

**PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT ANINDYA MITRA INTERNASIONAL
YOGYAKARTA**

Sri Purwati

Universitas Ahmad Dahlan

ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of work motivation on employee performance PT. Anindya International Partners in Yogyakarta. Research variables include: employee performance variable (Y) as the dependent variable and the variable need for achievement (X1), the variable need for power (X2), the variable need for affiliation (X3) as independent variables.

This study used multiple linear regression analysis. The population in this study involves the employees of PT. Anindya International Partners in Yogyakarta. Samples are selected using the method of saturated samples, based on the population that has been described above, then the sample was selected in this study are 62 employees. Data collection techniques using questionnaires and literature study.

Based on test results from t-test (linear regression test) partially on the need for achievement variable (X1) of $3.610 > t\text{-table} = 2.000$ and therefore contributes to employee performance variable (Y). In the variable need for power (X2) for $4.489 < t\text{-table} = 2.000$, which means no effect on employee performance (Y). In the variable need for affiliation (X3) $1.961 > t\text{-table} = 2.000$ means no effect on employee performance (Y). While the F test (simultaneous test) to prove that the variable need for achievement (X1), the variable need for power (X2), the variable need for affiliation (X3), significantly affect employee performance (Y) equal to 39.137%.

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

PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam diantara para pengusaha (perusahaan). Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat siap bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Untuk menerapkan hal tersebut perlu adanya motivasi kerja.

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 dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

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

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk melihat dan mengetahui apakah ada motivasi kerja dengan variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi secara parsial dengan kinerja karyawan di PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Serta untuk melihat dan mengetahui apakah ada motivasi kerja dengan variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan di PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta.

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Motivasi

Gibson (dalam Suwanto, 1999) motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Luthans (dalam Safaria, 2004) motivasi diartikan sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif.

Robbin (2003) Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Winardi (dalam Suranta dan Syafiqurrahman, 2006) motivasi adalah sebuah ciri psikologi manusia, yang memberikan kontribusi kepada tingkat komitmen seseorang.

Motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga, 2005).

Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk.

a. Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok bagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

b. Kualitas Keluaran

Kualitas produk lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

c. Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja karyawan yang baik. Misalnya; waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

d. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja .

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya oleh (Prawidya, 2010) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jogiatek Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan faktor-faktor motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari F hitung (50,187) yang lebih besar dari F tabel (2,70). Dimana faktor-faktor motivasi adalah minat, sikap positif, dan rangsangan. Berdasarkan hasil pengujian dari uji -t (secara parsial) minat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $t\text{-hitung} = 1,992 > t\text{-tabel} = 1,980$. Sikap positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $t\text{-hitung} = 4,928 > t\text{-tabel} = 1,980$. Rangsangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $t\text{-hitung} = 3,410 > t\text{-tabel} = 1,980$.

Hipotesis

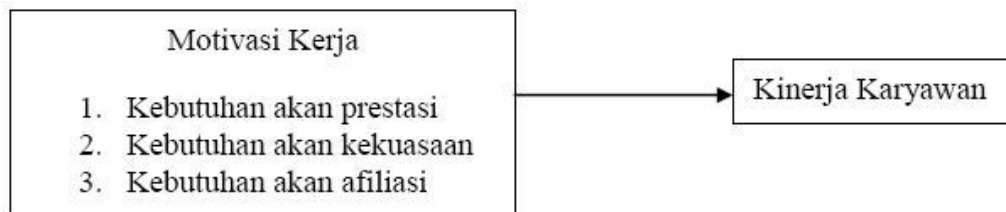
Berdasarkan uraian kerangka pemikiran maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh secara serempak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam penelitian ini model penelitian yang menggambarkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Model Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kriteria tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono,2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Adapun Jumlah populasi yang akan dijadikan data penelitian berjumlah 62 karyawan dengan rincian Direksi 3 orang, Akuntansi dan Pajak 5 orang, Business Development 2 orang, Direktur Orasional 4 orang, Kesekretariatan 4 orang, Keuangan dan Kredit 11 orang, Pariwisata holding 2 orang, Personalia dan Umum 15 orang, Realty 5 orang, UMKM 4 orang, Unit Pertambangan Holding 7 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiono, 2008) Sampel diperoleh langsung dari karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Adapun Jumlah populasi yang akan dijadikan data penelitian yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 62 karyawan dengan rincian Direksi 3 orang, Akuntansi dan Pajak 5 orang, Business Development 2 orang, Direktur Orasional 4 orang, Kesekretariatan 4 orang, Keuangan dan Kredit 11 orang, Pariwisata holding 2 orang, Personalia dan Umum 15 orang, Realty 5 orang, UMKM 4 orang, Unit Pertambangan Holding 7 orang.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu metode *Sampel Jenuh*, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti menggunakan pedoman pengambilan sampel yang berdasarkan dari pendapat Roscoe (1982) dalam Sugiyono (2008), yang memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500 sampel.
- b. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri, pegawai swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- c. Bila dalam penelitian akan menggunakan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 6 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 6 = 60$ sampel.

- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing kelompok antara 10 sampai 20.

Merujuk pada poin ketiga diatas, dalam penelitian ini yang diambil sebagai sampel berjumlah 62 karyawan yaitu dari seluruh jumlah karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Anindya Mitra Internasional.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Berdasarkan jawaban dari daftar pertanyaan itulah akan dianalisis secara *kuantitatif* sesuai dengan metode kuesioner yang dipakai.

Nilai jawaban yang diberikan responden atas masing-masing item dihitung dengan menggunakan *score*. Adapun *score* yang digunakan adalah skala Likert yaitu pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden (Sugiyono,1999). Skala ini digunakan untuk mengukur respon subyek (koresponden) tentang fenomena sosial, dimana respon ini diukur ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama, yaitu 5 kategori sebagai nilai jawaban dan 5 kategori nilai. Nilai yang tertinggi 5 dan nilai yang terendah adalah 1. Skala ini terdiri dari 5 penilaian, yaitu sangat setuju (*score* 5), setuju (*score* 4), netral (*score* 3), tidak setuju (*score* 2) dan sangat tidak setuju (*score* 1). Dengan demikian, dari keseluruhan *scoring* atas item pertanyaan yang diberikan kepada responden akan memunculkan total *score* jawaban.

Studi kepustakaan merupakan suatu teknik pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur yang mendukung penelitian ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana kemampuan instrumen penelitian (angket) dalam mengungkap data yang sesuai untuk memecahkan masalah penelitian. Validitas juga menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian untuk mengukur apa yang seharusnya

diukur, dalam hal ini yang diukur adalah butir-butir pertanyaan yang dirumuskan dalam kuesioner.

Uji validitas untuk mengukur akurasi data penelitian melalui butir-butir pertanyaan (kuisisioner) yang diajukan dalam penelitian kepada responden. Peneliti ingin mengetahui data yang diteliti valid atau tidak valid dan diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan taraf signifikansi 5 %.

Langkah-langkah analisis adalah jika r-hitung positif dan r-hitung > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r-hitung tidak positif dan r-hitung < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid, membandingkan r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%, membuat kesimpulan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur ketepatan instrumen dengan konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam suatu instrumen.

Langkah-langkah analisis dengan melihat. Jika r-alpha positif dan r- alpha > r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel. Jika r- alpha tidak positif dan r- alpha < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel, membandingkan *rule of thumb* dengan *r alpha*, membuat kesimpulan.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data menggunakan regresi linier berganda, regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen diformulasikan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon,$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Nilai Konstanta

β_1-3 = Koefisien Variabel

X_1 = Kebutuhan akan prestasi

X_2 = Kebutuhan akan kekuasaan

X3 = Kebutuhan akan afiliasi

e = Kesalahan (*error term*)

Dari keseluruhan analisis deskriptif dan uji statistik regresi ini dibuat untuk menguji hipotesis penelitian, dan akan dijelaskan dengan membuat interpretasi-interpretasi yang lebih luas dan mendalam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan bantuan computer program SPSS 12.00 di dapatkan:

Uji t

Tabel 1
Analisis Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,594	,393		-1,510	,136
	X1	,453	,126	,388	3,610	,001
	X2	,561	,125	,400	4,489	,000
	X3	,179	,091	,194	1,961	,055

a. Dependent Variable: Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual/parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan program SPSS versi 12.0 *for windows*, pada tabel 1 di atas, dapat dibuat rincian sebagai berikut:

1) Pengaruh Kebutuhan Akan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya bahwa variabel kebutuhan akan prestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : $\beta_1 \neq 0$, artinya bahwa variabel kebutuhan akan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai t-hitung untuk kebutuhan akan prestasi sebesar 3,61 karena nilai t-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel ($t\text{-hitung} = 3,61 > t\text{-tabel} = 2,00$), sehingga

hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, dengan kata lain variabel independen X_1 (kebutuhan akan prestasi) berpengaruh terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan).

2) Pengaruh Kebutuhan Akan Kekuasaan Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : $\beta_2 = 0$, artinya bahwa variabel kebutuhan akan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : $\beta_2 \neq 0$, artinya bahwa variabel kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai t-hitung untuk variabel kebutuhan akan kekuasaan sebesar 4,489 karena nilai t-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel ($t\text{-hitung} = 4,489 > t\text{-tabel} = 2,000$) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, dengan kata lain variabel independen X_2 (kebutuhan akan kekuasaan) berpengaruh terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan).

3) Pengaruh Kebutuhan Akan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : $\beta_3 = 0$, artinya bahwa variabel kebutuhan akan afiliasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : $\beta_3 \neq 0$, artinya bahwa variabel kebutuhan akan afiliasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai t-hitung untuk variabel kebutuhan akan afiliasi sebesar 1,961 karena nilai t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel ($t\text{-hitung} = 1,961 < t\text{-tabel} = 2,000$) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, dengan kata lain variabel independen X_3 (kebutuhan akan afiliasi) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan).

Uji F

Pengujian dimaksud untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel kebutuhan akan prestasi (X_1), variabel kebutuhan akan kekuasaan (X_2), variabel kebutuhan akan afiliasi (X_3) secara serempak.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,638	3	2,546	39,137	,000 ^a
	Residual	3,773	58	,065		
	Total	11,412	61			

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

b. Dependent Variable: Y

Pengujian ini untuk membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya bahwa variabel motivasi kerja (kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : $\beta_1 \neq 0$, artinya bahwa variabel motivasi kerja (kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil uji ANOVA atau uji F diperoleh F hitung sebesar 39,137 dan F tabel sebesar 2,76 ($39,137 > 2,76$) dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu, nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis tersebut, maka peneliti akan menjelaskan sebagai berikut:

1) Kebutuhan Akan Prestasi

Kebutuhan akan prestasi, yaitu pemberian dorongan pada karyawan untuk memiliki prestasi yang lebih tinggi. Kebutuhan ini tercermin pada rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas. Karyawan cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik/tanggapan atas pelaksanaan tugasnya dan karyawan menempatkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung resiko. Sehingga dari hasil uji yang telah peneliti teliti, variabel kebutuhan akan prestasi **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung

= 3,610 > t-tabel = 2,000). Pengaruh dari variabel ini bersifat positif, berarti secara signifikan kebutuhan akan prestasi didalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya yang telah diteliti oleh peneliti yaitu Karyawan kantor pusat PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta.

2) Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu memberikan dorongan kepada karyawan agar bersemangat untuk memperoleh kekuasaan. Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya. Karyawan menempatkan diri sebagai pimpinan dari aktivitas kelompok untuk mengendalikan orang lain. Karyawan dekat dengan atasan agar adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan-pengikut. Sehingga dari hasil yang peneliti lakukan yakni variabel kebutuhan akan kekuasaan **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung = 4,489 > t-tabel = 2,000).

3) Kebutuhan Akan Afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dengan memberi pendekatan secara sosial dengan ramah dan akrab dengan orang lain. Karyawan cenderung bekerjasama dengan orang lain daripada karyawan bekerja sendiri. Karyawan juga memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perhatian orang lain dan karyawan akan berprestasi lebih baik dalam situasi dimana ada dukungan personal dan moral. Sehingga dari hasil uji yang telah peneliti teliti, variabel kebutuhan akan afiliasi **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (t-hitung = 1,961 < t-tabel = 2,000).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil penelitian secara parsial, merujuk bahwa variabel kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Sedangkan variabel kebutuhan akan afiliasi

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta.

2. Hasil hipotesis kedua secara serempak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi) dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($39,137 > 2,76$).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan itu :

1. Berdasarkan kesimpulan terbukti variabel kebutuhan akan kekuasaan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan , maka disarankan agar karyawan PT. Anindya Mitra Internasional di Yogyakarta dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja terpenuhi. Dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar bersemangat untuk memperoleh kekuasaan. Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya. Karyawan menempatkan diri sebagai pimpinan dari aktivitas kelompok untuk mengendalikan orang lain. Karyawan dekat dengan atasan agar adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan-pengikut.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terbukti bahwa variabel kebutuhan akan prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak lebih berpengaruh dibandingkan variabel kebutuhan akan kekuasaan, sedangkan variabel kebutuhan akan afiliasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, disarankan agar karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta mempunyai motivasi dalam bekerja. Dengan mendorong karyawan untuk berprestasi dengan memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik/tanggapan atas pelaksanaan tugasnya dan karyawan menempatkan tingkat kesulitan tugas pemberian dorongan pada karyawan untuk memiliki prestasi yang lebih tinggi. Kebutuhan ini tercermin pada rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas. Karyawan cenderung yang moderat dan menghitung resiko.

DAFTAR PUSTAKA

Flippo, B. Edwin. 1996. *Manajemen Personalia Jilid I*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.

- Handoko, T. Hani. 2001., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE-UGM Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Pramuji, Yanti Ari. 2005. *Peranan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perusahaan Genteng Imam Super Pejagoan Kebumen*. Skripsi. Yogyakarta : universitas Ahmad Dahlan.
- Prawidya, Nicko Yanuar . 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jogjatek Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Robbins.2003. *Prilaku Organisasi*. Jilid Satu. Jakarta: Prenhalindo.
- Safaria, T. 2004. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kesatu. CV. Alfabeta. Bandung.
- Simamora, Henry. 1999. *Menejemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Susilo, Budi. 2007. *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Karyawan di PT. Sari Husada Tbk Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Suwarto, FX. 1999. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Tim Mitra Bestari. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: UPFE-UMY.