

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

**Dhimas Hernanda**  
**Mochamad Djudi Mukzam**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email : [hernandadhimas@gmail.com](mailto:hernandadhimas@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to describe the influence simultaneously and partially the need of achievement, power and affiliation on the employee performance research on employee of PT PLN (Persero) at Kediri Services area, East Java Distribution. The Research type is explanatory research method with quantitative approach. The population are employee of PT PLN (Persero) at Kediri Service Area, East Java Distribution. Sixty employee has picked as research sample. Technique for collecting data in this study is questionnaires and documentation with multiple regression analysis. The result of research indicates that the need of achievement, power and affiliation are simultaneously and significantly influence on employee performance as shown by  $F$ -significance rate  $< \alpha (0.000 < 0.05)$  and Adjusted  $R$ -square of 0,502. It means that the contribution of the need of achievement, power and affiliation to employee performance is 50,2%. Whereas the remaining 49,8% are explained by other variables beyond this research. Partially, the need of achievement is significantly influential to employee performance of 0,047. the need of power is significantly influential to employee performance of 0,005. the need of affiliation is significantly influential to employee performance of 0,020.*

**Keywords: Achievement, Power, Affiliation, Performance**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial kebutuhan prestasi (X1), kekuasaan (X2) dan afiliasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur, dengan jumlah sampel sebesar 60 (enam puluh) orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi bergand. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai Adjusted  $R$  square sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Secara parsial variabel kebutuhan prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,047. Sedangkan variabel kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,005. Sedangkan variabel afiliasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,020.

**Kata Kunci: Penghargaan, Kekuasaan, Afiliasi, Kinerja**

## PENDAHULUAN

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

Menurut McClelland dalam Rivai (2009:840) "Kebutuhan manusia yang berkaitan dengan motivasi dibagi menjadi tiga, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi". Hasil penelitian Dany, A.I (2015:7) menunjukkan "bahwa secara simultan kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun secara parsial kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Batu". Terdapat hasil penelitian serupa Negara, E.K. (2014:8) menunjukkan "bahwa secara simultan dan parsial motivasi yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Persero APJ Malang".

Semakin tinggi motivasi yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dan sebaliknya. Permasalahan kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2002:105) menyatakan kinerja adalah "suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Dalam rangka pengukuran kemampuan kinerja para karyawan menurut Bernadin dan Russel (1998:64) terdapat tiga metode yang digunakan yaitu

"kualitas produk, kuantitas produk, dan ketepatan waktu". Untuk dapat memperoleh karyawan yang produktif, diperlukan sistem pengelolaan yang baik, yaitu mulai dari proses penarikan, pelatihan, penempatan pengembangan sampai dengan berakhirnya karir karyawan.

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan monopoli dalam bidang penyediaan listrik di Indonesia. PT. PLN memiliki kantor cabang di seluruh daerah di Indonesia, salah satu kantor cabangnya adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Kediri. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Kediri merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan publik, dimana perusahaan ini diharapkan mampu memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan hanya akan didapat bila karyawan bekerja dengan kinerja yang maksimal. Pada pengamatan peneliti, apakah pemberian motivasi kerja mampu membuat karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Kediri tergerak dan bekerja dengan maksimal.

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

## KAJIAN PUSTAKA

### Teori Kebutuhan McClelland

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

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

Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibanding sebelumnya. McClelland dalam Siagian (2010:169) menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi mempunyai dua indikator, yaitu :

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

Kebutuhan berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain. McClelland dalam Siagian (2010:172) mengemukakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan mempunyai dua indikator penting, yaitu:

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

Kebutuhan untuk afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain. McClelland dalam Siagian (2010:170) Kebutuhan afiliasi mempunyai dua faktor, yaitu:

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

### Kinerja

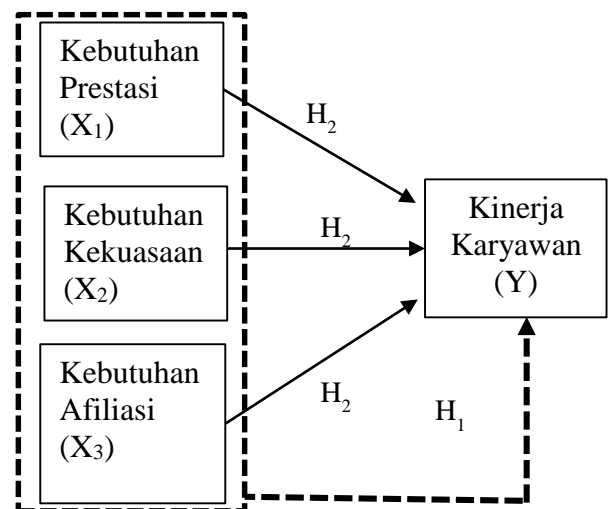
Pengertian dari kinerja menurut Hasibuan (2001:34), yaitu “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Selain itu menurut As’ad dalam Sawitri (2017:138) “Kinerja atau prestasi kerja (*job*

*performance*) merupakan sebagai kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan atau *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya”.

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

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

### Hipotesis



**Gambar 1. Model Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh kebutuhan prestasi ( $X_1$ ), kebutuhan kekuasaan ( $X_2$ ), dan kebutuhan afiliasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh kebutuhan prestasi ( $X_1$ ), kebutuhan kekuasaan ( $X_2$ ), dan kebutuhan afiliasi ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur yang bertempat di Jalan Basuki Rachmad No.1 Kota Kediri. sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dari populasi karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri sebanyak 60 orang dengan

pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisi Deskriptif

#### Kebutuhan Prestasi

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

#### Kebutuhan Kekuasaan

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden terkait dengan *mean score* variabel kebutuhan kekuasaan menunjukkan rata-rata sebesar 4,25. Hal tersebut berarti responden setuju memperhatikan kekuasaan terhadap kinerja di PT. PLN (Persero) area Kediri.

#### Kebutuhan Afiliasi

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

#### Kinerja Karyawan

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

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

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

(Sumber : Data Primer diolah, 2018)

**Tabel 2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0.726	0.527	0.502

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

**Tabel 3 Hasil uji F/Simultan**

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

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

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

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

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu mengenai kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi akan mempengaruhi perubahan dari kinerja karyawan. Hasil tersebut mencerminkan bahwa adanya usaha nyata perusahaan dalam usaha meningkatkan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan yaitu dengan memberikan motivasi kerja kepada para karyawan dengan harapan motivasi kerja para karyawan akan mengalami peningkatan. Pada sisi yang lain penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sehingga dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan akan memberikan jaminan atas upaya karyawan untuk memaksimalkan hasil kerja. Keberhasilan manajemen dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada upaya untuk memberikan motivasi serta kemampuan teknik menciptakan situasi,

sehingga menumbuhkan dorongan bagi karyawan untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki organisasi dan memberikan jaminan atas pencapaian kinerja sesuai dengan harapan perusahaan.

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

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

### **Pembahasan Hasil Uji Parsial**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa secara parsial variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi berpegaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil uji t, yang ditunjukkan dengan variabel kebutuhan prestasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,047 dan  $\alpha$  (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka  $0,047 < 0,05$  ( $2,027 > 2,003$ ), variabel Kebutuhan akan Kekuasaan ( $X_2$ ) mempunyai signifikansi 0,005 dan  $\alpha$  (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka  $0,005 < 0,05$  ( $2,911 > 2,003$ ) dan variabel Kebutuhan Afiliasi ( $X_3$ ) mempunyai signifikansi 0,020 dan  $\alpha$  (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka  $0,000 < 0,05$  ( $2,391 > 2,003$ ) sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan motivasi kerja para karyawan dalam hal ini mengenai kebutuhan akan prestasi yaitu adanya upaya para karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan mendapatkan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi yang dihasilkan maka dengan

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

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

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

parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,005 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien beta sebesar 0,329

4. Variabel Kebutuhan Afiliasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,020 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien beta sebesar 0,284.

## Saran

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

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Bernadin, John H. & Joyce E.A. Russel. 1998. *Human Resource Management an Experiential Approach*, New York: McGraw-Hill
- Dany, Adim Indilla dkk. 2015. *Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Asuransi*

*Bumiputera 1912 Cabang Batu*). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 24 No.2

- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ed 5. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Negara, Erlangga Kesuna dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN Persero APJ Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11 No.1
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Bahasa Indonesia. Jakarta: PTI Indeks
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc. terjemah Diana Angelica, *Perilaku Organisasi*. Jilid 12. Jakarta. Salemba Empat
- Sawitri, Dyah. 2017. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Siagian, Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ke tiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara