

PENGARUH MOTIVASI KEKUASAAN, MOTIVASI AFILIASI, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT X.

Tria Meisya Aziti

Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung

Email : triameisyaaziti@gmail.com

ABSTRACT

This research discuss the effect of power motivation , affiliation motivation , motivation achievement on employee performance in PT X . The purpose of this research are: analyze the effect of power motivation, affiliation motivation , and achievement motivation partially or simultaneously on employee performance.. The research method is descriptive research with the analysis of the sampling technique used all employees as respondents totaling 150 employees . Techniques of data collection is done by observation and questionnaires with likert scale . The analysis technique used in this study is the Pearson product moment correlation and regression analysis using SPSS (Statistical Product for Service Solutions) . The results of the study with statistical testing showed that the motivational power has a positive and significant results , affiliation motivation has a positive and significant results but achievement motivation was not significant .

Keywords : Power Motivation , Affiliation Motivation , Achievement motivation , performance

ABSTRAK

Penelitian ini mendiskusikan pengaruh motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, motivasi beprestasi terhadap kinerja karyawan di PT X. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini yang dilakukan adalah penelitian yang bersifat deskriptif analisis dengan teknik pengambilan sampelnya seluruh karyawan tetap digunakan sebagai responden yang berjumlah 150 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi pearson product moment dan analisis regresi dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product for Service Solution). Hasil penelitian melalui pengujian statistik menunjukkan bahwa motivasi kekuasaan mempunyai hasil positif dan signifikan, motivasi afiliasi mempunyai hasil positif dan signifikan tetapi motivasi berprestasi tidak signifikan.

Kata kunci: Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Motivasi berprestasi, Kinerja

LATAR BELAKANG

Pengelolaan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan yang baik perlu dilakukan melalui pengukuran kinerja dari segala aspek yang ada di perusahaan, yaitu dari visi, misi, strategi perusahaan, serta target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Penilaian atau pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil yang didapatkan dari pengukuran kerja digunakan sebagai cara memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan rencana perusahaan dan penilaian terhadap karyawan.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan: kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sebagai unit sumber daya manusia dalam organisasi adalah untuk menganalisis dan menyampaikan bidang SDM. Peran sebenarnya dalam unit sumber daya manusia dalam organisasi tergantung pada apa yang diharapkan oleh manajemen atas. Sehubungan dengan fungsi manajemen, aktivitas sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di

tempat kerja (Mathis dan Jackson, 2012).

Hubungan ketiga faktor tersebut adalah kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen ada dalam diri karyawan akan tetapi kinerja berkurang apabila salah faktor tersebut ada yang dikurangi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Mathis dan Jackson, 2012).

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Kinerja karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Mengingat permasalahan SDM kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Motivasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat memengaruhi terciptanya kinerja

karyawan. Motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Hal ini akan menurunkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Mathis dan Jakson (2012) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dorongan pihak manajemen untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan juga sangat diharapkan.

Motivasi timbul karena adanya motif. Setiap karyawan akan memiliki motivasi dari motif yang berbeda untuk itu pihak perusahaan agar mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari motif yang berbeda-beda tersebut secara maksimal karena motivasi yang tinggi akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi timbul karena adanya motif. Setiap karyawan akan memiliki motivasi dari motif yang berbeda untuk itu pihak perusahaan agar mampu memenuhi

kebutuhan-kebutuhan dari motif yang berbeda-beda tersebut secara maksimal karena motivasi yang tinggi akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Steinmann, et al., 2015).

Penelitian ini menyorot fokus pada teori McClelland karena ada pandangan bahwa motivasi kekuasaan (nPow) dan motivasi berprestasi (nAch) berpengaruh tinggi pada kinerja atau prestasi kerja, namun motivasi afiliasi (nAff) memberikan pengaruh yang rendah. Namun, ada sanggahan, dan bukti lain tentang nilai nAff terhadap kesuksesan kepemimpinan telah meningkat dari waktu ke waktu (Steinmann, et al., 2015; Steinmann, et al., 2016; Purnomo, 2019).

Dari adanya gap tersebut, maka peneliti mengambil judul pengaruh motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di PT X.

RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kekuasaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi afiliasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins (2019) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan menurut Siagian (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan

berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan .

Kebutuhan berprestasi adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan

perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut (Purnomo, 2019).

Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2012).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2018).

Mathis dan Jackson (2012) kinerja pegawai adalah memengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan *volume* kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan .

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan memengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Hipotesis dan Model Penelitian

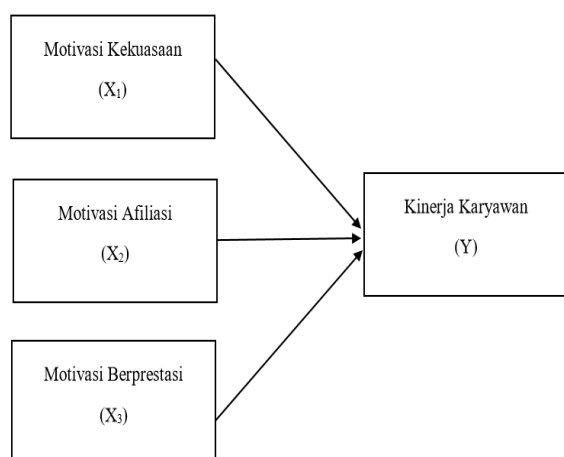
Berangkat dari landasan teori dan hasil penelitian terdahulu serta sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan, di mana peneliti ingin menemukan bukti empiris untuk menguji pengaruh motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₁ : Motivasi kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Motivasi afiliasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ : Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₄ : Motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar I
Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah responden berjumlah 150 orang dan semua karyawan tetap PT X.

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data, dalam hal ini adalah responden peneliti. Data primer akan dikumpulkan melalui kuesioner tertutup,

yaitu kuesioner yang alternatif jawaban-jawabannya telah ditentukan dalam kuesioner, sehingga responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Kuesioner ini adalah kuesioner yang berdasar pada pengukuran persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data survei dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa item pertanyaan mengenai motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, motivasi berprestasi dan kinerja yang diberikan secara langsung kepada karyawan di PT X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, di dalam penelitian ini terdapat variabel independen / anteseden (Motivasi), dan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Hasil Analisis

Pengujian Instrumen

Tabel I. Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r kritis	Kesimpulan
MK1	0,444	0,300	Valid
MK2	0,454	0,300	Valid
MK3	0,593	0,300	Valid
MK4	0,414	0,300	Valid

MK5	0,499	0,300	Valid
MK6	0,323	0,300	Valid
MK7	0,549	0,300	Valid
MK8	0,508	0,300	Valid
MK9	0,506	0,300	Valid
MK10	0,682	0,300	Valid
MA1	0,700	0,300	Valid
MA2	0,679	0,300	Valid
MA3	0,604	0,300	Valid
MA4	0,644	0,300	Valid
MA5	0,685	0,300	Valid
MA6	0,725	0,300	Valid
MA7	0,651	0,300	Valid
MA8	0,706	0,300	Valid
MA9	0,682	0,300	Valid
MA10	0,682	0,300	Valid
MB1	0,442	0,300	Valid
MB2	0,486	0,300	Valid
MB3	0,565	0,300	Valid
MB4	0,432	0,300	Valid
MB5	0,510	0,300	Valid
MB6	0,595	0,300	Valid
MB7	0,523	0,300	Valid
MB8	0,510	0,300	Valid
MB9	0,413	0,300	Valid
MB10	0,362	0,300	Valid
KK1	0,493	0,300	Valid
KK2	0,580	0,300	Valid
KK3	0,639	0,300	Valid
KK4	0,665	0,300	Valid
KK5	0,636	0,300	Valid
KK6	0,702	0,300	Valid
KK7	0,709	0,300	Valid
KK8	0,609	0,300	Valid
KK9	0,622	0,300	Valid
KK10	0,499	0,300	Valid
KK11	0,574	0,300	Valid
KK12	0,702	0,300	Valid
KK13	0,660	0,300	Valid
KK14	0,531	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS (2019)

Dari pengujian validitas, telah memenuhi syarat minimal yaitu di atas 0,30. Hal ini

mendukung syarat validitas (Mohajan, 2017).

Tabel II. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Kesimpulan
MK	0,577	0,500	Reliabel
MA	0,867	0,500	Reliabel
MB	0,611	0,500	Reliabel
KK	0,908	0,500	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS (2019)

Dari pengujian reliabilitas, memiliki syarat *Cronbach Alpha* minimal 0,60 (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam buku Kurniawan (2014) menyatakan bahwa nilai 0,50 sudah dapat diterima meskipun dalam kategori cukup.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel III. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0,000000000
	Std. Deviation	4.50596833
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	,065
	Negative	-,124
Monte Carlo (2-tailed) Sig		,150 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS (2019)

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi $0,150 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel IV. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MK	,718	1,393
	MA	,682	1,466
	MB	,711	1,406

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS (2019)

Berdasarkan hasil tabel IV maka dapat dinyatakan bahwa nilai *tolerance* dan VIF motivasi kekuasaan sebesar 0,718 dan VIF 1,393. Motivasi afiliasi dengan *tolerance* sebesar 0,682 dan VIF 1,466. Motivasi berprestasi dengan *tolerance* sebesar 0,711 dan VIF 1,406. Hasil tersebut menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka variabel penelitian dianggap bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel V. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	,112
MK	,055
MA	,432
MB	,099

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS (2019)

Berdasarkan tabel V maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas terbebas heteroskedastisitas, sehingga memenuhi persyaratan dalam analisis regresi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel VI. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	,743 ^a	,552

a. Predictors: (Constant), MK, MA, MB

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS (2019)

Dari hasil uji tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, dan Motivasi Berprestasi berkontribusi terhadap Kinerja karyawan sebesar 55,2%. Sedangkan

sisanya 44,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel VII. Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,968	,335
	MK	2,357	,020
	MA	8,780	,000
	MB		,079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS (2019)

- Hasil nilai sig motivasi kekuasaan adalah $0,020 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka motivasi kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. $H_1 = \text{diterima}$.
- Motivasi afiliasi memiliki nilai sig sebesar $0,000$, artinya $< 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka motivasi afiliasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. $H_2 = \text{diterima}$.
- Motivasi berprestasi memiliki nilai sig sebesar $0,079$, artinya $> 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. $H_3 = \text{ditolak}$.

Uji Simultan (Uji F)

**Tabel XII
Hasil Uji F**

Model		F	Sig.
1	Regression	59,934	,020 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), MK, MA, MB

Berdasarkan tabel XII dapat dilihat nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. $H_4 = \text{diterima}$.

PEMBAHASAN

Hasil analisis motivasi kekuasaan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan artinya hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Idontori dan Djalil (2014).

Hasil analisis motivasi afiliasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Murgijanto (2017), Purnomo (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan afiliasi terhadap semangat kerja. Hasil penelitian Larasati & Gilang (2014) sejalan dengan hipotesis ini yang menyatakan motivasi afiliasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis motivasi berprestasi menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya hipotesis 3 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murgijanto (2017) dalam Purnomo (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kebutuhan berprestasi terhadap semangat kerja. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Idontori dan Djalil (2014).

Hasil analisis uji secara simultan, mendukung penelitian Larasati & Gilang (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi, dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kekuasaan terhadap kinerja karyawan di PT X. Hal ini dikarenakan kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi afiliasi terhadap kinerja karyawan di PT X. Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Karyawan merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di PT X. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan berusaha untuk melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan diri akan kemampuannya untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, juga akan memiliki tanggung jawab yang besar atas setiap tindakan atau perbuatan yang dilakukannya.

Secara simultan terdapat pengaruh motivasi kekuasaan, motivasi afiliasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di PT X.

SARAN

Diperlukan adanya kesempatan dan media yang cukup bagi karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan berprestasi dengan baik, hal yang dapat dilakukan antara lain adalah sarana dan prasarana yang menunjang karyawan dalam menuangkan ide- ide yang berguna dan positif bagi perusahaan pada rapat- rapat perusahaan serta diskusi pelaksanaan rencana kegiatan. Selain itu dapat juga diberikan peluang karyawan dalam menuangkan kemampuan yang baru dan metode yang efektif dalam menyesuaikan pekerjaan

Pada kebutuhan kekuasaan, ada baiknya perusahaan dapat menyalurkan kemampuan dan jiwa- jiwa kepemimpinan yang dimiliki karyawan dengan memberikan kesempatan dan media yang cukup untuk karyawan dalam memenuhi kebutuhan kekuasaannya. Antara lain dengan mengadakan forum, diskusi, acara- acara serta momen- momen pegawai dan memberikan kesempatan untuk mendapatkan tugas yang dapat mengasah jiwa kepemimpinan dan menarik karyawan untuk mengasah kemampuan dan

bakat kepemimpinan, serta melatih karyawan menjadi kompetitif untuk mengambil posisi tertentu dalam instansi di perusahaan yang nantinya dapat lebih memberikan hal- hal yang positif dan optimal bagi perusahaan.

Pada kebutuhan afiliasi karyawan bersama-sama menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan para pemimpin di atasnya. Selain itu perusahaan lebih memberikan fasilitas agar karyawan bisa lebih memiliki rasa akan kebutuhan afiliasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Idontori & Djalil, A. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi, Motivasi Kekuasaan dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *JSM (Jurnal Sains Manajemen)*, Volume III. Nomor 2. ISSN : 23-1411.
- Larasati, S. & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3, Desember 2014*.

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mohajan, H. (2017). Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. *MPRA Paper 83458, University Library of Munich, Germany, revised 10 Oct 2017*.
- Murgijanto, Edi. (2017). Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Afiliasi, dan Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Semangat Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. *Among Makarti. Vol 10 No. 19*.
- Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Purnomo, A. (2019). Motivasi Kerja Karyawan Pada Ritel Modern Era Revolusi Industri 4.0 dikaitkan dengan Prestasi Kerja. *MBIA, 18(2), 21-30*.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2019). *Organizational Behavior 18e*. UK: Pearson.
- Sekaran, U, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. Chichester, United Kingdom: Wiley.
- Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 26. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steinmann, B., et al. (2015). Implicit motives and leadership performance revisited: what constitutes the leadership motive pattern? *Mot. Emot. 39, 167174. doi: 10.1007/s11031-014-9458-6*.
- Steinmann, et al. (2016). Need for Affiliation as a Motivational Add-On for Leadership Behaviors and Managerial Success. *Work and Organizational Psychology, Department of Psychology, Bielefeld University, Bielefeld, Germany. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01972*.