

Pengaruh Faktor – Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember

*(Influence Factor - Factor Motivation Work Against Employee Performance In PTPN
X Kebun Ajung Gayasan Jember)*

Soni Krisna Rifaldi, Sudarsih, NG Krishnabudi
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: soniecriez@ymail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan menggunakan analisis data yaitu analisis regresi linear berganda dengan jumlah responden 57 orang. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa total pengaruh variabel kebutuhan akan prestasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,406 atau 40,6%. Total pengaruh variabel kebutuhan akan kekuasaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,300 atau 30%. Total pengaruh variabel kebutuhan akan afiliasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,138 atau 13,8%. Kebutuhan akan prestasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember dengan angka 0,406 atau 40,6%.

Kata Kunci: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, kinerja karyawan.

Abstract

This research was aimed to analyze the influence of factors motivation of work composed of the need for achievement, the need for power, and the need for affiliation against the performance of an employee. The method used was explanatory research using analysis of multiple regression analysis. By the number of respondents as many as 57 people. Of the calculation, multiple linear regression analysis known that the total need for achievement variable influence on the performance of employees is 0,406 atau 40,6%. Total variable influence the need for, power (X2) against employee (Y) is wort 0,300 or 30 %. Total variable influence the need for affiliation (X3) against employee (Y) is wort 0,138 or 13,8 %. The need for achievement is variable dominant influence on the performance of employees PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember with figures 0,406 or 40,6 %.

Keywords: need for achievement, need for power, need for affiliation, employee performance.

Pendahuluan

Seorang manajer adalah orang yang melakukan sesuatu melalui orang lain, dengan membagi dan mengalokasikan tugas-tugas kepada bawahannya. Keberhasilan manajer ditentukan oleh seberapa jauh karyawannya menjalankan tugas yang telah diberikan dengan baik. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin juga tidak. Namun, bila tugas yang dibebankan kepada karyawan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka manajer perlu menganalisis apa penyebabnya. Dalam hal ini, kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi adalah yang pertama, karyawan memang tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Kedua, karyawan tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Kemungkinan yang ketiga, bisa jadi merupakan kombinasi atau gabungan dari kedua faktor tersebut.

Pada era globalisasi yang terjadi saat ini dengan persaingan usaha yang semakin sengit, karyawan dituntut untuk selalu bekerja tidak hanya sekedar untuk mencari nafkah dan

menghidupi diri sendiri dan keluarganya serta mencapai tujuan produksi. Akan tetapi, mereka harus bekerja agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Para manajer perusahaan yang menekankan pada pendekatan ekonomi akan berangkat dengan asumsi bahwa karyawan perusahaan akan bekerja secara optimal bila mereka mendapat imbalan yang cukup baik dalam bentuk uang maupun imbalan lainnya seperti kendaraan, tempat tinggal, bonus dan sebagainya. Saat ini, asumsi seperti ini belum cukup karena imbalan saja tidak menjamin karyawan bekerja secara optimal.

Pemanfaatan kemampuan karyawan dengan optimal dapat dilakukan dengan menyatukan tindakan dan keahlian yang berbeda dari setiap karyawan pada suatu tujuan, yaitu tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal itu, tugas manajer adalah memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan manajer memotivasi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya akan menentukan efektifitas kepemimpinan seorang manajer. Motivasi kerja menjadi hal yang penting

bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi pada perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Motivasi kerja dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan. Dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di perusahaan.

Mc Clelland (dalam Robbins, 1995:87), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi), tercermin pada keinginan karyawan mengambil tugas yang dapat di pertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
- b. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial), kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain, dan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerjasama.
- c. *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan), kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain.

PTPN X Kebun Ajung Gayasan Kabupaten Jember merupakan salah satu dari tiga kebun tembakau cerutu milik PTPN X, selain Kebun Kertosari seluas 525 ha yang juga di Jember dan Kebunarum seluas 325 ha di Klaten, Jawa Tengah. PTPN X dalam mengembangkan komoditas tembakau cerutu telah memperkenalkan konsep polyethylene atau dikenal dengan tembakau bawah naungan (TBN) yang merupakan rekayasa teknologi guna mengurangi intensitas sinar matahari agar, menghasilkan panen berkualitas.

Pada umumnya karyawan PTPN X berusia diatas 37 tahun yang biasanya tidak mementingkan penetapan target atau standart keberhasilan pada dirinya maupun perusahaan melainkan bekerja hanya sebagai rutinitas saja. Lain halnya dengan karyawan yang berusia dibawah 37 tahun, mereka lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan. Jumlah karyawan yang relatif besar dengan motivasi yang beragam dapat mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja penghasilan.

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu:

1. Data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini berupa jawaban dari kuisioner karyawan pada PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, dan penelitian terdahulu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang berjumlah 228 orang, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang berjumlah 57 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain.

Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

a = bilangan konstanta

b_1 = besarnya pengaruh kompensasi

b_2 = besarnya pengaruh motivasi

Y = kinerja karyawan

e = faktor gangguan

Hasil Penelitian

Uji Instrument

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *Product Moment Pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 - 0,000 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,884, 0,811, 0,785 dan $0,705 > 0,60$, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh kebutuhan akan prestasi (X_1), pengaruh kebutuhan akan kekuasaan (X_2), dan kebutuhan akan afiliasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier dengan program SPSS maka dapat ditulis kedalam persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = 0,480 + 0,406X_1 + 0,300X_2 + 0,138X_3$$

arti dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah:

- Nilai konstanta 0,480, menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,480;
- Nilai koefisien 0,406 pada kebutuhan akan prestasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan kebutuhan akan prestasi 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,406, dan sebaliknya;
- Nilai koefisien 0,300 pada kebutuhan akan kekuasaan, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan kebutuhan akan kekuasaan 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,300, dan sebaliknya;
- Nilai koefisien 0,138 pada kebutuhan akan afiliasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan kebutuhan akan afiliasi 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,138, dan sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $57-3-1 = 53$.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut:

- Variabel kebutuhan akan prestasi (X_1) memiliki nilai $t_{6,609} > 1,674$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kebutuhan akan prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kebutuhan akan prestasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Variabel kebutuhan akan kekuasaan (X_2) memiliki nilai $t_{4,199} > 1,674$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kebutuhan akan kekuasaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Variabel kebutuhan akan afiliasi (X_3) memiliki nilai $t_{2,718} > 1,674$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kebutuhan akan afiliasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kebutuhan akan afiliasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df_1 atau $4-1 = 3$, dan df_2 $n-k-1$ atau $57-3-1 = 53$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($75,906 > 2,78$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember.

Koefisien Determinasi (R^2)

dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,801 atau 80,1% menunjukkan sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal data ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model pada data penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada data penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Pembahasan

Pengaruh Kebutuhan Akan Prestasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kebutuhan akan prestasi sebesar 0,406 atau 40,6% dengan arah positif. Kebutuhan akan prestasi kerja sebagai kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian yang nyata, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi dan orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi adalah baik, dengan artian lain bahwa:

1. adanya karyawan yang selalu berusaha bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya atau dilakukannya,
2. adanya karyawan yang selalu berupaya dan berusaha untuk tetap konsisten dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan,
3. adanya karyawan setuju dengan diberikannya kesempatan untuk mendapatkan jabatan terbuka secara adil dan proposional bagi setiap karyawan yang berkerja diperusahaan,
4. adanya karyawan yang merasa telah diperlakukan secara adil dalam promosi jabatan didalam perusahaan dengan penilaian prestasi kerjanya,
5. adanya karyawan yang termotivasi terhadap suatu sasaran dan pencapaian kerja yang terukur,
6. adanya karyawan yang selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas perusahaan yang dipercayakan pimpinan,
7. adanya karyawan yang menyukai pekerjaan yang tidak terlalu berisiko atau karyawan yang berkerja dengan tidak mengambil resiko terhadap karir karyawan, dan
8. adanya karyawan yang menyukai pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutinitas,

Beberapa hal tersebut telah menjadikan karyawan untuk dapat secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggungjawab tugas yang telah diberikan perusahaan atau pimpinan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga mutu dan kualitas kerja karyawan akan tetap terjaga karena karyawan telah dapat terampil didalam berkerja yang akan mendukung adanya penyelesaian tugas dan tanggungjawab secara tepat waktu atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Gustianuri (2010) yang meneliti “Analisis Pengaruh Faktor Motivasi ERG Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Aparat Pemerintah Di Kecamatan Sempol Dan Kecamatan Sukosari Kabupaten Bondowoso)”, Kurniadi (2012) yang meneliti “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah”. Kebutuhan akan prestasi sebagai sifat seseorang dengan didukung dengan kemampuan dan keahlian kerja yang terukur yang akan menjadikan seseorang tersebut bergairah atau terdorong didalam berkerja.

Menurut Rivai (2004:87), kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang karena itu kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, jika diberikan kesempatan didalam berkerja. Sedangkan menurut Robins (2005:37), kebutuhan akan prestasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu serta kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha individu.

Pengaruh Kebutuhan Akan Kekuasaan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kebutuhan akan kekuasaan sebesar 0,300 atau 30% dengan arah positif. Kebutuhan akan kekuasaan sebagai sikap atau keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain adalah baik, dengan artian lain bahwa:

1. adanya karyawan yang siap bersaing dan berkompetisi dengan karyawan lain dalam hal pekerjaan,
2. adanya karyawan yang senang dan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang atau lebih bersifat persaingan atau kompetisi,
3. adanya karyawan yang merasa bangga apabila ada rekan kerja mengikuti jejak karyawan yang dijadikan penilainan dalam hal pekerjaan, dan
4. adanya karyawan yang yakin dengan hasil kerjanya yang dirasa berpengaruh atas kinerja dan prestasi kerjanya terhadap karyawan yang lainnya.

Beberapa hal tersebut telah menjadikan karyawan yakin untuk tetap tetap optimis didalam berkerja sehingga karyawan yang bersangkutan akan tetap berusaha untuk menampilkan hasil kerjanya dengan baik dan teliti yang sesuai dengan batas waktu yang telah diberikan atau ditargetkan perusahaan didalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Gustianuri (2010) yang meneliti “Analisis Pengaruh Faktor Motivasi ERG Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Aparat Pemerintah Di Kecamatan Sempol Dan Kecamatan Sukosari Kabupaten Bondowoso)”, dan Kurniadi (2012) yang meneliti “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah”. Kebutuhan akan kekuasaan sebagai ciri atau sifat seseorang yang bangga akan hasil kerja dan prestasi kerjanya yang akan diyakini akan memberikan pengaruh terhadap karyawan lainnya didalam suatu lingkungan kerja yang akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja terhadap karyawan yang bersangkutan.

Menurut Mc Clelland (dalam Rivai, 2004:87) bahwa kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan manusia yang mempunyai hasrat untuk dapat berkuasa tinggi dan mempunyai keinginan yang besar untuk menanamkan

pengaruhnya dan mengendalikan orang lain, yang akan mendorong adanya upaya dan keinginan yang didalam diri manusia untuk dapat mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Pengaruh Kebutuhan Akan Afiliasi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kebutuhan akan afiliasi sebesar 0,138 atau 13,8% dengan arah positif. Kebutuhan akan afiliasi sebagai kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain dan kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan mencampuri objektifitas seseorang adalah baik, dengan artian lain bahwa:

1. adanya hubungan antar karyawan di perusahaan tempat bekerja yang dirasa nyaman dan harmonis,
2. adanya karyawan yang menyukai suatu komunikasi antar karyawan yang dianggap atau layaknya teman atau sahabat tanpa ada perasaan canggung,
3. adanya karyawan yang dapat berja sama dengan baik dalam bentuk saling menolong dan memotivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan,
4. adanya karyawan yang sadar bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat diraih dengan sendirinya melainkan harus ada kerja sama dan kekompakan tim atau karyawan,
5. adanya karyawan yang bangga jika hasil pekerjaannya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerjanya,
6. adanya karyawan yang memiliki inisiatif dalam suatu pekerjaan dan dirasa dihargai oleh pimpinan,
7. telah menciptakan adanya kenyamanan dalam berhubungan dan berkomunikasi sehingga akan menjadikan karyawan mampu didalam melakukan perencanaan yang baik yang merupakan kunci kesuksesan kerja secara tim yang akan mendukung adanya pengerjaan tugas secara efektif dan efisien yang akan menjadikan pekerjaan yang ditampilkan dapat bermutu dan berkualitas.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Gustianuri (2010) yang meneliti “Analisis Pengaruh Faktor Motivasi ERG Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Aparat Pemerintah Di Kecamatan Sempol Dan Kecamatan Sukosari Kabupaten Bondowoso)”, Kurniadi (2012) yang meneliti “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah”. Kebutuhan akan afiliasi sebagai sikap karyawan untuk dapat berhubungan secara baik dan harmonis dengan rekan kerja dilingkungan kerjanya yang akan menjadikan dorongan kepada karyawan untuk dapat berkerja secara baik dan berkualitas.

Menurut Mc Clelland (dalam Rivai, 2004:88), kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan karyawan untuk bersosialisasi dengan karyawan lainnya. Kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya dan

merupakan kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan mencampuri objektifitas seseorang. Sebab, jika ia merasa ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Kebutuhan akan prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang nilainya sebesar 0,406 dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa adanya kebutuhan akan prestasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan;

Kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang nilainya sebesar 0,300 dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa adanya kebutuhan akan kekuasaan yang ada pada diri karyawan maka akan memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan; Kebutuhan akan afiliasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang nilainya sebesar 0,138 dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa adanya kebutuhan akan afiliasi karyawan maka akan memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang nilainya sebesar 0,801 dengan arah positif.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan didalam penelitian ini adalah :

Penelitian ini hanya diorientasikan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember, metode sampel yang digunakan seharusnya adalah random sampling. Namun dalam penelitian ini digunakan metode accidental sampling yaitu karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang berhasil ditemui tanpa memperhatikan status karyawan tersebut.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada responden yaitu karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi berkaitan dengan data yang penulis teliti.

Daftar Pustaka

- Gustianuri. 2010. **Analisis Pengaruh Faktor Motivasi ERG Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Aparat Di Kecamatan Sempol Dan Kecamatan Sukosari Kabupaten Bondowoso. Skripsi.**
- Kurniadi. 2012. **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. Skripsi.**
- McClelland, D. C. 1961. **The Achieving Society Princeton**, New Jersey: Van Nostrand.
- Rivai, V. 2004. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2005. **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka**, Jakarta: PT Prenhallindo.

