

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

TESIS

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2**

Program Studi Magister Manajemen



**Diajukan Oleh
MUHAMAD RIDHO PRIYANTO
NIM. 20121020054**

**Kepada
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2016**

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

Diajukan Oleh
MUHAMAD RIDHO PRIYANTO
NIM. 20121020054



TESIS

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

Diajukan Oleh
MUHAMAD RIDHO PRIYANTO
NIM. 20121020054

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan Dewan Pengaji
Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal 12 Mei 2016

Yang terdiri dari


Prof. Dr. Asip E. Hadipranata, Ps.D
Ketua Tim Pengaji


Drs. Wihandaru, M.S.
Anggota Tim Pengaji


Tri Maryati, SE., MM
Anggota Tim Pengaji


Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

PERYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian peryataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dinarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Banjarnegara, Mei 2016

Yang Membuat Peryataan



MUHAMAD RIDHO PRIYANTO

NIM. 20121020054

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Alloh SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu terwujudnya Laporan Tugas Akhir ini sehingga dapat tersusun dengan baik, antara lain kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan fasilitas kemudahan dalam berbagai urusan selama penulis menempuh studi di UMY ini.
2. Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah membantu kelancaran tesis ini.
3. Prof. Dr. Asip F. Hadipranata, Psy. D sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu guna membimbing dan memotivasi selama proses penelitian dan penulisan tesis ini.
4. Ibu Tri Maryati, SE., MM. Sebagai pembimbing II yang telah memberikan masukan guna menyempurnakan penulisan tesis ini.
5. Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap tempat penulis melakukan penelitian ini.
6. Bapak, Ibu, adik, dan saudara yang selalu memberikan semangat setiap waktu dan mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

7. Teman-teman seperjuangan MM UMY.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan laporan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, penyusun menyadari bahwa laporan tugas akhir ini masih belum sempurna, apabila terdapat kesalahan penulis diharapkan kritik dan masukan dari para pembaca untuk perbaikan.

Banjarnegara, Mei 2016

Yang Membuat Peryataan

MUHAMAD RIDHO PRIYANTO

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya teladan kepemimpinan itu terdapat pada diri Muhammad SAW karena ia adalah pemimpin yang holistic, accepted, dan proven. Holistic karena beliau adalah pemimpin yang mampu mengembangkan kepemimpinan dalam berbagai bidang. Contoh kepemimpinan beliau tercermin dalam 8 spektrum kepemimpinan yaitu dalam kepemimpinan diri (self leadership & personal mastery), bisnis & entrepreneurship, manajemen rumah tangga, strategi dakwah, kebijakan sosial politik, sistem pendidikan, sistem hukum dan militer. Kepemimpinannya accepted karena pengaruhnya diakui lebih dari 1,3 miliar penduduk saat ini. Proven karena sudah terbukti pengaruhnya sejak lebih dari 14 abad yang lalu hingga hari ini masih relevan diterapkan. Hanya saja terkadang kita enggan untuk mengambil mutiara hikmah dari suri tausadannya karena keangkuhan atau kebodohan diri.

(Syafii Antonio)

Sesungguhnya setiap daya jiwa memiliki suatu kenyamanan atau kebahagiaan tertentu serta penderitaan dan keburukan tertentu. Sebagai contoh, kenyamanan syahwat mempengaruhi cara menyesuaikan indra terhadap stimulus indrawi; kenyamanan emosi berupa keberuntungan, kenyamanan waham berupa harapan, kenyamanan menghafal berupa proses mengingat hal-hal yang terdahulu, sementara penderitaan masing-masing berupa lawan-lawannya.

(Al-Ghazali)

*Setulus hati kupersembahkan karya ini untuk:
Ibu dan Bapak yang senantiasa mengiringi setiap langkahku dengan doa.
Istriku Fahmi Dian Nur Rafima yang dengan Cinta dan kesabarannya selalu memberikan
semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
Saudaraku Andi Hendrawan, Anggar Prasetyo, dan Laksmi shitaresmi yang selalu memberi
dukungan untuk menyelesaikan tesis ini.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
INTISARI.....	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Lingkup Penelitian	8
C. Rumusan Masalah Penelitian	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor Kinerja	15
c. Penilaian Kinerja.....	17
2. Motivasi Kerja.....	22

a. Pengertian Motivasi	22
1. Kebutuhan Prestasi (<i>Need for achievement</i>)	24
2. Kebutuhan afiliasi (<i>Need for affiliation</i>)	25
3. Kebutuhan kekuasaan (<i>Need for power</i>)	26
b. Jenis-jenis motivasi	27
3. Lingkungan Kerja.....	30
a. Pengertian Lingkungan Kerja	30
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	32
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	34
4. Kepemimpinan	35
a. Pengertian Kepemimpinan	35
b. Gaya Kepemimpinan.....	36
c. Kepemimpinan Transformasional	38
d. Syarat-syarat Kepemimpinan	41
5. Kelelahan Kerja.....	42
a. Pengertian Kelelahan Kerja.....	42
b. Faktor Penyebab Kelelahan Kerja.....	43
c. Pengukuran Kelelahan Kerja.....	44
B. Penelitian Terdahulu	47
C. Logika Berpikir	46
D. Hipotesis.....	59
BAB III METODE PENELITIAN.....	61
A. Metode Penelitian.....	61
B. Jenis Data	61

C. Teknik Pengumpulan Data.....	62
D. Variabel Penelitian	62
E. Definisi Operasional.....	63
F. Uji Kualitas Instrumen	67
G. Uji Hipotesis dan Analisis Data	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
A. Gambaran umum Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP).....	75
B. Sumber Daya Manusia (SDM).....	80
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	80
BAB V SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN	121
A. Simpulan	121
B. Saran.....	122
C. Keterbatasan peneltian	122

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	58
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Oprasional	63
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Berprestasi	81
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Berafiliasi	81
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Berkuasa	82
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	82
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja	83
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Dengan Nilai Cronbachs Alpha.....	85
Tabel 4.7 Statistik Diskriptif Motivasi Berprestasi.....	87
Tabel 4.8 Statistik Diskriptif Motivasi Berafiliasi	88
Tabel 4.9 Statistik Diskriptif Motivasi Berkuasa.....	89
Tabel 4.7 Statistik Diskriptif Lingkungan Kerja.....	90
Tabel 4.7 Statistik Diskriptif Kepemimpinan	91
Tabel 4.7 Statistik Diskriptif Kelelahan Kerja.....	93
Tabel 4.7 Statistik Diskriptif Kinerja Karyawan	94
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikorelitas	98
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelitas	99
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Berganda	100
Tabel 4.17 Hasil Uji t Pengaruh Secara Parsial	104

INTISARI

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 dioprasikan melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukan 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.

ABSTRACT

This study discusses the influence of Motivation Achievement, Motivation Affiliation, Motivation need for power, Working Enviroment, Leadership, and Occupational Fatigue to Employee Performance in Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap. The sampels in this study were employee in Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Cilacap totaling 56 people. Methods of data collection using the survey method is provide a list of questions or questionnaires direclly to the respondent. Data analysis techniques in this study using Regression analysis, F test, and t test were operated by SPSS. The results showed that Motivation Achievement no significant effect on the Employee Performance, Maotivation Affiliation no significant effect on the Employee Performance, Motivation need for power no significant effect on the Employee Performance, Working Enviroment no significant effect on the Employee Performance, Leadership has a positive and significant impact on the Employee Performance, Occupational Fatigue has a negative and significant impact on the Employee Performance.

Keyword: *Employee Performance, Motivation Achievement, Motivation Affiliation, Motivation need for power, Working Enviroment, Leadership, and Occupational Fatigue.*