

PENGARUH MOTIVASI BERPESTASI, MOTIVASI BERAFILIASI, MOTIVASI BERKUASA, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR KESEHATAN PELABUHAN (KKP) CILACAP

Muhamad Ridho Priyanto, Asip F. Hadipranata, Tri Maryati

Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Yogyakarta, Indonesia

Email: ridho0589@gmail.com

Abstrak — Penelitian ini membahas mengenai pengaruh Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, Motivasi Berkuasa, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Kesehatan (KKP) Cilacap yang berjumlah 56 orang. Data dikumpulkan dengan metode survei yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, dan Uji t yang dioperasikan melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Motivasi Berafiliasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Motivasi Berkuasa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kelelahan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci — Kinerja, Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, Motivasi Berkuasa, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kelelahan Kerja.

I. PENDAHULUAN (HEADING I)

Indonesia secara geografis merupakan sebuah negara kepulauan dengan dua pertiga luas lautan lebih besar daripada daratan. Hal ini bisa terlihat dengan adanya garis pantai di hampir setiap pulau di Indonesia (± 81.000 km) yang menjadikan Indonesia menempati urutan kedua setelah Kanada sebagai negara yang memiliki garis pantai terpanjang di dunia. Kekuatan inilah yang merupakan potensi besar untuk memajukan perekonomian Indonesia. Pada Sidang Paripurna DPR RI 29 September 2014 lalu, RUU Kelautan telah disahkan menjadi UU Kelautan. Hal tersebut merupakan langkah maju bangsa Indonesia sekaligus menandai dimulainya kebangkitan Indonesia sebagai bangsa bahari yang kini tengah bercita-cita menjadi Negara Maritim. UU Kelautan akan menjadi payung hukum untuk mengatur pemanfaatan laut Indonesia secara komprehensif dan terintegrasi.

Kantor Kesehatan Pelabuhan Cilacap atau yang lebih dikenal dengan KKP Cilacap, merupakan Unit Pelaksana Teknis Departemen Kesehatan yang bernaung pada Direktorat Jenderal Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan, dengan Tugas pokok mencegah masuk dan keluarnya penyakit karantina yang menjadi perhatian internasional melalui pelabuhan Tanjung Intan Cilacap. KKP Cilacap termasuk dalam KKP Kelas II diantara sekitar 45 kantor serupa di seluruh pelabuhan dan bandar udara se Indonesia.

Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima (Mathis dan Jackson, 2007). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Manusia dalam bekerja tidak akan pernah lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, terkait dengan kinerja ini banyak sekali teori yang mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut James Gibson (1993), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang adalah: (a) Faktor individu, meliputi: (Kemampuan, Latar belakang, Demografi); (b) Faktor organisasi meliputi: (Sumber daya, Kepemimpinan, Imbalan, Struktur, Desain pekerjaan, Budaya organisasi); (c) Faktor psikologis, meliputi: (Persepsi, Sikap, Kepribadian, Motivasi).

A. Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian latar belakang masalah di atas peranan motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja menjadi fokus

dalam penelitian ini. Masalah yang muncul dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap?
2. Apakah motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap?
3. Apakah motivasi berkuasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap?
6. Apakah kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif antara motivasi berafiliasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif antara motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.

C. Kajian Pustaka

1. Kinerja

Kinerjaberasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2005). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan,

komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2008).

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2008) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- 6) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2005).

Robbins (2008) menjelaskan beberapa teori tentang motivasi, salah satunya yaitu teori prestasi yang dikemukakan McClelland (*Achievement Theory*). David McClelland mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari, yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhannya. Tiga kebutuhan yang dimaksud adalah:

- a. Kebutuhan berprestasi (*nAch*);
- b. Kebutuhan berafiliasi (*nAff*);
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*).

Dalam Sukanto Reksohadji projo dan T.Hani Handoko (2000), McClelland mengemukakan bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. McClelland memusatkan perhatiannya ada tiga kebutuhan manusia yaitu: prestasi (*need for*

achievement), afiliasi (need for affiliation) dan kekuasaan (need for power), karena ketiga kebutuhan ini telah terbukti merupakan unsur-unsur penting yang ikut menentukan prestasi pribadi dalam berbagai situasi kerja dan cara hidup. Karakteristik ketiga kebutuhan itu dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kebutuhan prestasi (*Need for achievement*)

Adalah suatu dorongan dari karyawan untuk mengungguli, berprestasi sesuai dengan standar, dan bergulat untuk sukses. Memiliki indikator, yaitu: bertanggung jawab, memberi umpan balik, berani mengambil resiko, inovatif dan kreatif. Orang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi mencoba untuk melampaui apa yang menjadi kemampuannya, sehingga orang dengan motif ini sangat bersifat rasional, yaitu cenderung akan mengambil resiko yang tidak terlalu rendah dan tidak pula terlalu tinggi.

Orang yang memiliki motif berprestasi rendah akan memilih tugas yang lebih mudah untuk dilakukan, untuk meminimalisir resiko kegagalan. Namun juga orang dengan motif berprestasi kurang akan memilih tugas benar-benar sulit, sehingga jika terjadi kegagalan tidak akan memalukan bagi dirinya.

McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n-Ach*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n-Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*)

Merupakan suatu 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. Indikator-indikator: suka bersama orang lain, sering berkomunikasi, mengutamakan hubungan kelompok, suka bermusyawarah dan suka bekerja sama. Individu-individu dengan motif berafiliasi tinggi lebih suka dengan suasana kebersamaan yang memiliki interaksi antar individu yang tinggi. Orang-orang ini lebih cocok untuk bekerja dalam sebuah tim. Mereka ingin disukai oleh orang lain. Individu dengan motif berafiliasi tinggi cenderung lebih *friendly*. Orang-orang dengan motif berafiliasi tinggi, kurang cocok diposisikan sebagai pemimpin karena kecenderungan mereka adalah disukai oleh orang lain sehingga ia akan kehilangan objektivitas dalam memimpin.

Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n-Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja, seseorang. Oleh karena itu, *n-Af* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal seperti: kebutuhan akan

perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *n-Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Kebutuhan kekuasaan (*Need for power*)

Adalah suatu motivasi 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 mempengaruhi orang lain untuk berbuat seperti dirinya. Indikator-indikator: aktif berorganisasi, peka terhadap pengaruh luar, mengutamakan prestasi, mengutamakan tugas, suka memerintah atau mengancam. Orang dengan motif kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Dalam bahasa sederhana, ini adalah kebutuhan atas kekuasaan dan otonomi. Individu dengan motif kekuasaan tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status, dan lebih cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan pengaruh yang didapatkan ketimbang kinerja yang efektif.

Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n-Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n-Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2003) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar

organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

1. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator -indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2005) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja diantara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting, karena kepemimpinan merupakan sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahannya agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektivitas guna mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan (H.B.Siswanto, 2006). Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi kepemimpinan di atas bahwa dalam rangkaian kegiatan menggerakkan orang lain itu berarti juga menuntun dan membimbing agar seseorang atau sejumlah orang melakukan sesuatu yang dikehendaki pemimpin atau yang sesuai dengan tujuan bersama. Kegiatan itu berarti juga memotivasi seseorang atau sejumlah orang agar bersedia melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan bersama.

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns pada tahun 1978, kemudian dikembangkan oleh Bernard Bass dan para pakar perilaku organisasi lainnya. Bass mendefinisikan

kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya (Bass, 1985). Menurut Bass (1985) terdapat dua tipe kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Pemimpin transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa depan. Menurut Bass (1985) ada empat hal yang menjadi ciri pemimpin transformasional, yaitu:

1) Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)

Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya. Pemimpin yang memiliki kharisma akan menunjukkan pendirian, menekankan nilai-nilai kepercayaan, menempatkan diri pada permasalahan yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya suatu tujuan, berkomitmen pada keputusan yang diambil, serta memiliki visi dan misi. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, antusiasme, dan kepercayaan dari bawahan. Selain itu pemimpin akan membuat bawahan mempunyai kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Dalam menunjukkan aspek *intellectual stimulation*, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi dibalik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal, mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya, dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional daripada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata.

3) Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)

Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar dapat maju dan berkembang dalam karir serta kehidupan mereka. Pemimpin dengan sikap seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya, yaitu melihat bawahan sebagai individual dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus. Misalnya mempertimbangkan kebutuhan individual, mendengarkan, mendidik, dan melatih bawahan.

4) Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*)

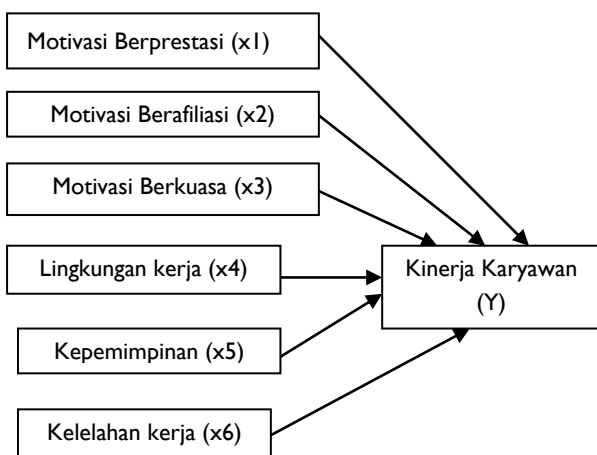
Motivasi inspirasional adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, pemimpin menunjukkan sikap optimis dan antusiasme dalam

bekerja, memberikan dorongan terhadap apa yang perlu dilakukan oleh bawahannya, serta mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Pemimpin dengan sikap seperti ini akan memperbesar rasa optimisme, antusiasme, motivasi bawahan, serta menginspirasi bawahannya untuk melebihi harapan motivasional awal melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional.

5. Kelelahan Kerja

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2008).

Menurut Setyawati KAUPK2 (Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja) merupakan parameter untuk mengukur perasaan kelelahan kerja sebagai gejala subjektif yang dialami pekerja dengan perasaan yang tidak menyenangkan. Keluhan-keluhan yang dialami pekerja sehari-hari membuat mereka mengalami kelelahan kronis. (Hotmatua, 2009).



Model Penelitian

II. METODE PENELITIAN (HEADING I)

A. Metode Penelitian

1. Obyek dan Subyek Penelitian
Subyek penelitian ini adalah karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Obyek penelitian ini adalah Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
2. Populasi dan Sampel Penelitian
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini yang dilaksanakan pada Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap populasi penelitian seluruh karyawan pada bagian produksi Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap yang berjumlah 56 orang.

B. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data Angket (kuesioner).

C. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh motivasi berprestasi (X1), motivasi berafiliasi (X2), motivasi berkuasa (X3), lingkungan kerja (X4), kepemimpinan (X5), kelelahan kerja (X6) dan kinerja karyawan (Y) di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut (Ferdinand, 2013):

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \mu$$

Dimana :

Y : variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Koefisien regresi (bilangan konstanta)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3, X_4 : Variabel independen

μ : error

D. Uji Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Ferdinand, 2013).

1. Uji Partial (uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu motivasi berprestasi (X1), motivasi berafiliasi (X2), motivasi berkuasa (X3), lingkungan kerja (X4), kepemimpinan (X5) mempunyai pengaruh positif dan kelelahan kerja (X6) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% adalah :

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

2. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu motivasi berprestasi (X1), motivasi berafiliasi (X2), motivasi berkuasa (X3), lingkungan kerja (X4), kepemimpinan (X5) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan dan

kelelahan kerja (X6) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :
 Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk menentukan nilai R², dengan melihat hasil output SPSS. Nilai R² yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R² semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Karena itu letak R² berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN (HEADING I):

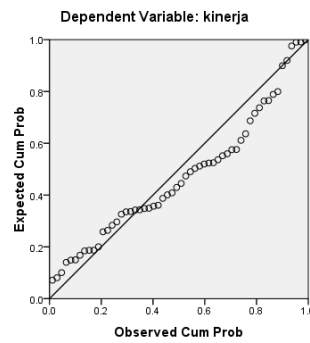
I. Hasil

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Value Inflation Factor (VIF). Model regresi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai Tolerance < 10 dan nilai VIF > 0,1 (Ferdinand, 2013).

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikorelitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Motivasi berprestasi	0,882	1.134
Motivasi berafiliasi	0,890	1.123
Motivasi berkuasa	0,917	1.090
Lingkungan Kerja	0,931	1.077
Kepemimpinan	0,929	1.077
Kelelahan Kerja	0,840	1.190

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 0,882 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,134 diatas 0,1 yang berarti bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel motivasi berafiliasi sebesar 0,890 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,123 diatas 0,1 yang berarti bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel motivasi berkuasa sebesar 0,917 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,090 diatas 0,1 yang berarti bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

Nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,931 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,077 diatas 0,1 yang berarti bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

Nilai Tolerance untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,929 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,077 diatas 0,1 yang berarti bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

Nilai Tolerance untuk variabel kelelahan kerja sebesar 0,840 kurang dari 10 dan nilai VIF sebesar 1,190 diatas 0,1 yang berarti bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

c. utokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya, dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai Durbin-Watson, jika $1,65 < D-W < 2,35$ berarti tidak terjadi autokorelasi dan $D-W < 1,21$ atau $D-W > 2,79$ berarti terjadi autokorelasi (Sulaiman, 2004). Untuk menganalisanya menggunakan SPSS kita lihat pada tabel.

Tabel 4.15

Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R square	Durbin-Watson
0,469	0,220	0,124	1,568

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,568 kurang dari 1,65 yang artinya tidak terjadi autokorelasi dan memenuhi persyaratan uji autokorelasi.

2. Pengujian Hipotesis Kausalitas

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi berprestasi (X1), motivasi kebutuhan berafiliasi (X2), motivasi berkuasa (X3), lingkungan kerja (X4), kepemimpinan (X5), kelelahan kerja (X6) dan kinerja karyawan (Y). Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS, didapatkan hasil yang terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	Standardized Coefficients
Motivasi berprestasi	0.175
Motivasi Berafiliasi	0.076
Motivasi berkuasa	0.089
Lingkungan Kerja	0.064
Kepemimpinan	0.285
Kelelahan Kerja	-0.299
	Nilai
Konstanta	105.734
R	0.469
R square	0.220
F Hitung	2.297
Sig. F	0.049

Persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut (Ferdinand, 2013):

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \mu$$

Dimana :

Y : variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Koefisien regresi (bilangan konstanta)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3, X_4 : Variabel independen

μ : error

Dari hasil regresi dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,175X_1 + 0,076X_2 + 0,089X_3 + 0,064X_4 + 0,285X_5 - 0,299X_6$$

Nilai koefisien motivasi berprestasi untuk variabel X1 sebesar 0,175 dan bertanda positif hal ini mengandung arti bahwa jika motivasi berprestasi tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika motivasi berprestasi turun maka kinerja karyawan menurun.

Nilai koefisien motivasi berafiliasi untuk variabel X2 sebesar 0,076 dan bertanda positif hal ini mengandung arti bahwa jika motivasi berafiliasi tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika motivasi berafiliasi turun maka kinerja karyawan menurun.

Nilai koefisien motivasi berkuasa untuk variabel X3 sebesar 0,089 dan bertanda positif hal ini mengandung arti bahwa jika motivasi berkuasa tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika motivasi berkuasa turun maka kinerja karyawan menurun.

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X4 sebesar 0,064 dan bertanda positif hal ini mengandung arti bahwa lingkungan kerja memenuhi syarat maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak

memenuhi syarat maka kinerja karyawan akan menurun.

Nilai koefisien kepemimpinan untuk variabel X5 sebesar 0,285 dan bertanda positif hal ini mengandung arti bahwa jika kepemimpinan memenuhi syarat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika kepemimpinan tidak memenuhi syarat maka kinerja karyawan menurun.

Nilai koefisien kelelahan kerja untuk variabel X6 sebesar -0,299 dan bertanda negatif hal ini mengandung arti bahwa semakin orang mengalami kelelahan maka semakin menurunnya kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya semakin orang tidak mengalami kelelahan maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya (ferdinand, 2013). Uji F dapat diketahui dari tabel 4.16 di atas. Nilai signifikansi F dalam tabel sebesar 0,049 kurang dari 0,05 hal ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kelelahan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk menentukan nilai R^2 , dengan melihat hasil output SPSS. Nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Karena itu letak R^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 juga dapat dilihat dari tabel 4.16 dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,220 yang berarti motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kelelahan kerja berpengaruh besar 22% sedangkan 78% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

d. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat nilai t positif atau negatif dan menggunakan angka probabilitas

signifikansi. Misalnya angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17

Hasil Uji t Pengaruh Secara Parsial

Variabel	Nilai t	Nilai Signifikansi
Motivasi berprestasi	1,305	0,198
Motivasi Berafiliasi	0,571	0,571
Motivasi berkuasa	0,677	0,501
Lingkungan Kerja	0,486	0,629
Kepemimpinan	2,179	0,034
Kelelahan Kerja	-2,173	0,035

Dari tabel di atas dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berprestasi X1 mempunyai nilai t 1,305 serta mempunyai nilai signifikansi 0,198 yaitu diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

2) Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berafiliasi X2 mempunyai nilai t 0,571 serta mempunyai nilai signifikansi 0,571 yaitu diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel motivasi berafiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

3) Pengujian Hipotesis 3

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berkuasa X3 mempunyai nilai t 0,677 serta mempunyai nilai signifikansi 0,501 yaitu diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel motivasi berkuasa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

4) Pengujian Hipotesis 4

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja X4 mempunyai nilai t 0,486 serta mempunyai nilai signifikansi 0,629 yaitu diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Dengan demikian hipotesis 4 ditolak.

5) Pengujian Hipotesis 5

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan X5 mempunyai nilai t 2,179 bahwa variabel kepemimpinan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) serta mempunyai nilai signifikansi 0,034 yaitu dibawah 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 5 diterima.

6) Pengujian Hipotesis 6

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa variabel kelelahan kerja X6 mempunyai nilai t negatif -2,173 bahwa variabel kelelahan kerja di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) serta mempunyai nilai signifikansi 0,035 yaitu dibawah 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 6 diterima.

2. Pembahasan

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kelelahan kerja serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008) yang bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Subowo dan Lewa (2010) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Hasil dari penelitian tersebut adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapatnya pengaruh variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap mengindikasikan bahwa KKP Cilacap mampu mempengaruhi kinerja para karyawannya untuk bekerja lebih baik. Variabel kepemimpinan (X5) dan kelelahan kerja (X6) merupakan faktor yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Sehingga harus mendapatkan perhatian yang serius dari pihak instansi agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

a. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu prestasi mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hasil penelitian terdahulu: Sri Sumaryati (2013) dalam penelitiannya "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta". Hasil analisis data dapat diambil simpulan, yaitu; (1) Ada pengaruh yang signifikan

kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta; (2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta; dan (3) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

Hasil dari penelitian pada motivasi berprestasi menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada atau tidaknya motivasi berprestasi pada diri karyawan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karena di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap untuk prestasi karyawan sudah diatur dalam satu tahun jadi karyawan sudah mengetahui apa yang mereka kerjakan karena kebanyakan dari karyawan PNS, jadi prestasi sudah jelas untuk mendapatkan penghargaan.

b. Pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi berafiliasi Merupakan suatu 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. Di dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawati (2011), mengungkapkan bahwa motivasi berafiliasi memiliki pengaruh yang signifikan secara sersama-sama terhadap kinerja karyawan dikantor BKPM Sragen.

McClelland menjelaskan kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n-Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja, seseorang. Oleh karena itu, *n-Af* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *n-Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil dari penelitian pada motivasi berafiliasi menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada atau tidaknya motivasi berafiliasi pada diri karyawan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karena di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP)

karyawan sudah berusaha baik dengan sesama teman dan menyukai berbagai pengetahuan dengan teman-teman sehingga motivasi berafiliasi tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Pengaruh motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan

Orang dengan motif kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Dalam bahasa sederhana, ini adalah kebutuhan atas kekuasaan dan otonomi. Dalam Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soleh Purnomo (2005), mengungkapkan bahwa motivasi berkuasa, motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi memiliki pengaruh yang signifikan secara sersama-sama terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Teknik Yogyakarta.

McClelland menjelaskan kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n-Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n-Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Hasil dari penelitian pada motivasi berkuasa menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada atau tidaknya motivasi berkuasa pada diri karyawan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja. Dalam hal motivasi berkuasa di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) sudah jelas diatur didalam kinerja tahunan dengan pembagian tugas masing-masing bagian karyawan.

d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu Amelia Pratiwi (2014) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Pengujian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Penelitian yang dilakukan Subowo dan Lewa (2010) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 97,9%. Dimana lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut Nitisemito (2005) lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien (Sedarmayanti, 2007).

Hasil dari penelitian lingkungan kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP). Dalam lingkungan kerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang berada dekat dengan pabrik dan terbiasa dengan kendaraan besar.

e. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting, karena kepemimpinan merupakan sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahannya agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektivitas guna mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan (H.B.Siswanto, 2006). Dari penelitian terdahulu tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Oleh Muhammad Dzulkifli (2013). Hasil Uji regresi pada penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pemimpin memperlakukan para pegawainya cukup baik dengan memberikan arahan dalam memberikan tugas dan juga sering berkonsultasi dengan anak buahnya. Penelitian yang dilakukan oleh Kepundan Kurniasih (2013) tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Digital Yogyakarta. Hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kedai Digital Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,229 dengan nilai signifikansi 0,031 ($p < 0,05$).

Menurut Bass (1985) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan searah dengan kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan, artinya kepemimpinan yang memenuhi syarat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan di KKP Cilacap mempunyai kepemimpinan yang memenuhi syarat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui sikap-sikap kepemimpinan tersebut akan menumbuhkan sikap dalam diri karyawan untuk mempercayai pemimpin sehingga apa yang dikatakan pemimpin terkait pekerjaan akan diyakini oleh karyawan, secara tidak langsung timbul antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika setiap karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

f. Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan

Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah, serta penurunan motivasi, selain itu juga terjadi penurunan produktivitas kerja. Dari hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Muizzudin (2013) tentang Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Tenun Di PT. ALKATEX TEGAL. Berdasarkan hasil tabulasi silang hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan (α) 0,05 diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai p 0,001. Simpulan dari penelitian ini yaitu, ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal. Saran bagi pekerja bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal yaitu agar membiasakan diri untuk melakukan peregangan otot disela pekerjaan ataupun pada saat istirahat dan mempergunakan waktu istirahat yang diberikan dengan baik. Penelitian oleh Ica Uswatun Hasyanah (2011) meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian kelelahan kerja pada pekerja keramik di Kelurahan

Pantikang, Kecamatan Pattalasang, Kabupaten Takalar dengan beberapa faktor yaitu bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara indeks massa tubuh, lama kerja, sikap kerja, beban kerja dengan kelelahan umum, tetapi ada hubungan yang bermakna antara keempat faktor tersebut diatas terhadap perasaan lelah.

Hasil ini mendukung pernyataan Nitisemito (2005) kelelahan adalah hilangnya atau berkurangnya semangat dan kegairahan kerja sehingga efektivitas dan efisiensi tidak dapat diharapkan. Pendapat ini didukung oleh Suma'mur (2009) yang mengatakan bahwa kelelahan adalah suatu perasaan, keadaan yang disertai dengan penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja searah dengan menurunnya kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan, artinya semakin karyawan sering mengalami kelelahan kerja maka kinerja menurunnya kinerja karyawan dan sebaliknya apabila karyawan tidak mengalami kelelahan maka kinerja karyawan akan meningkat. Di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap harus diperhatikan karena Kelelahan kerja dapat terus menerus terjadi setiap hari akan berakibat terjadinya kelelahan yang kronis. Perasaan lelah tidak saja terjadi sesudah bekerja pada sore hari, tetapi juga selama bekerja, bahkan kadang-kadang sebelumnya. Perasaan lesu tampak sebagai suatu gejala. Gejala-gejala psikis ditandai dengan perbuatan-perbuatan anti sosial dan perasaan tidak cocok dengan sekitarnya, sering depresi, kurangnya tenaga serta kehilangan inisiatif. Tanda-tanda psikis ini sering disertai kelainan-kelainan psikologis seperti sakit kepala, vertigo, gangguan pencernaan, tidak dapat tidur dan lain-lain. Kelelahan kronis demikian disebut kelelahan klinis. Hal ini menyebabkan tingkat absentisme akan meningkat terutama mangkir kerja pada waktu jangka pendek disebabkan kebutuhan istirahat lebih banyak atau meningkatnya angka sakit. Kelelahan klinis terutama terjadi pada mereka yang mengalami konflik-konflik mental atau kesulitan-kesulitan psikologis.

IV. KESIMPULAN (HEADING 1)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal seperti berikut:

1. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Jadi dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi tidak berpengaruh secara signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
2. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh secara

- signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Jadi dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi berafiliasi tidak berpengaruh secara signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
3. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berkuasa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Jadi dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi berkuasa tidak berpengaruh secara signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
 4. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Jadi dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memenuhi syarat tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
 5. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Jadi dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan yang memenuhi syarat akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap, demikian pula sebaliknya jika kepemimpinan tidak memenuhi syarat maka akan menurunnya kinerja Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
 6. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. Jadi dapat dijelaskan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan kerja maka kinerja karyawan akan menurun, demikian sebaliknya apabila karyawan tidak mengalami kelelahan kerja maka meningkatnya kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap.
- [10] Tarwaka, dkk., 2008. Ergonomi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: UNIPRESS.
- [11] Ferdinand, Agugusty, (2013), Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Edisi 4, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Lubis, K.A. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Tesis unpublished. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- [13] Lewa, E.I. dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen, Edisi Khusus Human Resources, pp.129-140

DAFTAR PUSTAKA (HEADING 1)

- [1] Mathis, R. L., dan Jackson, J. H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Satu, Salemba Empat, Jakarta.
- [2] Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3] Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* edisi 2. BPF, Yogyakarta.
- [4] Robbins. Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Essentials of th Organizational Behavior*. 9 edition. New Jersey : Pearson Education.
- [5] Siagian P. Sondang. 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [6] Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [7] Siswanto, H.B. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- [8] Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [9] Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. Free Press. New York