

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN NO LIMIT ID

MOTIVATION EFFECT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES (A CASE STUDY ON THE COMPANY NO LIMIT ID)

Edward Satriya¹

Drs. Dadang Iskandar, MM²

^{1,2}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom

¹edwardsatriya@gmail.com, ²dadang.iskandar1@gmail.com

Abstrak

Pada jaman saat ini seorang karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, jika sudah terpenuhi maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas sebuah perusahaan, sehingga sudah seharusnya pimpinan dari sebuah perusahaan memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan cara bagaimana sebuah perusahaan terutama pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawannya. Melalui penelitian ini akan dilakukan penelitian pengaruh antara Motivasi sebagai variabel independen dan didukung oleh beberapa variabel kontrol yaitu *Need for Achievement*, *Need for Power*, *Need for Affiliation* dan Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *software* SPSS versi 20.0 yang terdapat pada sistem operasi *windows 7*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian variable X terhadap kejadian lainnya (variable Y). Dan menggunakan asumsi klasik. Selain itu, digunakan juga pengujian hipotesis yang terdiri atas analisis koefisien determinasi, uji F, dan uji t statistik. Hasil dari pengolahan data didapatkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang di moderasi oleh *Need for Achievement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Need for Power* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Need for Afiliation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *StarUp NoLimitID* Bandung.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan, *Need for Achievement*, *Need for Power*, *Need for Afiliation*

Abstract

In the current era of an employee will be motivated if their needs are met, if it is met, then there will be job satisfaction have a positive impact on the performance of employees in the company. High employee performance will support the productivity of a company, so it should be the leadership of a company concerned with improving the performance of its members for the betterment of the organization. Increased employee performance is also closely related to how a company mainly leaders to motivate its employees. Through this study will research the influence of motivation as the independent variable and is supported by some of the control variables, namely Need for Achievement, Need for Power, Need for Affiliation and employee performance as the dependent variable. The data in this study using SPSS version 20.0 software application contained on the operating system Windows 7. The analysis technique used in this study using the technique of Multiple Linear Regression Analysis for quantitatively calculate the effect of a change in the incidence of variable X to other occurrences (variable Y) .. And using classical assumptions. In addition, use is also testing the hypothesis that consists of the analysis of the coefficient of determination, F test and t test statistics. The results of data processing was found that the motivation variable influence on employee performance in moderation by Need for Achievement affect the performance of employees, Need for Power influence on employee performance, Need for affiliation affect the performance of employees at startup companies NoLimitID Bandung.

Keyword : Motivation, Employee Performance, Need For Achievement, Need For Power, Need For Affiliation

1. Pendahuluan

Pada jaman saat ini seorang karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, jika sudah terpenuhi maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja kerja karyawan di perusahaan. Menurut (Robbins, 2006: 684) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas sebuah perusahaan, sehingga sudah seharusnya pimpinan dari sebuah perusahaan memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan cara bagaimana sebuah perusahaan terutama pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Jika dilihat langsung dari perjalanan perusahaan NoLimitID selama 5 tahun ke belakang, jelas perusahaan ini sangat berkembang ke arah yang lebih baik meskipun sering mengalami fluktuasi, bisa dilihat ketika wawancara yang dilakukan kepada Aqsath selaku CEO, bahwa sekarang perusahaan yang menggunakan jasa monitoring kepada NoLimitID sudah beraneka ragam, dari yang awalnya hanya UKM menengah, sekarang perusahaan besar banyak yang menggunakan jasa perusahaan ini seperti, Garuda Food, majalah Gatra, Super O₂, Marketbiz Media, Pikiran Rakyat, XM Gravity, Nokia, Suit Media, TED^x Jakarta, GOL Indonesia, Raconteur, Honda, Microsoft.

Dan bila dilihat dari banyaknya *client* yang dimiliki oleh NoLimit, bisa dikatakan perusahaan ini memiliki kualitas yang baik di bidangnya. Tetapi ketika wawancara, CEO mengatakan bahwa tahun ini perusahaan mengalami penurunan kinerja. Salah satu alasan pemimpin perusahaan ini mengatakan seperti itu karena ada sebagian perusahaan yang berhenti menggunakan jasa NoLimitID seperti beberapa UKM menengah, Garuda Indonesia, Telkom Foundation dan beberapa tokoh politik yang tidak bisa disebutkan namanya. Aqsath selaku CEO menambahkan mungkin hilangnya *client* perusahaan ini karena ada beberapa keinginan dari mereka yang tidak bisa dilaksanakan oleh perusahaan karena permasalahan yang sulit di selesaikan atau hasil dari kerja dari perusahaan untuk *client* yang kurang baik. Berikut adalah aspek kinerja beserta penilaian kinerja perusahaan yang diberikan oleh CEO perusahaan NoLimitID kepada peneliti.

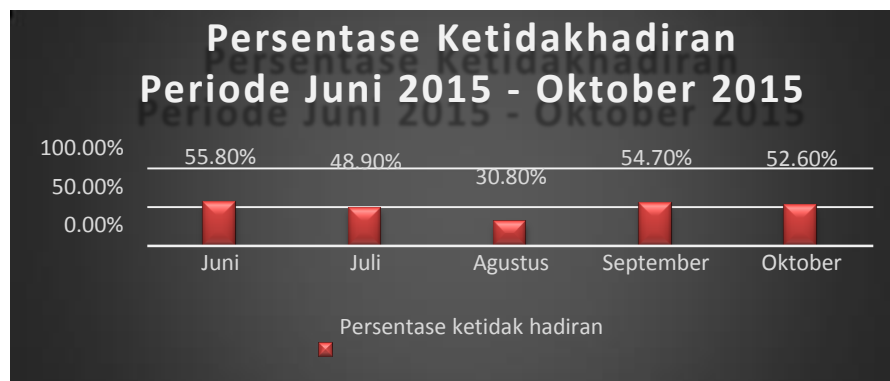
Tabel 1.1
Laporan Kinerja Karyawan NoLimitID
Periode 2011-2014

Tahun	Penilaian				Jumlah Karyawan
	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	Istimewa	
2011	2	32	2	0	36
2012	1	34	12	1	48
2013	1	29	4	0	34
2014	4	17	1	1	23

Sumber : Data Internal Perusahaan

Dari grafik diatas bisa dilihat, bahwa kinerja karyawan perusahaan NoLimitID dari tahun-ketahun mengalami fluktuasi. CEO memberitahukan bahwa sebenarnya ekspektasi dari perusahaan menginginkan kinerja karyawan berada rata-rata di kategori sangat baik dan mendekati istimewa. Tetapi kenyataan yang di dapat, bisa dilihat bahwa kinerja karyawan dari tahun-ketahun hanya berada di kategori baik.

Salah satu kriteria yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kehadiran karyawan di tempat mereka bekerja. Data dibawah ini adalah data kehadiran Perusahaan NoLimitID selama 5 bulan terakhir dari periode Juni – Oktober 2015.



Gambar 1.1
Grafik Persentase Ketidakhadiran

Periode Juni 2015-Oktober 2015

Sumber : Data yang telah di olah

Bisa dilihat dari table kehadiran karyawan perusahaan selama 5 bulan terakhir, presentase ketidakhadiran karyawan perusahaan sangatlah tinggi. Hal ini bisa menjadi salah satu indikasi yang menyebabkan kinerja karyawan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dari hasil pretest mengenai motivasi kerja dengan cara menggunakan analisis deskriptif, hasil menunjukkan bahwa motivasi berada di kategori baik dengan persentase nilai sebesar 69.5%. Hal tersebut bertentangan dengan kinerja perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, hal ini menjadi masalah yang akan diteliti oleh penulis.

Atas Dasar uraian latar belakang diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul : “pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan NoLimitID”.

2. Dasar Teori

2.1 Perilaku Organisasi

Menurut Umam (2010:21), organisasi sebagai satu kelompok yang mempunyai tujuan tertentu, secara mutlak akan dipengaruhi oleh perilaku-perilaku, baik dari internal organisasi tersebut atau dari pihak eksternal. Jika perilaku tersebut diakumulasikan, terbentuk satu perilaku yang disebut sebagai perilaku organisasi atau organizational behavior.

Menurut Robbins dalam Umam (2010:31), perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Jhons dalam Umam menyatakan bahwa “perilaku organisasi adalah suatu istilah yang agak umum yang menunjuk pada sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, yang berkenaan dengan studi yang sistematis tentang sikap dan perilaku, baik yang menyangkut pribadi maupun antarpribadi dalam konteks organisasi. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Umam (2010:31) menyatakan bahwa “perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perseorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi. Ada tiga determinan perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok, dan struktur.

2.2 Motivasi Kerja

Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif (Suwatno dan Priansa, 2011:171). Teori Maslow dalam Suwatno dan Priansa (2011:177) menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena 5 hierarki kebutuhan antara lain: kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan prestise, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Hasibuan (2010:141) berpendapat bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan Robbins dan Counter dalam Suwatno dan Priansa (2011:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang datang dari lingkungan luar maupun lingkungan dalam organisasi yang menggerakkan manusia ke arah tertentu yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja dengan memberikan semua kemampuan.

2.3 Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011:121) setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Teori motivasi dikelompokkan dalam dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses.

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori kepuasan tersebut dipelopori oleh F.W Taylor; Abraham H. Maslow; David McClelland; Frederick Herzberg; Clayton P. Alderfer; dan Douglas McGregor (Sutrisno 2011:122)

1) F.W Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat apabila didorong oleh ada atau tidaknya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

2) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Sutrisno (2011:122) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat di klasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, yaitu :

- Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

- Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan

- Kebutuhan Hubungan Sosial (*affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena hanya orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

- Kebutuhan Pengakuan (*esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan *prestise* diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan *prestige* diri yang bersangkutan.

- Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan berdasarkan dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran diri sendiri

3) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut (David McClelland dalam sutrisno, 2011:128) ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan

- *Need for Achievement*

kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit.

- *Need for Power*

kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain. Orang dengan nPo yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan, dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain.

- *Need for Affiliation*

kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik.

4) Frederick Herzberg dengan teori model dan faktor

Teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

- Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*)

Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

- Faktor Motivasi (*motivation factor*)

Faktor motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang bersangkutan. Faktor motivasi ini mencakup: kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir, dan tanggung jawab.

5) Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Teori ini merupakan teori modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga kebutuhan saja, yaitu :

- *Existence* (keberadaan)
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat terpenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan.
- *Relatedness* (kekerabatan)
Kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- *Growth* (pertumbuhan)
Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas pribadi.

6) Douglas McGregor dengan Teori X dan Y

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negative perilaku manusia. Dan prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial.

2. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan Maslow. Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, megarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai keinginan manajer. Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan pengukuhan (Sutrisno 2011:140).

1) Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

2) Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relative sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

3) Teori Pengukuhan (*reinforcement theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu sendiri. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat faktor intern dan ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain sebagai berikut (Sutrisno, 2011:116):

1. Faktor Intern

- Keinginan untuk dapat hidup
- Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

- Kondisi lingkungan kerja
- Kompensasi yang memadai
- Supervisi yang baik
- Adanya jaminan pekerjaan

- Status dan tanggung jawab
- Peraturan yang fleksibel

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri maupun luar diri individu untuk melakukan sesuatu yang diinginkan sehingga akan memberikan kepuasan tersendiri pada individu tersebut. Adapun variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori motivasi prestasi McClelland.

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2010:189) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan standard ukuran tertentu dari sebuah organisasi dimana tempat individu tersebut bekerja. Sedangkan menurut Wibowo (2007:2) bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Jika dapat ditarik kesimpulan, kinerja merupakan tingkat pencapaian dan hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu yang dinilai dalam periode tertentu dan standar ukuran dari tempat individu tersebut bekerja yang dilakukan dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

2.6 Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:141), motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur kinerja perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula kinerja perusahaan.

McClelland dalam Mangkunegara (2011:68) juga berpendapat bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih maksimal. Semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dan begitu juga sebaliknya.

3. Pembahasan

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dan jenis data yang dikumpulkan maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh langsung meliputi *Need for Achievement*, *Need for Power* dan *Need for Affiliation* berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menyatakan Setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang variabel motivasi. Dari 32 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai motivasi sebagai berikut: Pada variabel motivasi dengan jumlah item pertanyaan 16 butir dan jumlah responden 32 orang, diperoleh total skor sebesar 93,12%. Melalui jumlah skor tanggapan dari 16 pertanyaan yang diajukan mengenai mengenai variabel motivasi, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel motivasi termasuk dalam kategori "sangat baik".

Pada variabel *Need for Achievement* dengan jumlah item pertanyaan 5 butir dan jumlah responden 32 orang, diperoleh total skor sebesar 96,41%. Melalui jumlah skor tanggapan dari 5 pertanyaan yang diajukan mengenai variabel *Need for Achievement*, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai *Need for Achievement* termasuk dalam kategori "sangat baik".

Pada variabel *Need for Power* dengan jumlah item pertanyaan 5 butir dan jumlah responden 32 orang, diperoleh total skor sebesar 90,16%. Melalui jumlah skor tanggapan dari 5 pertanyaan yang diajukan mengenai mengenai variabel *Need for Power*, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel *Need for Power* termasuk dalam kategori "sangat baik".

Pada variabel *Need for Power* dengan jumlah item pertanyaan 6 butir dan jumlah responden 32 orang, diperoleh total skor sebesar 92,84%. Melalui jumlah skor tanggapan dari 6 pertanyaan yang diajukan mengenai mengenai variabel *Need for Power*, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel *Need for Power* termasuk dalam kategori “sangat baik”.

Pada variabel Kinerja dengan jumlah item pertanyaan 10 butir dan jumlah responden 32 orang, diperoleh total skor sebesar 88,83%. Melalui jumlah skor tanggapan dari 10 pertanyaan yang diajukan mengenai mengenai variabel Kinerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kinerja termasuk dalam kategori “sangat baik”.

Diperoleh nilai KD sebesar 78,4% yang menunjukkan arti bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 78,4% terhadap Kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis.

4. Simpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai *Need for Achievement*, *Need for Power* dan *Need for Affiliation* Berpengaruh terhadap Kinerja, maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis deskriptif terhadap variabel motivasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Need for Achievement*, *need for power* dan *need for affiliation* yang termasuk pada variabel motivasi pada karyawan NoLimitID termasuk dalam kategori sangat baik. Ini mengindikasikan bahwa karyawan masih merasa bahwa tingkat motivasi di lingkungan karyawan secara keseluruhan masih sangat baik.
2. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis deskriptif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja karyawan NoLimitID termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih menganggap bahwa kinerja yang mereka hasilkan masih berada pada kisaran yang sangat baik.
3. Berdasarkan hasil uji pengaruh baik parsial maupun simultan yang dilakukan antara variabel motivasi (*Need for Achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*) terhadap kinerja diketahui bahwa masing masing variabel yang terdapat pada motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada uji pengaruh simultan, didapatkan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Disisi lain, berdasarkan hasil uji koefisien determinan, untuk mengukur sebesar apa pengaruh variabel X terhadap Y didapatkan hasil bahwa pengaruh *Need for Achievement*, *Need for Power* dan *Need for Affiliation* terhadap Kinerja sebesar 78,4% terhadap Kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Daftar Pustaka