

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu kebutuhan kekuasaan, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dalam kajian pustaka ini mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variable permasalahan tersebut. Teori-teori dalam penelitian ini membuat kajian ilmiah dari para ahli.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen pada umumnya dapat didefinisikan sebagai sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerja bersama dan bekerja sama dengan sumber daya atau unsur manajemen yang dimiliki organisasi. Secara lebih spesifik pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat beberapa pengertian manajemen dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut T. Hani Handoko (2015:8) menyatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Ricky W. Griffin dalam buku Subeki Ridhotullah dan Jauhar (2015:1) berpendapat bahwa manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Kemudian menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2016:8) “*stated management is a work activity that involves coordinating and supervising the work of others, so that the work can be completed efficiently*”.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Berjalannya suatu usaha dan bisnis seorang manajer yang ada dalam suatu perusahaan harus mengetahui dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Amirullah (2015:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

Perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah – langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan, seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk

melakukannya. Menentukan tingkat penjualan pada periode yang akan datang, beberapa tingkat kebutuhan tenaga kerja, beberapa modal yang dibutuhkan dan bagaimana cara memperolehnya, seberapa tingkat persediaan yang harus ada di gudang dan keputusan apakah yang harus dilakukan suatu ekspansi merupakan bagian dari perencanaan kegiatan utama dalam fungsi perencanaan adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan tujuan dan target bisnis
- b. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut
- c. Menentukan sumber – sumber daya yang diperoleh
- d. Menetapkan standar / indikator keberhasilan dalam pencapaian dan target bisnis

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses pemberian perintah, sumber daya serta pengaturan kegiatan secara kordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana, kegiatan-kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian mencakup tiga kegiatan yaitu : (1) membagi komponen – komponen yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kelompok-kelompok, (2) membagi tugas kepada manajer dan bawahan untuk mengadakan pengelompokan atau unit-unit organisasi. Kegiatan utama lainnya dalam fungsi pengorganisasian adalah sebagai berikut:

3. Pengarahan

Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat (*motivation*) pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui

pengarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Ketika gairah kerja karyawan menurun seorang manajer segera mempertimbangkan alternatif untuk mendorong kembali semangat kerja mereka dengan memahami faktor penyebab menurunnya gairah-gairah kerja. Kegiatan dalam fungsi pengarahan adalah sebagai berikut:

- a. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat kerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan
- b. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan
- c. Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan

4. Pengendalian

Bagian akhir dari proses manajemen adalah pengendalian (*Controlling*). Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya. Fungsi pengendalian mencakup tiga kegiatan: (1) menentukan standar prestasi, (2) mengukur prestasi yang telah dicapai selama ini, (3) membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi yang telah ditetapkan. Kegiatan utama keberhasilan dalam fungsi pengendalian sebagai berikut:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai yang terkait dengan pencapaian

Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manajemen merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai, maka seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang sebagaimana dikutip oleh Mastini (2015:87) tentang unsur manajemen terdiri atas manusia, material, mesin, metode, money dan markets, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan 26 peranan bagi suatu manajemen agar untuk mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan unsur-unsur manajemen tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen seperti di bawah ini:

- a. (Man). sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan dan personalia. Man atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut, sudah jelas, tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerjakarena manusia pada dasarnya adalah mahluk kerja.

- b. Material (Material). Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.
- c. Mesin (Machine). Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum Revolusi Industri terjadi. Bahkan, 27 sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.
- d. Metode (Method). Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.
- e. Uang (Money). Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidaklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.
- f. Pasar (Markets). Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana Manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksijelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu. market merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dari beberapa unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah

ditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan 28 seperti dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan.

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen.

2.1.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Kemudian Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2017:6) bahwa : *“Human Resource Management (HRM) is the policies and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising”*. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas utama bagi seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif agar bisa memperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang tidak mengecewakan. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua fungsi yaitu Fungsi Manajerial

dan Fungsi Operasional hal ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Adapun pendapat menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhikewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisational dan nilai dalam manajemen SDM.

Dari beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

2.1.4.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan (2016:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
6. Memonitor kemajuan tekembangan serikat pekerja.
7. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilai kinerja karyawan.
8. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
9. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.5 Kebutuhan Kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah keinginan dalam diri seseorang untuk memegang andil dan wewenang atas orang lain dan memengaruhi serta mengubah keputusan sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya sendiri. Individu tersebut akan termotivasi oleh kebutuhan akan reputasi dan harga diri.

McClelland dalam Supriyadi (2015:424) mengemukakan kebutuhan berkuasa (*need for power*) yaitu kebutuhan untuk orang lain berperilaku dalam suatu cara seperti yang ia inginkan tanpa dipaksa. Kebutuhan akan kekuasaan adalah hasrat untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu

dengan *need for power* tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk memengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan di posisi yang kompetitif dan berorientasi status, cenderung lebih peduli prestise dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja efektif.

2.1.5.1 Dimensi dan Indikator Kebutuhan Kekuasaan

McClelland (Robins:2006 dalam Bryan 2015:06) mengemukakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan mempunyai dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Memiliki kekuasaan/pengaruh adalah tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan kemampuannya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata dalam rangka untuk mendapatkan kekuasaan.
2. Kebutuhan status merupakan kemampuan seseorang dalam memperoleh sesuatu dengan cara yang dikehendaknya.

2.1.6 Kebutuhan Berprestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan akan pencapaian atau prestasi tinggi ini sangat termotivasi oleh pekerjaan yang menantang dan bersaing. Mereka mencari peluang promosi dalam pekerjaan dan memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan umpan balik atas pencapaian lebih baik. Pencapaian atau prestasi tinggi akan berkaitan langsung dengan kinerja tinggi individu yang berkinerja lebih baik dan di atas rata-rata sangat termotivasi. Orang-orang ini dapat memikul tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah ditempat kerja.

Mc.Clelland dalam Supriyadi (2015:424) mengemukakan kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) yaitu yaitu dorongan untuk mengungguli, bergulat untuk sukses. Sebagian orang memilih dorongan yang kuat sekali untuk

berhasil, mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk memperoleh ganjaran, mereka memiliki hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya.

2.1.6.1 Dimensi dan Indikator Kebutuhan Berprestasi

McClelland (Robins:2006 dalam Bryan 2015:06) mengemukakan bahwa kebutuhan akan berprestasi mempunyai dimensi dan indikator sebagai berikut:

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

2.1.7 Kebutuhan Afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan berafiliasi adalah dorongan seseorang untuk memiliki hubungan interpersonal dan sosial dengan orang lain atau sekelompok orang tertentu. Mereka berusaha untuk bekerja dalam kelompok dengan menciptakan hubungan ramah dan memiliki keinginan yang kuat untuk disukai oleh lain. Orang-orang ini cenderung suka berkolaborasi dengan orang lain dalam bersaing dan biasanya akan menghindari situasi yang berisiko tinggi ataupun menghindari situasi yang penuh dengan ketidakpastian.

McClelland dalam Supriyadi (2015:423) mengemukakan kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain. Individu dengan *need for affiliation* yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi

yang kooperatif dari pada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

2.1.7.1 Dimensi dan Indikator Kebutuhan Afiliasi

McClelland (Robins:2006 dalam Bryan 2015:06) mengemukakan bahwa kebutuhan akan afiliasi mempunyai dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Gairah kerja adalah perwujudan dari moral dan semangat kerja yang tinggi. Motivasi tersebut muncul jika seseorang tersebut mempunyai niat dan keinginan dalam mengerjakan tugasnya.
2. 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.

2.1.8 Pengertian Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo (2016:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemudian menurut Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016:127) bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi atau perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu itu bekerja.

2.1.8.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the job right job*)

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik. (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.8.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:264), manfaat penilaian kinerja yaitu:

a. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memenuhi pekerjaan/prestasinya.

b. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

d. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka

e. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan kompensasi dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

h. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.8.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2016:173) kriteria dalam melakukan pengukuran kinerja individu adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk toleransi.
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
2. Kuantitas, dinyatakan dalam jumlah output atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
3. Produktivitas, diukur sebagai output per pekerja
 - a. Daya jelajah
 - b. Penggunaan Teknologi
4. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu seperti jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - a. Tepat waktu
 - b. Mencapai target
5. Tanggung jawab, hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawabnya
 - a. Menyelesaikan pekerjaan
 - b. Rajin

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variable-variabel yang diteliti saat ini oleh peneliti memang didukung oleh peneliti sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan yang berhubungan dengan penelitian ini dan yang menjadi focus penelitian ini. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variable yang di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Dhimas Hernanda dan Mochamad Djudi Mukzam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 62 No. 1 September 2018	Pengaruh kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN [PERSERO] Area Kediri Distribusi Jawa Timur)	Kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Kediri bahwa variabel kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi bernilai positif terhadap variabel kinerja karyawan	Menggunakan variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Objek penelitian di PT PLN (PERSERO) area Kediri Distribusi Jawa Timur

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2.	Tria Meisya Aziti Jurnal Manners Vol.II No.2, Oktober 2019	Pengaruh motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT X	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kekuasaan dan motivasi afiliasi terhadap kinerja karyawan di PT.X	Menggunakan variabel motivasi prestasi, motivasi kekuasaan dan motivasi afiliasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Objek penelitian di PT X
3.	Zulfitri Jurnal KURS Vol.1 No.1, Juni 2016	Pengaruh kebutuhan berprestasi, berafiliasi, kekuasaan dan kemampuan terhadap kinerja pekerja pada BRI Cabang Pekanbaru Tuanku Tambusai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kemampuan kerja sangat berpengaruh L angsung terhadap kinerja pekerja	Menggunakan variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan sebagai Variabel bebas dan kinerja pekerja sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan variabel kemampuan kerja sebagai variabel bebas dan objek penelitian di BRI cabang Pekanbaru Tuanku Tambusai
4.	Edi Murgijanto Jurnal Among Makarti Vol.10 No.19, Juli 2017	Pengaruh keb. prestasi, keb. prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap semangat kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga	Kontribusi variabel keb.afiliasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan semangat kerja dosen daripada variabel keb.prestasi, dankebutuhan kekuasaan.	Menggunakan variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan sebagai variabel bebas	Tidak memakai variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat,objek penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
5.	Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardika Jurnal Balance Vol.XIV No.2, Juli 2017	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya tahun 2016	Motivasi kerja (kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja TKP UM Surabaya	Terdapat teori variabel kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi didalam variabel motivasi kerja dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat	Objek penelitian di Universitas Muhammadiyah Surabaya tahun 2016
6.	Hernanda Jurnal administrasi bisnis Vol.62 No.1, 2018	Pengaruh kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT.PLN (Persero) area Kediri Distribusi Jawa Timur	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi secara simultan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Objek penelitian di PT.PLN (Persero) area Kediri Distribusi Jawa Timur
7.	Arnold Jassen dan Wijaya Heru Susilo Jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol.60 No.1, Juli 2018	Pengaruh motivasi terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT.Ika Jaya Sahara Karya Malang)	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi secara simultan terhadap kinerja karyawan	Variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Objek penelitian di PT.Ika Jaya Sahara Karya Malang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
8.	Sindi Larasati dan Alini Gilang Journal of management and organization Vol.V No.3, December 2014	Effect of Work Motivation on Employee Performance of Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi)	The results of the study that variable affiliate needs, achievement needs and power needs have a positive and significant influence on employee performance	There are variables of power needs, needs of achievement and affiliated needs in the variables of motivation and performance of employees as bound variables	Research object in telkom west java (witel Bekasi)
9.	Kiki Cahaya Setiawan islamic psychology journal Vol.1 No.2, 2015	The effect of work motivation on the performance of executive level employees in the operating division of PT. PUSRI PALEM-BANG	The results showed that work motivation significantly affects the performance of executive-level employees in the PT Operations Division. Pusri Palembang.	There are variables of power needs, needs of achievement and affiliated needs in the variables of motivation and performance of employees as bound variables	Research object at pt pusri Palembang
10.	Muchamad Ressa Farizki dan Aniek Wahyuati Journal of Management Science and Research, Vol.6 No.5, Mei 2017	The Effect of Work Motivation And Work Environment On Medical Employee Performance	Influential work motivation variables significant positive impact on the variable Performance of Medical Employees in RSU. Bhakti Rahayu Surabaya	there are variables of power needs, the needs of achievement and the needs of affiliates in the variables of motivation and performance of employees as bound variables	Research object in RSU bhakti rahayu surabaya and do not use work environment variables

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
11.	Fredric Mangatur Haulian Marpaung Yusuf, Muhammad Jurnal repository institut teknologi Indonesia 2020	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT.Megatama Abadi Iris	Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja yang terdiri dari variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Megatama Abadi IRS. Dilihat dari hasil analisis menyatakan motivasi kerja berpengaruh sebesar terhadap kinerja karyawan	Terdapat teori kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Objek penelitian di PT.Megatama Abadi Iris
12.	Indri Pratiwi Saking Jurnal untad Vol 7 No.2, 2019	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Donggala	Ada pengaruh yang signifikan antara keb. berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel keb.afiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi tergabung dalam teori motivasi kerja dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Objek penelitian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Donggala

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
13.	Herry Widodo Journal or maritime and education Vol.2 No.1, Februari 2021	Pengaruh motivasi berafiliasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi	Motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berafiliasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.	Terdapat motivasi berafiliasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Tidak menggunakan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dan objek penelitian berbeda
14.	Andi Idamayanti Jurnal untad Vol.4 No.2, 2016	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara	Hasil penelitian menunjukkan Kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan hubungan secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Terdapat teori kebutuhan berprestasi kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi di dalam variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Objek penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu diatas dapat dijadikan acuan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memperoleh teori yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian terdahulu, peneliti mengambil beberapa penelitian yang mempunyai variabel yang sama dengan peneliti. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan peneliti.

Seperti salah satu variabel independen yaitu penghargaan yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan. Dengan adanya beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas dapat dijadikan acuan sehingga dapat memperkuat hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian. Penelitian yang peneliti lakukan merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen Sugiyono (2014:93).

2.3.1 Pengaruh Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Kinerja Karyawan

Kita memahami bahwa salah satu ciri manusia adalah ia memiliki harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh

orang lain. Keberadaan dan status seseorang biasanya tercermin pada berbagai lambang yang penggunaannya sering dipandang sebagai ahlak seseorang di dalam dan di luar organisasi. Kebutuhan kekuasaan ini merupakan kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain. Apabila karyawan tersebut mampu mencapai target yang telah ditentukan mereka akan merasa sangat puas. Karyawan yang memiliki kebutuhan kekuasaan yang tinggi mereka akan nyaman dengan pekerjaannya karena menikmati untuk dibebani, ini juga bisa menjadi bertambahnya kelayakan karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zulfitri (2016) yang berjudul pengaruh kebutuhan berprestasi, berafiliasi, kekuasaan dan kemampuan terhadap kinerja pekerja pada BRI cabang Pekanbaru Tuanku Tumbusai bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan kekuasaan sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja pekerja. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hernanda(2018) yang berjudul pengaruh kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT.PLN (Persero) area Kediri Distribusi Jawa Timur) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kekuasaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardika (2016) yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya bahwa hasil penelitian menunjukkan kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

2.3.2 Pengaruh Kebutuhan Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kebutuhan berprestasi adalah motif pokok untuk mendorong tingkah laku individu untuk cenderung ingin mempunyai prestasi pribadi. Kebutuhan akan kepuasan diri meliputi kebutuhan mewujudkan diri yaitu mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari sebuah pekerjaan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dhimas Hernanda dan Mochamad Djudi Mukzam (2018) yang berjudul pengaruh kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT.PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur) bahwa kebutuhan prestasi sangat berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Persero Area Kediri. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adim Indilla Dany dkk (2015) yang berjudul pengaruh kebutuhan prestasi, kekuasaan dan afiliasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan asuransi jiwa bersama Bumiputera 1912 Cabang Batu) artinya bahwa secara simultan variabel kebutuhan prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kebutuhan prestasi bernilai positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Indri Pratiwi Saking (2019) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Donggala bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan berprestasi dan kebutuhan akan kekuasaan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kebutuhan akan afiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Kebutuhan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kebutuhan afiliasi atau sering disebut dengan affiliation needs, merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama orang lain, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya bukan diri sendiri. Kebutuhan afiliasi dalam suatu perusahaan penting adanya untuk membuat interaksi yang baik sesama karyawan serta menimbulkan rasa cinta kasih, kepemilikan, kebersamaan dan persahabatan sesama pegawai sehingga dapat meminimalisir konflik. Kebutuhan sosial ini bagaimana hubungan antara karyawan secara vertical dan horizontal dimana hubungan sesama karyawan dan juga pimpinan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tria Meisya Aziti (2019) yang berjudul pengaruh motivasi kekuasaan, afiliasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di PT.X bahwa motivasi afiliasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.X. Selain itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Murgijanto (2017) yang berjudul pengaruh kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap semangat kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga, berdasarkan penelitian dapat dilihat bahwa kontribusi variabel kebutuhan afiliasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan semangat kerja dosen.

Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Herry Widodo (2021) yang berjudul pengaruh motivasi berafiliasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berafiliasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh Kebutuhan Kekuasaan, Kebutuhan Berprestasi dan Kebutuhan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa hal yang harus diperhatikan sehubungan dengan kinerja karyawan adalah kebutuhan kekuasaan, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi. Pada umumnya kebutuhan kekuasaan memang hasrat untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain. Dalam hal ini karyawan menikmati untuk dibebani dan bergulat untuk memengaruhi orang lain. Sehubungan dengan kebutuhan kekuasaan dalam suatu perusahaan kebutuhan berprestasi pun perlu dilakukan oleh karyawan karena dimana karyawan mempunyai kebutuhan untuk kreatif di dalam pekerjaannya, walaupun terkadang tidak terpengaruh oleh budaya tetapi jika telah mencapai level ini maka akan lebih manusiawi dan dapat lebih asli dalam mengekspresikan diri. Selanjutnya kebutuhan afiliasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan dimana kebutuhan afiliasi ini sangat dibutuhkan oleh karyawan karena mencakup semua yang ada pada diri karyawan tersebut seperti halnya kebutuhan rasa akan diterima, rasa akan di hargai dan dimiliki termasuk juga persahabatan di dalam suatu pekerjaan itu diperlukan.

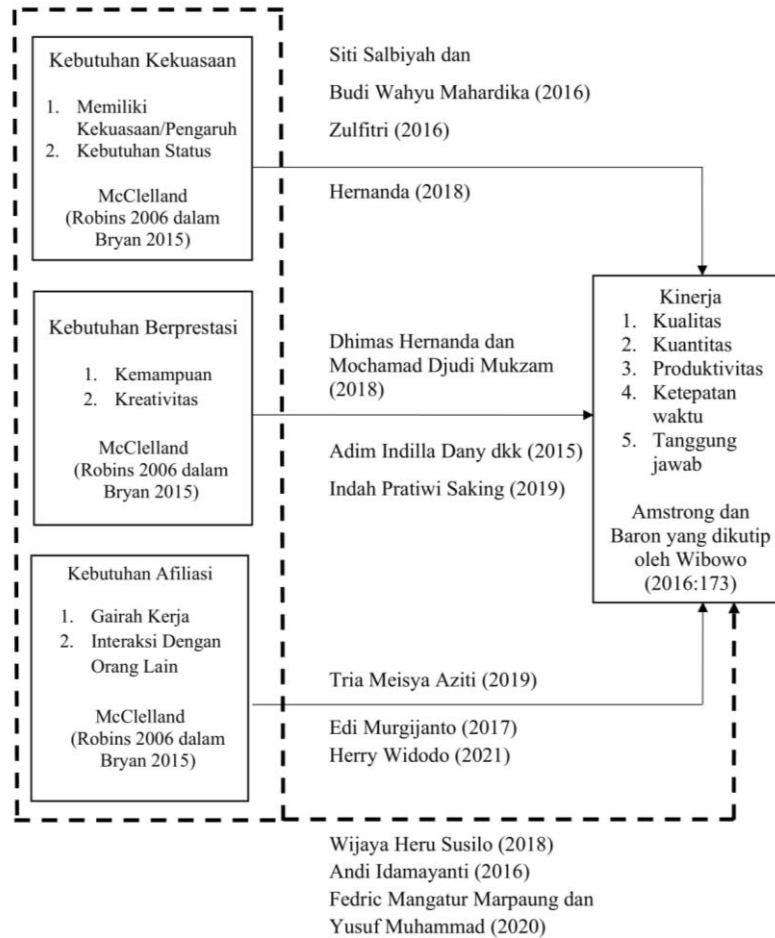
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arnold Jassen dan Wijaya Heru Susilo (2018) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT.Ika Jaya Sahara Karya Malang) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Ika Jaya Sahara Karya Malang. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Idamayanti (2016) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara bahwa Hasil penelitian

menunjukkan Kebutuhan berprestasi (need for achievement), kebutuhan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan hubungan (need for affiliation) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Mamuju Utara.

Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fredric Mangatur Marpaung dan Yusuf Muhammad (2020) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Megatama Abadi Iris bahwa motivasi kerja yang terdiri dari variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Megatama Abadi IRS.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis. Hubungan antar variabel tersebut harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian di halaman berikutnya.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah: “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada faktafakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sugiyono (2017:95)

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

Simultan

Terdapat pengaruh Kebutuhan Kekuasaan, Kebutuhan Berprestasi dan Kebutuhan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Parsial

- 1.Terdapat pengaruh Kebutuhan kekuasaan Terhadap Kinerja Karyawan.
- 2.Terdapat pengaruh Kebutuhan Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- 3.Terdapat pengaruh Kebutuhan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan.