap seluruh pertanyaan yang ada dalam instrumen penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Uji Korelasi Product Moment (r_{xy})*. Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis (r tabel N=30) adalah sebesar 0,3. Jika r_{xy} hitung (untuk r tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 3.1
Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	r xy	r table	Keterangan
Kebutuhan Berprestasi	KB1	0,835	0.3	Valid
	KB2	0,796	0.3	Valid
	KB3	0,805	0.3	Valid
	KB4	0,794	0.3	Valid
	KB5	0,867	0.3	Valid
Kebutuhan Afiliasi	KA1	0,786	0.3	Valid
	KA2	0,404	0.3	Valid
	KA3	0,704	0.3	Valid
	KA4	0,836	0.3	Valid
	KA5	0,696	0.3	Valid
Kebutuhan Kekuasaan	KK1	0,763	0.3	Valid
	KK2	0,748	0.3	Valid
	KK3	0,726	0.3	Valid
	KK4	0,585	0.3	Valid
	KK5	0,594	0.3	Valid
Prestasi Kerja	PK1	0,521	0.3	Valid
	PK2	0,730	0.3	Valid
	PK3	0,515	0.3	Valid
	PK4	0,501	0.3	Valid
	PK5	0,687	0.3	Valid
	PK6	0,600	0.3	Valid
	PK7	0,353	0.3	Valid
	PK8	0,582	0.3	Valid
	PK9	0,670	0.3	Valid
	PK10	0,511	0.3	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2012

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik pada variabel motivasi dan prestasi kerja nilai r hitung $>$ r tabel (0,3). Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi dan prestasi kerja dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan mempunyai reliabilitas yang baik atau tidak. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih. Instrumen dikatakan mempunyai reliabilitas bila instrumen itu cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Nunnally, 1978). Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Crobach	Nilai Kritis	Keterangan
----------	----------------------------	--------------	------------

Kebutuhan Berprestasi	0,876	0,6	Reliabel
Kebutuhan Afiliasi	0,705	0,6	Reliabel
Kebutuhan Kekuasaan	0,704	0,6	Reliabel
Prestasi kerja	0,766	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2010

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki koefisien alpha Cronbach's diatas 0,6. Dengan demikian kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengukur data telah dapat dinyatakan reliabel.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Adalah alat analisis berdasarkan hasil jawaban responden yang disusun dengan menggunakan tabulasi data kemudian diberi penjelasan yang menerangkan angka-angka dari hasil perhitungan variabel itu sendiri.

3.6.2. Analisis Statistik

Merupakan alat analisis yang berdasar pada angka-angka atau perhitungan dengan berbagai metode statistik. Analisis verifikatif bertujuan untuk menguji atau membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Metode yang akan dipakai dalam penelitian ini, berikut keterangannya adalah :

a. Regresi Linear Berganda

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui atau menentukan suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Analisa regresi berganda

juga digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y). formulasinya :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \epsilon$$

Untuk mengetahui diterima tidaknya hipotesis pertama, yaitu adanya pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja, dilakukan analisis uji probabilitas. Uji probabilitas digunakan untuk menguji nilai regresi secara keseluruhan atau serempak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_o = b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Keterangan :

1. H_o : Motivasi tidak mempengaruhi Prestasi kerja
2. H_a : Motivasi mempengaruhi Prestasi kerja
3. Pengujian melalui uji probabilitas variansinya adalah dengan membandingkan probabilitas dengan $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan Probabilitas $< 0,05$; maka H_o ditolak atau H_a diterima, artinya : Ada pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja. Apabila hasil perhitungan menunjukkan probabilitas $> 0,05$ maka H_o diterima atau H_a ditolak, artinya : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, langkah selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi (R^2). Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil pula. Secara umum dapat dikatakan bahwa besar R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$

b. Koefisien Determinasi Parsial

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua, yaitu : variabel motivasi untuk berkuasa lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja daripada variabel-variabel motivasi lainnya digunakan koefisien korelasi Spearman. Semakin besar angka koefisien determinasi parsial antar variabel maka semakin besar hubungan variabel tersebut. Setelah itu digunakan uji t untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan menggunakan formulasi hipotesisnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} H_0 &= b_1 = b_2 = b_3 = 0 \\ H_a &\neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0 \end{aligned}$$

Keterangan :

1. H_0 : Variabel kebutuhan untuk berkuasa (*nPow*) tidak memberi kontribusi pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja
2. H_a : Variabel kebutuhan untuk berkuasa (*nPow*) memberi kontribusi pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja.

3. Pengujian melalui uji probabilitas variansinya adalah dengan membandingkan probabilitas dengan $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya :Variabel kebutuhan untuk berkuasa ($nPow$) memberi kontribusi pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja. Apabila hasil perhitungan menunjukkan probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya : Variabel kebutuhan untuk berkuasa ($nPow$) tidak memberi kontribusi pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bagian yang menganalisis dan membahas atas data yang diperoleh yang pengolahannya menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS. Dalam pengumpulan data peneliti melakukan penyebaran kuisisioner kepada responden untuk mengetahui pengaruh motivasi yang meliputi: motif prestasi, motif afiliasi dan motif kekuasaan baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta.

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1. Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi karakteristik responden menjelaskan tentang profil karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta, yang terdiri dari jenis kelamin, umur bagian

a. Jenis Kelamin

Dari hasil angket yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	11	36,7%
Perempuan	19	63,3%
Jumlah	30	100.0%

Sumber: Data Primer diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 36,7% responden berjenis kelamin laki-laki dan 63,3% responden berjenis kelamin perempuan. Ditinjau dari besarnya persentase menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

b. Umur

Dari hasil angket yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah orang	Persentase
< 30 tahun	8	26,7%
30 - 40 tahun	13	43,3%
> 40 tahun	9	30,0%
Total	30	100.0%

Sumber: Data Primer diolah, 2012

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas berumur antara 30-40 tahun, yaitu sebesar 43,3%, kemudian sebesar 26,7% berumur kurang dari 30 tahun, 30,0% berumur antara lebih dari 40 tahun. Kenyataan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta adalah berumur produktif yaitu antara 30 hingga 40 tahun.

c. Bagian

Dari hasil angket yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Bagian

Bagian	Jumlah orang	Persentase
Accounting officer	13	43,3%

Customer Service	6	20,0%
Marketing	4	13,3%
Teller	7	23,3%
Total	30	100.0%

Sumber: Data Primer diolah, 2012 (Lampiran 4)

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas bekerja dibagian Accounting Offier, yaitu sebesar 43,3%, kemudian sebesar 20,0% di bagian Customer Service, bagian marketing sebesar 13,3% dan untuk bagian teller sebesar 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta bekerja di bagian Accounting Offier .

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak baik

1,81 – 2,60 = Tidak baik

2,61 – 3,40 = cukup

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat Baik

a. Variabel *Independen*

Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah motif berprestasi (X_1), motif berkuasa (X_2), dan motif berafiliasi (X_3). Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel *independen*.

Tabel 4.4
Variabel Kebutuhan berprestasi (X_1)

No. Item	Indikator Kebutuhan Berprestasi	Mean	Persentase	Kriteria
P1	Perusahaan menanamkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil karyawan	3.77	75.3%	Baik
P2	Pekerjaan yang dihadapi penuh tantangan	3.57	71.3%	Baik
P3	Perusahaan mengharuskan karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar	3.77	75.3%	Baik
P4	Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan.	3.37	67.3%	Baik
P5	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	3.40	68.0%	Cukup
Mean Total		3.57	71.4%	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 30 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian baik terhadap motif berprestasi dengan rata-rata sebesar 3,57 (71,4%) yang berada pada kriteria tinggi. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator perusahaan menanamkan tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil karyawan dan perusahaan mengharuskan karyawan untuk bertanggung jawab dengan rata – rata masing-masing sebesar 3,77 atau 75,3% skor berada pada interval 3,41 – 4,20. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada indikator perusahaan memberikan

penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan rata-rata sebesar 3,40 atau sebesar 68,0% skor berada pada interval 2,61 – 3,40.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta telah memiliki dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Hal ini sesuai dengan apa yang telah dikemukakan Mc. Clelland dan Burnham (1976) yang menyatakan seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan masih memberikan penilaian cukup pada item perusahaan yang kurang memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Hendaknya pimpinan mampu memberikan dorongan atau motifasi kepada bawahan dengan berbagai penghargaan baik berupa materi, piagam atau berupa ucapan atas prestasi kerja karyawan, sehingga apa yang dikerjakan karyawan tidak hanya sebatas melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan saja, tetapi akan mencapai hal yang lebih baik lagi, mengingat penghargaan sangat penting bagi karyawan.

Hasil deskriptif terhadap variabel motifasi afiliasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Variabel Kebutuhan Afiliasi(X_2)

No. Item	Indikator Kebutuhan Berprestasi	Mean	Persentase	Kriteria
P6	Kerjasama yang terjalin antar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3.83	76.7%	Baik

P7	Atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan	3.47	69.3%	Baik
P8	Pergaulan di lingkungan kerja menjadikan karyawan bersikap social	3.63	72.7%	Baik
P9	Kerjasama dapat membangun persahabatan antar karyawan	3.57	71.3%	Baik
P10	Kerja sama yang baik mendukung selesainya tugas lebih efisien	3.70	74.0%	Baik
Mean Total		3.64	72.8%	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 30 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian baik terhadap variabel motif berafiliasi dengan skor rata-rata sebesar 3,64 (72,8%) yaitu berada pada kriteria setuju/baik. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator kerjasama yang terjalin antar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan rata – rata skor sebesar 3,83 dengan penilaian yang setuju atau 76,7% skor berada pada interval 3,41 – 4,20 dan penilaian terendah terjadi pada indikator atas memberikan kepercayaan kepada karyawan dengan rata-rata sebesar 3,47 atau sebesar 69,3% skor berada pada interval 3,41 – 4,20.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta telah memiliki dorongan untuk berada bersama orang lain, berinteraksi dengan orang lain, dan tidak mau merugikan orang lain. Para karyawan dengan tingkat afiliasi tinggi cenderung menyukai persahabatan, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja, hal ini sejalan dengan apa yang telah dikemukakan Mc. Clelland dan Burnham (1976).

Hasil deskriptif terhadap variabel motifasi kekuasaan dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Variabel Kebutuhan Kekuasaan (X_3)

No. Item	Indikator Kebutuhan Kekuasaan	Mean	Persentase	Kriteria
P11	Karyawan memperhatikan saran dan pendapat yang di sampaikan	3.23	64.7%	Cukup
P12	Dalam lingkungan kerja apabila memiliki informasi lebih akan dapat mengendalikan orang lain	3.17	63.3%	Cukup
P13	Apabila memiliki ilmu pengetahuan lebih dapat mempengaruhi karyawan lain	3.30	66.0%	Cukup
P14	Perusahaan memberikan perhatian terhadap saran dan pendapat karyawan	3.63	72.7%	Baik
P15	Perusahaan memberikan wewenang untuk melaksanakan tugas tertentu	3.47	69.3%	Baik
Mean Total		3.36	67.2%	Cukup

Sumber: Data Primer diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa dari 30 responden yang diambil sebagai sampel, keseluruhan memberikan penilaian cukup terhadap variabel motif kekuasaan dengan rata-rata penilaian sebesar 3,36(67,2%) yang berada pada interval cukup. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator Perusahaan memberikan perhatian terhadap saran dan pendapat karyawan dengan rata – rata skor sebesar 3,63 dengan penilaian yang setuju atau 72,7% skor berada pada interval 3,41 – 4,20 dan penilaian terendah terjadi pada indikator di lingkungan kerja apabila memiliki informasi lebih akan dapat mengendalikan orang lain yaitu dengan rata-rata sebesar 3,17 atau sebesar 63,3% skor berada pada interval 2,60 – 3,40 yaitu pada kategori cukup.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta telah memiliki dorongan yang cukup untuk mencapai otoritas serta memiliki pengaruh terhadap orang lain. Hal ini sesuai dengan apa yang telah dikemukakan Mc. Clelland dan Burnham (1976) yang menyatakan para karyawan yang tinggi motif untuk berkuasanya lebih menikmati pekerjaannya sebagai sumber atau faktor yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang lain maka ia akan sangat bangga dengan status pekerjaannya.

b. Variabel *Dependent* (Prestasi kerja karyawan)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel Prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan diukur dengan 10 item pertanyaan. Berikut ini jawaban dari responden atas pernyataan - pernyataan variabel prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.7 Variabel Prestasi kerja (Y)

No. Item	Indikator Prestasi Kerja	Mean	Persentase	Kriteria
P1	Selalu teliti dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	3.97	79.3%	Baik
P2	Mampu melaksanakan tugas dalam mengolah masukan dan menyusun rencana	3.57	71.3%	Baik
P3	Mampu melaksanakan perintah pelaksanaan tugas dan memelihara kelangsungan kerja	3.87	77.3%	Baik
P4	Mampu bekerja sama dengan sesama pegawai	3.63	72.7%	Baik
P5	Cepat menangkap adanya penyimpangan di unit kerjanya dan segera mengambil tindakan	3.03	60.7%	Cukup
P6	Mampu menyelesaikan persoalan rutin, non rutin maupun mendadak	3.00	60.0%	Cukup
P7	Memiliki kemampuan cukup baik dalam menyelesaikan persoalan mendadak	3.20	64.0%	Cukup
P8	Dalam bekerja sama mampu meningkatkan efektifitas kelompok	3.53	70.7%	Baik
P9	Dapat bekerja sama dengan setiap orang	3.63	72.7%	Baik
P10	Berwawasan luas dan sering menciptakan cara yang lebih baik dalam pekerjaannya	3.87	77.3%	Baik
Mean total		3.53	70.6%	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 30 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memiliki prestasi kerja yang tinggi dengan rata-rata skor sebesar 3,53, yaitu berada pada interval antara 3,40 – 4,20. Prestasi tertinggi terjadi pada indikator mampu melaksanakan perintah pelaksanaan tugas dan memelihara kelangsungan kerja, sedangkan prestasi kerja terendah terjadi pada indikator mampu menyelesaikan persoalan rutin, non rutin maupun mendadak.

Hasil ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta tinggi. Hendaknya ini menjadi perhatian bagi pihak pimpinan atau manajer untuk terus memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar karyawan tetap memiliki dorongan untuk mendapatkan prestasi kerja, mau berafiliasi dengan rekan kerja dan untuk memperoleh kedudukan atau kekuasaan di dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal, maka diperlukan karyawan-karyawan yang berkualitas tinggi, baik dari segi kerajinan, ketekunan, rasa loyalitas terhadap pekerjaan dan berbagai faktor lain. Unsur manusia memang sangat penting, agar stabilitas melaksanakan pekerjaan tinggi, maka sebaiknya setiap karyawan diberikan sarana maupun prasarana yang dapat menunjang pekerjaan mereka sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

4.2. Analisis Statistik

4.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka

dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*soft ware*) komputer program SPSS 17. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap motif berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta dilihat dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Regresi Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja

Variabel Independent	Koef. Regresi	t statistik	Sig-t	Keterangan
(Constant)	0,841	2,197	0,037	
Motif Berprestasi	0.214	2.942	0.007	Signifikan
Motif Berafiliasi	0.221	2.231	0.035	Signifikan
Motif Kekuasaan	0.333	2.571	0.001	Signifikan
Adjusted R Square =	0.626	Multiple R=	0.816	
F statistik =	17,212	Sig-F=	0.000	Signifikan

Sumber : Data hasil regresi 2012

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank ”X” Syariah Yogyakarta sebagai berikut :

$$Y = 0,841 + 0,214X_1 + 0,221 X_2 + 0,333 X_3$$

4.2.2. Interpretasi Persamaan Regresi

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai

berikut:

1) Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 0,841 yang berarti bahwa jika faktor-faktor motivasi bernilai nol, maka prestasi kerja karyawan akan sebesar 0,841.

2) Koefisien Motivasi berprestasi (b_1)

Motivasi berprestasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,214 (table 4.8) yang artinya bahwa antara Motivasi berprestasi dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin tinggi motivasi berprestasi karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta maka semakin besar pula prestasi kerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

3) Koefisien Motivasi berafiliasi (b_2)

Motivasi berafiliasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,221 (tabel 4.8) yang artinya antara Motivasi berafiliasi dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin tinggi motivasi berafiliasi karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta maka semakin besar pula prestasi kerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

4) Koefisien Motivasi Berafiliasi (b_3)

Motivasi Berkuasa (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,333 (tabel 4.8) yang artinya antara Motivasi berkuasa dan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin tinggi motivasi berkuasa di PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta di maka semakin besar pula

prestasi kerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya

4.2.3. Uji Hipotesis

1. Uji F

Untuk menginterpretasikan data di atas kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari faktor motifasi secara bersama – sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari faktor motifasi secara bersama – sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta.

Jika $\text{Sig F} < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $\text{Sig F} > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Dari tabel 4.8 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 17,212 dan probabilitas (Sig-F) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Sig F jauh lebih kecil dari 5%. Karena $\text{Sig F} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka Ha diterima dan menolak Ho (hipotesis ditolak). Ini menunjukkan bahwa Faktor Motifasi kerja yang terdiri motif berprestasi, beraffiliasi dan berkuasa baik secara bersama sama maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial faktor motifasi kerja yang terdiri dari motif berprestasi, berkuasa, dan beraffiliasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta. Seperti telah dijelaskan dalam

bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara $\text{sig } t$ dengan tingkat signifikansi 5% akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan.

a) Pengujian terhadap koefisien regresi Motif berprestasi (X_1)

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,942 (tabel 4.8) dan probabilitas sebesar 0,007. Dengan demikian $\text{sig } t$ lebih kecil dari 5% ($0,007 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Motif berprestasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motifasi berprestasi maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika motifasi berprestasi semakin rendah maka prestasi kerja akan semakin rendah pula.

b) Pengujian terhadap koefisien regresi Motif Berafiliasi (X_2)

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,231 (tabel 4.8) dan probabilitas sebesar 0,035. Dengan demikian $\text{sig } t$ lebih kecil dari 5% ($0,035 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Motif berafiliasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motifasi berafiliasi maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika motifasi berafiliasi semakin rendah maka prestasi kerja akan semakin rendah pula.

c) Pengujian terhadap koefisien regresi Motif Kekuasaan (X_3)

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,571 (tabel 4.8) dan probabilitas sebesar 0,001. Dengan demikian $\text{sig } t$ lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Motif kekuasaan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap

prestasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Motif kekuasaan maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika Motif kekuasaan semakin rendah maka prestasi kerja akan semakin rendah pula.

2. Analisis Determinasi Berganda (R^2) dan Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

a. Koefisien Determinasi Berganda

Untuk menunjukkan berapa persen variabel prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebasnya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda (*adjusted R Square*) sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat digunakan koefisien korelasi berganda (*Multiple R*). Dari tabel 4.8 dapat diketahui koefisien korelasi berganda R sebesar 0,816. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,626, maka dapat diartikan bahwa 62,6% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari motifasi berprestasi (X_1), motifasi berafiliasi (X_2), dan motifasi kekuasaan (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Untuk membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “ **Motivasi pemenuhan kebutuhan kekuasaan merupakan faktor yang mempunyai**

pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan” digunakan bobot pengaruh yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial. Nilai koefisien determinasi parsial paling besar, menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi paling besar (dominan) terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan Analisis Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Hasil koefisien korelasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Korelasi Parsial

Variabel	Koef. Korelasi Parsial (r)	Koef. Determinasi Parsial (r^2)
Motif berprestasi	0.500	0.250
Motif berafiliasi	0.401	0.161
Motif kekuasaan	0.574	0.329

Sumber : Data hasil regresi 2012 (Lampiran 5)

- 1) $r_{y1,23} = 0,500$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 50% antara motif berprestasi dan prestasi kerja. Maksudnya dengan motif berprestasi yang semakin tinggi maka prestasi kerja karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta akan meningkat, dengan anggapan motifasi berkuasa dan berafiliasi dalam keadaan konstan. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 25% menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh motif berprestasi sebesar 25%.

- 2) $r_{y_2,13} = 0,401$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 40,1% antara motivasi berafiliasi dan prestasi kerja. Apabila motivasi berafiliasi karyawan semakin tinggi maka prestasi kerja karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta akan meningkat, dengan anggapan Motivasi berprestasi, dan berkuasa dalam keadaan konstan. Sedangkan besarnya koefisien determinasi (r^2) sebesar 16,1% menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi berafiliasi sebesar 16,1%.
- 3) $r_{y_3,12} = 0,574$ berarti bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 57,4% antara motivasi berkuasa dan prestasi kerja. Apabila organisasi semakin tinggi, maka prestasi kerja karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta akan meningkat, dengan anggapan Motivasi berprestasi, dan berkuasa dalam keadaan konstan. Sedangkan besarnya koefisien determinasi sebesar 32,9% menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi berkuasa karyawan adalah sebesar 32,9%.

Dari analisis ketiga faktor tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh motivasi berkuasa (X_3) sebesar 32,9%. Dengan demikian untuk motivasi berkuasa (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Motivasi pemenuhan kebutuhan kekuasaan merupakan faktor yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan” **dapat dibuktikan.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Diarsyah (2006) yang menyimpulkan bahwa Kebutuhan kekuasaan mempunyai pengaruh paling besar

terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji korelasi parsial bahwa variasi kebutuhan kekuasaan memiliki pengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4.3. Pembahasan dan Implikasi

4.3.1. Pengaruh Faktor motifasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan

Pengujian pengaruh faktor motifasi kerja yang terdiri dari motifasi berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi secara bersama – sama menunjukkan hasil nilai F sebesar 17,212 dengan $p = 0,000$. Dari nilai ini (nilai p di bawah 0,05), diketahui bahwa variabel independen (motifasi berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta. Hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis penelitian, yaitu Faktor-faktor motifasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BRISyariah Yogyakarta Cabang Affandi.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 0,841 + 0,214X_1 + 0,221 X_2 + 0,333 X_3$$

Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 dalam persamaan di atas digunakan untuk memprediksi besarnya Y . Dari angka-angka di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 yang mempunyai sumbangan terhadap Y . Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian Diarsyah (2006) yang berjudul pengaruh motifasi terhadap prestasi kerja karyawan pada bank mandiri regional network group Jakarta. dengan menggunakan 30 karyawan sebagai responden serta alat analisis deskriptif dan analisis inferensial untuk mengetahui arah pengaruh motifasi dan prestasi kerja. Pada penelitian tersebut membuktikan adanya

keterkaitan dan hubungan antara motifasi terhadap prestasi kerja, dengan meneliti faktor-faktor motifasi seperti motif berprestasi, motif afiliasi dan motif kekuasaan sebagai variabel independen dibandingkan dengan prestasi kerja sebagai variabel dependen. Pada penelitian tersebut, ketiga variabel independen yang diuji terbukti mempengaruhi variabel dependen, motif kekuasaan berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja.

Besar sumbangan ketiga variabel di atas secara bersama-sama terhadap prestasi kerja sebesar 62,6%. Hal ini berarti sumbangan ketiga variabel terhadap prestasi kerja di PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta termasuk besar. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mc. Clelland dalam Harvard Business Review (1976) mengutarakan bahwa tiga dari motif yang dipelajari adalah motif berprestasi (*need for achievement*), motif berafiliasi (*need for affiliation*) dan motif berkuasa (*need for power*). Terkadang seseorang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil, dari dorongan itulah terkadang orang akan cenderung untuk ingin mempunyai otoritas terhadap orang lain untuk mencapai keberhasilannya. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi yang diarahkan kepada pencapaian organisasi sehingga hasrat untuk melakukan sesuatu dengan baik atau lebih efisien terhadap apa yang telah dilakukan menjadi besar.

4.3.2. Pengaruh Motif berprestasi terhadap Prestasi kerja

Motif berprestasi yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko.

Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motif berprestasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 25% dengan t hitung = 2,942 dan probabilitas sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti pengaruh motif berprestasi dengan prestasi kerja berbanding lurus. Adanya pengaruh positif motif berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi motif berprestasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena karyawan dengan kebutuhan yang tinggi cenderung suka bertanggung jawab untuk memecahkan berbagai macam persoalan, mereka cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran tersebut. Karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi ($nAch$) yang tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, sebaliknya orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Ini merupakan tingkat perkembangan di mana para anggota berusaha mencapai tujuan. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku

berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

4.3.3. Pengaruh Motifasi Beraffiliasi terhadap Prestasi kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motif beraffiliasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank “X” Syariah Yogyakarta. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 16,2% dengan t hitung = 2,231 dan probabilitas sebesar $0,035 < 0,05$. Hal ini berarti hubungan antara motif beraffiliasi dengan prestasi kerja berbanding lurus. Adanya pengaruh positif motif beraffiliasi menunjukkan bahwa semakin tinggi motif beraffiliasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena motif beraffiliasi faktor-faktor atau situasi sumber dimana motif untuk berada bersama orang lain, berinteraksi dengan orang lain, tidak mau merugikan orang lain. Para karyawan dengan tingkat afiliasi tinggi cenderung menyukai persahabatan, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja.

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana seorang individu lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi. Didalam pekerjaan, individu tersebut senang bekerja sama dan bergaul dengan rekan kerja, jika dalam mengambil keputusan individu tersebut akan meminta persetujuan dengan rekan kerja atau atasannya sehingga dalam melakukan tugas bisa lebih efektif dan efisien. Kebutuhan afiliasi karyawan pada dasarnya meliputi keinginan untuk menikmati setiap persaingan dan kemenangan, menikmati setiap tugas, mempengaruhi orang lain untuk mencapai keinginannya, berupaya untuk dapat mengendalikan hampir semua hal yang ada disekitar karyawan.

4.3.4. Pengaruh Motifasi Berkuasa terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motifasi berkuasa yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 32,9% dengan t hitung = 2,571 dan probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti pengaruh antara motifasi berkuasa dengan prestasi kerja adalah positif dan signifikan.

Kebutuhan terhadap kekuatan (nPow) dalam pandangan McClelland menyangkut tingkat kendali yang diinginkan seseorang atas situasi yang dihadapinya. Kebutuhan itu dapat dikaitkan dengan bagaimana orang menghadapi kegagalan dan keberhasilan. Takut gagal, dan erosi kekuatan seseorang, dapat menjadi motivator yang kuat untuk sebagian orang. Sebaliknya, sebagian orang beranggapan bahwa takut sukses dapat menjadi motivator baginya.

Motivasi dimaksudkan untuk mengajak para karyawan memikul tanggung jawab atas tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, dan pimpinan selaku orang yang bertanggung jawab atas kemajuan dan kemunduran perusahaan berusaha menumbuhkan, memelihara serta mengembangkan usaha untuk menciptakan suasana yang baik dalam lingkungan perusahaan, sehingga para karyawan bersemangat dan terdorong untuk bekerja keras berkembang dan berprestasi. Dorongan untuk mengotrol banyak hal dalam pekerjaan, mengemukakan pendapat, memberikan perintah kepada orang lain, memiliki prinsip menyesuaikan dengan keadaan tertentu yang terjadi disekitar dan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan kesimpulan dari penelitian sebelumnya milik Pramanta Diyarsah (2006) yang menunjukkan bahwa kebutuhan kekuasaan (*n-Pow*) adalah kebutuhan yang paling besar dalam mempengaruhi motivasi terhadap prestasi kerja



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil analisis demografi karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. "X" Syariah Yogyakarta berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 63,3%, berumur antara 30 – 40 tahun yaitu sebesar 43,3%, dan bekerja pada bagian Accounting Officer sebesar 43,3%
2. Berdasarkan analisis deskriptif responden memberikan penilaian tinggi pada variabel motif berprestasi (X_1) yaitu dengan rata – rata skor sebesar 3,57 (baik), variabel motif berafiliasi (X_2) dengan rata – rata skor sebesar 3,64 (baik), dan variabel motif kekuasaan (X_3) dengan rata – rata skor sebesar 3,36 (baik), dan variabel prestasi kerja sebesar 3,53 (setuju).
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif faktor motifasi kerja yang terdiri dari motif berprestasi, berafiliasi dan berkuasa terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta.
4. Berdasarkan hasil uji korelasi berganda menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat yaitu sebesar 62,6% variabel independent (motif berprestasi, berafiliasi dan berkuasa) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta dan berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan

bahwa Sig F < 0,05 sehingga pengaruh variabel independent terhadap prestasi kerja adalah signifikan.

Dari tabel 4.8 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 17,212 dan probabilitas (Sig-F) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Sig F jauh lebih kecil dari 5%. Karena Sig F < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan menolak H_o (hipotesis ditolak). Ini menunjukkan bahwa Faktor Motifasi kerja yang terdiri motif berprestasi, berafiliasi dan berkuasa baik secara bersama sama maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Bank "X" Syariah Yogyakarta.

5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan sebesar 25% motif berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan sebesar 16,1% motif berafiliasi terhadap prestasi kerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan sebesar 32,9% motif berkuasa terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motifasi berkuasa merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Motivasi pemenuhan kebutuhan kekuasaan merupakan faktor yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan" **dapat dibuktikan.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Diarsyah (2006) yang menyimpulkan bahwa Kebutuhan kekuasaan mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji

korelasi parsial bahwa variasi kebutuhan kekuasaan memiliki pengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka disampaikan beberapa saran. Saran disampaikan berdasarkan penilaian karyawan yang masih dinilai kurang sesuai dengan keinginan karyawan. Adapun saran yang disampaikan sebagai berikut :

1. Pihak bank memprioritaskan pemberian motivasi kekuasaan kepada bawahannya karena terbukti dominan mempengaruhi prestasi kerjanya. Karyawan bank hendaknya diberikan kekuasaan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tidak hanya terpusat pada perintah atasan saja, tetapi pengembangan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan perlu diberikan ruang. Atasan perlu mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil kesempatan tersebut harus sedemikian rupa sehingga orang-orangnya berkembang sendiri, dan tentunya melalui kontrol dan pengawasan dari pimpinan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian yang sama dengan obyek yang berbeda dan jumlah sampel yang besar, serta menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti disiplin kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : BPF

Dassler, G., *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta, 1992.

Flippo, Edwin B (1974). *Personnel Management Process*. Boston: Houghton Mifflin Company.

Gozhali, Imam (2009) *Apikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP Undip Semarang

Handoko, T.H., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPF UGM, Yogyakarta, 1997.

Hasibuan, Malayu. (1996), *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Haji Mas Agung

Hasibuan, Malayu (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Ivanchevich, G., dkk., *Organisasi Perilaku*, Edisi Kelima, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta, 1990.

Kustini, *Pokok-Pokok Pikiran tentang Manejemen dan Pembukuan Hasil Kerja*, BBA UGM, Yogyakarta, 1997.

Marzuki, *Metodologi Riset*, Cetakan Keempat, BPFE UII, Yogyakarta, 1986.

McClelland, David dan Burnham, David H., *Power Is The Great Motivator*, HBR, 1976.

Pradiyanto Datu Jatmiko, *Skripsi Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Kepala Bagian dan Kepala Urusan di Universitas Islam Indonesia*, Yogyakarta, 2006.

Pramanta Diarsyah, *Skripsi Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Regional Network Jakarta*, Yogyakarta, 2006.

Reksohadiprojo, S. dan Handoko, T.H., *Organisasi Perusahaan*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1997.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Soeratno dan Arsyad, L., *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 1993.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama, CV. Alfabeta, Bandung, 1999.

*Lampiran Kuesioner
Penelitian*







Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Assalamualaikum Wr . Wb

Dalam rangka memenuhi keperluan penelitian, maka pada kesempatan ini izinkanlah saya memohon kesediaan teman-teman untuk dapat meluangkan waktu sejenak guna menanggapi sejumlah pernyataan yang saya lampirkan pada angket berikut ini.

Mohon diperhatikan : Semua jawaban yang diberikan adalah benar. Semua informasi yang tertulis dilembar ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan akademik. Partisipasi anda dalam menjawab pernyataan merupakan sumbangan yang berharga bagi penelitian ini.

Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas partisipasi anda yang sangat bermakna bagi kelancaran penelitian ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta,

.....2011

Bagus Wisanggeni

IDENTITAS DIRI ANDA

Nama / Boleh Inisial :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)

Usia :

Pekerjaan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini disajikan sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan kehidupan anda sehari – hari. **Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan anda dengan cara memberi tanda (X) langsung pada kotak yang telah disediakan di samping pernyataan, pilihlah :**

- **SS** : jika pernyataan tersebut **Sangat Setuju** dengan keadaan anda.
- **S** : jika pernyataan tersebut **Setuju** dengan keadaan anda.
- **N** : jika pernyataan tersebut **Netral** dengan keadaan anda.
- **TS** : jika pernyataan tersebut **Tidak Setuju** dengan keadaan anda.
- **STS** : jika pernyataan tersebut **Sangat Tidak Setuju** dengan keadaan anda .

Tidak ada jawaban yang salah atau semua jawaban benar, asalkan sesuai dengan keadaan diri anda, **sehingga saya mohon untuk dapat diisi semua tanpa ada yang terlewatkan.**

1. Motivasi untuk Berprestasi (*n-Ach*)

No	Butir	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan menanamkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerja karyawan.					
2.	Pekerjaan yang dihadapi dalam perusahaan penuh dengan tantangan untuk maju.					
3.	Perusahaan mengharuskan karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diemban.					
4.	Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berinisiatif dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang dikehendaki.					
5.	Perusahaan memberikan penghargaan yang tinggi kepada karyawan yang mampu dalam bekerja.					

2. Motivasi untuk Berkuasa (*n-Pow*)

No	Butir	STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan di perusahaan memperhatikan saran maupun pendapat yang anda sampaikan.					
2.	Dalam lingkungan kerja apabila memiliki					

	informasi lebih anda akan dapat mengendalikan orang lain.					
3.	Apabila memiliki kelebihan dalam keahlian atau ilmu pengetahuan anda dapat mempengaruhi karyawan lain di perusahaan.					
4.	Perusahaan memberikan perhatian secara baik terhadap pendapat dan saran dari karyawan.					
5.	Perusahaan sering memberikan wewenang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.					

3. Motivasi untuk Berafiliasi (*n-Aff*)

No	Butir	STS	TS	N	S	SS
1.	Kerja sama yang terjalin antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berjalan dengan baik.					
2.	Atasan memberikan kepercayaan yang lebih jelas dan tegas terhadap karyawan.					
3.	Pergaulan yang ada di lingkungan kerja menjadikan karyawan bersikap sosial terhadap karyawan yang lain.					
4.	Kerja sama yang terjalin dalam perusahaan mampu membangun persahabatan dengan					

	karyawan lain.					
5.	Kerja sama yang terjalin dengan baik akan mendukung selesainya tugas-tugasnya secara lebih efisien					

4. Prestasi Kerja

No	Butir	STS	TS	N	S	SS
1.	Pengatahuan / skill Anda sangat menunjang pekerjaan					
2.	Anda masih memerlukan tambahan pelatihan dan pengembangan untuk menunjang pekerjaan saat ini					
3.	Adanya fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan					
4.	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan membuat Anda nyaman dalam bekerja					
5.	Lingkungan kerja yang bersahabat					
6.	Lingkungan kerja yang mendukung Anda untuk lebih berprestasi					
7.	Anda dapat diandalkan dalam pekerjaan yang dilakukan saat ini					

8.	Anda selalu dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
----	---	--	--	--	--	--



*Lampiran Olah Data
Penelitian*



Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.626	.29818

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.591	3	1.530	17.212	.000 ^a
	Residual	2.312	26	.089		
	Total	6.903	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.841	.383		2.197	.037			
	X1	.214	.073	.363	2.942	.007	.577	.500	.334
	X2	.221	.099	.290	2.231	.035	.599	.401	.253
	X3	.333	.093	.442	3.571	.001	.638	.574	.405

a. Dependent Variable: Y

Correlations

Correlations

		KB1	KB2	KB3	KB4	KB5	Tot
KB1	Pearson Correlation	1	.566**	.539**	.591**	.712**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KB2	Pearson Correlation	.566**	1	.732**	.429*	.579**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.018	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KB3	Pearson Correlation	.539**	.732**	1	.486**	.559**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.006	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KB4	Pearson Correlation	.591**	.429*	.486**	1	.700**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.006		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KB5	Pearson Correlation	.712**	.579**	.559**	.700**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Tot	Pearson Correlation	.835**	.796**	.805**	.794**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KB1	14.1000	10.990	.727	.844
KB2	14.3000	11.803	.686	.855
KB3	14.1000	11.403	.687	.854
KB4	14.5000	11.086	.655	.863
KB5	14.4667	11.085	.785	.831

Correlations

Correlations

		KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	Tot
KA1	Pearson Correlation	1	.088	.539**	.643**	.472**	.786**
	Sig. (2-tailed)		.642	.002	.000	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KA2	Pearson Correlation	.088	1	-.098	.309	-.030	.404*
	Sig. (2-tailed)	.642		.605	.097	.874	.027
	N	30	30	30	30	30	30
KA3	Pearson Correlation	.539**	-.098	1	.450*	.559**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.002	.605		.013	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KA4	Pearson Correlation	.643**	.309	.450*	1	.449*	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.097	.013		.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KA5	Pearson Correlation	.472**	-.030	.559**	.449*	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.008	.874	.001	.013		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Tot	Pearson Correlation	.786**	.404*	.704**	.836**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	14.3667	6.654	.640	.586
KA2	14.7333	8.685	.087	.810
KA3	14.5667	6.875	.494	.642
KA4	14.6333	6.033	.697	.549
KA5	14.5000	7.155	.507	.640

Correlations

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Tot
KK1	Pearson Correlation	1	.686**	.516**	.264	.225	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.159	.231	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.686**	1	.662**	.035	.199	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.853	.291	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.516**	.662**	1	.231	.055	.726**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.219	.774	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	.264	.035	.231	1	.474**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.159	.853	.219		.008	.001
	N	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.225	.199	.055	.474**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.231	.291	.774	.008		.001
	N	30	30	30	30	30	30
Tot	Pearson Correlation	.763**	.748**	.726**	.585**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	13.5667	7.082	.619	.600
KK2	13.6333	6.861	.574	.609
KK3	13.5000	6.603	.502	.637
KK4	13.1667	7.868	.357	.695
KK5	13.3333	7.471	.309	.725

Correlations

Correlations

	PR 1	PR 2	PR 3	PR 4	PR 5	PR 6	PR 7	PR 8	PR 9	PR 10	Tot
PR1 Pearson Correlation	1	.238	.061	.220	.424*	.178	.269	.187	.153	.352	.521**
Sig. (2-tailed)		.206	.748	.242	.019	.348	.151	.322	.421	.057	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PR2 Pearson Correlation	.238	1	.565**	.222	.423*	.409*	.199	.455*	.462*	.221	.730**
Sig. (2-tailed)	.206		.001	.239	.020	.025	.291	.012	.010	.241	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PR3 Pearson Correlation	.061	.565**	1	.030	.436*	.542**	.0	.201	.241	-.1	.515**
Sig. (2-tailed)	.748	.001		.877	.016	.002	.951	.288	.200	.658	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PR4 Pearson Correlation	.220	.222	.030	1	.457*	.372*	.010	.036	.181	.261	.501**
Sig. (2-tailed)	.242	.239	.877		.011	.043	.958	.850	.339	.164	.005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PR5 Pearson Correlation	.424*	.423*	.436*	.457*	1	.541**	.109	.015	.331	.078	.687**
Sig. (2-tailed)	.019	.020	.016	.011		.002	.566	.937	.074	.683	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PR6 Pearson Correlation	.178	.409*	.542**	.372*	.541**	1	.0	.122	.178	.092	.600**
Sig. (2-tailed)	.348	.025	.002	.043	.002		.796	.521	.347	.629	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PR7 Pearson Correlation	.269	.199	.0	.010	.109	.0	1	.211	.202	.139	.353
Sig. (2-tailed)	.151	.291	.951	.958	.566	.796		.262	.284	.463	.056
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PR8 Pearson Correlation	.187	.455*	.201	.036	.015	.122	.211	1	.592**	.459*	.582**
Sig. (2-tailed)	.322	.012	.288	.850	.937	.521	.262		.001	.011	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PR9 Pearson Correlation	.153	.462*	.241	.181	.331	.178	.202	.592**	1	.384*	.670**
Sig. (2-tailed)	.421	.010	.200	.339	.074	.347	.284	.001		.036	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PR10 Pearson Correlation	.352	.221	-.1	.261	.078	.092	.139	.459*	.384*	1	.511**
Sig. (2-tailed)	.057	.241	.658	.164	.683	.629	.463	.011	.036		.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tot Pearson Correlation	.521**	.730**	.515**	.501**	.687**	.600**	.353	.582**	.670**	.511**	1
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.004	.005	.000	.000	.056	.001	.000	.004	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PR1	31.3333	20.851	.410	.750
PR2	31.7333	18.892	.641	.720
PR3	31.4333	20.668	.392	.752
PR4	31.6667	20.368	.353	.757
PR5	32.2667	17.651	.536	.731
PR6	32.3000	19.459	.467	.741
PR7	32.1000	21.679	.197	.775
PR8	31.7667	19.220	.426	.748
PR9	31.6667	18.782	.548	.730
PR10	31.4333	20.254	.363	.755

Frequencies

Statistics

		Gender	Usia	Bagian
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	11	36.7	36.7	36.7
	Perempuan	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	8	26.7	26.7	26.7
	30 - 40 tahun	13	43.3	43.3	70.0
	> 40 tahun	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Bagian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Accounting Officer	13	43.3	43.3	43.3
	Customer Service	6	20.0	20.0	63.3
	Marketing	4	13.3	13.3	76.7
	Teller	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

***Lampiran Rekapitulasi
Data Karyawan***



REKAPITULASI DATA KARYAWAN BRI SYARIAH YOGYAKARTA

No	Kebutuhan berprestasi							Kebutuhan Afiliasi						
	KB1	KB2	KB3	KB4	KB5	Tot	X1	KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	Tot	X2
1	4	2	4	4	2	16	3.2	4	5	4	4	4	21	4.2
2	2	3	3	3	3	14	2.8	5	4	4	4	3	20	4
3	2	3	4	3	3	15	3	4	3	3	4	3	17	3.4
4	4	4	3	3	3	17	3.4	4	4	4	3	4	19	3.8
5	4	3	3	2	3	15	3	4	4	2	4	3	17	3.4
6	5	4	4	4	4	21	4.2	5	4	4	4	4	21	4.2
7	5	4	5	4	4	22	4.4	4	5	5	4	5	23	4.6
8	4	5	5	4	5	23	4.6	5	4	5	5	4	23	4.6
9	2	2	2	2	2	10	2	3	4	4	3	3	17	3.4
10	5	4	4	3	3	19	3.8	4	2	3	3	4	16	3.2
11	2	4	4	2	2	14	2.8	3	2	4	4	4	17	3.4
12	4	4	5	4	4	21	4.2	3	4	4	3	3	17	3.4
13	4	4	4	5	4	21	4.2	4	2	5	4	5	20	4
14	3	4	5	3	2	17	3.4	3	4	2	3	3	15	3
15	4	4	3	2	3	16	3.2	4	3	4	4	4	19	3.8
16	4	4	5	2	4	19	3.8	5	4	3	3	3	18	3.6
17	2	2	2	2	2	10	2	3	5	2	3	4	17	3.4
18	3	2	2	2	3	12	2.4	4	4	3	5	4	20	4
19	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	23	4.6
20	4	4	4	4	4	20	4	2	2	2	2	1	9	1.8
21	2	2	2	2	2	10	2	2	4	2	2	4	14	2.8
22	4	4	4	5	4	21	4.2	4	2	4	2	4	16	3.2
23	4	3	2	4	3	16	3.2	4	3	3	4	4	18	3.6
24	5	5	5	4	4	23	4.6	5	4	5	5	4	23	4.6
25	4	3	4	4	4	19	3.8	4	3	4	3	4	18	3.6
26	5	4	4	4	5	22	4.4	4	4	4	5	4	21	4.2
27	4	5	4	3	3	19	3.8	2	4	3	2	2	13	2.6
28	5	3	4	5	5	22	4.4	4	4	4	4	3	19	3.8
29	4	3	4	2	3	16	3.2	4	1	4	2	4	15	3
30	4	4	4	5	4	21	4.2	4	2	5	4	5	20	4
Rata2	3.767	3.567	3.767	3.367	3.4	17.87	3.573	3.833	3.467	3.633	3.567	3.7	18.2	3.64

Kebutuhan Kekuasaan							Prestasi kerja											
KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Tot	X3	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	PR9	PR10	Tot	Y
2	2	2	3	4	13	2.6	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	34	3.4
3	4	2	2	5	16	3.2	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	37	3.7
2	3	3	4	3	15	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	29	2.9
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48	4.8
3	3	4	3	4	17	3.4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33	3.3
4	3	3	4	4	18	3.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	3	4	4	4	19	3.8	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	41	4.1
4	3	3	4	4	18	3.6	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	42	4.2
3	4	5	3	2	17	3.4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	29	2.9
4	4	5	4	3	20	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	5	35	3.5
4	3	4	3	3	17	3.4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	35	3.5
3	3	3	4	4	17	3.4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	37	3.7
3	3	4	5	4	19	3.8	4	4	4	3	2	2	4	5	4	5	37	3.7
4	4	2	3	2	15	3	3	4	5	3	2	4	3	4	2	3	33	3.3
3	4	3	3	4	17	3.4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35	3.5
3	2	2	4	4	15	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	40	4
2	1	2	4	2	11	2.2	3	2	4	3	2	3	4	2	2	3	28	2.8
4	5	5	5	5	24	4.8	3	3	3	2	1	2	4	5	5	4	32	3.2
4	3	3	4	4	18	3.6	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	4.3
2	2	2	4	4	14	2.8	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	30	3
2	2	2	4	4	14	2.8	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	32	3.2
4	4	4	3	1	16	3.2	5	2	3	4	3	2	3	3	3	4	32	3.2
3	3	4	2	3	15	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	33	3.3
4	4	3	3	4	18	3.6	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	38	3.8

3	3	3	4	4	17	3.4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	32	3.2
4	3	3	5	4	19	3.8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
3	4	5	3	3	18	3.6	5	3	4	3	3	3	4	3	3	5	36	3.6
3	3	3	3	2	14	2.8	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	33	3.3
2	2	2	2	1	9	1.8	4	2	2	4	1	2	2	3	3	4	27	2.7
3	3	4	5	4	19	3.8	4	4	4	3	2	2	4	5	4	5	37	3.7
3.233	3.167	3.3	3.633	3.467	16.8	3.36	3.967	3.567	3.867	3.633	3.033	3	3.2	3.533	3.633	3.867	35.3	3.53

