

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskoperindag Kota Batu

Handyna Ariastra Loviana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Jl. Watu Gong 16 Malang

loveeana15@gmail.com

ABSTRAKSI

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja

Handyna Ariastra Loviana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskoperindag Kota Batu. Dosen pembimbing Drs. Muhamad Syamkhin Psy. MM., Prof. Dr. Margono SE. SU., Prof. Dr. Achmad Sudiro SE. ME.

Pada suatu instansi pemerintahan, peranan sumber daya manusia yang ada didalamnya untuk melayani dan memajukan masyarakat merupakan hal yang vital dan penting. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang ada dalam instansi tersebut harus diperhatikan demi pencapaian tujuan dan sasaran rencana kerja yang telah dibuat.

Dalam mencapai suatu kinerja yang baik, diperlukan beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja itu sendiri. Salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki pegawai, dan membuat kinerja lebih baik dan optimal. Sebaliknya motivasi yang tidak baik, cenderung akan membuat kinerja melemah. Maka dari itu, sebaiknya pegawai memiliki motivasi yang baik, agar berpengaruh positif pada kinerjanya, seperti yang akan dibahas pada penelitian ini, yakni kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja pada Diskoperindag Kota Batu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan teori Motivasi Berprestasi David McClelland sebagai dasar penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) Kota Batu. Data dikumpulkan melalui kuesioner, untuk selanjutnya diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) Motivasi kerja yang terdiri atas kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kota Batu, (2) Kebutuhan berprestasi memiliki tingkat signifikan dan tingkat pengaruh yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

ABSTRACTION

Keywords : Work Motivation , Employee Performance, Performance, Motivation

Handyna Ariastra Loviana, Economics & Business Faculty, Brawijaya University. The analysis impact's motivator at work to employers performance in Diskoperindag Batu. Advisor Drs. Muhamad Syamkhin Psy. MM., Prof. Dr. Margono SE. SU., Prof Dr. Achmad Sudiro SE. ME.

In the government institution, Human Resources has important role. That is to serve and developed people. That's why, the employers performance have to be concerned. In order to achieve the goals a objectives planned before.

In order to reach a good performance, there were several factors needed to give working a positive impact for the employers performance itself. One of them are motivation. Higher level of working motivation will positively influence the employers performance, and which is means the employer performance will be better and optimum. In the other hand, negative motivation intend to weakened performance. Because of that, the employers should have a good motivation, to enhance their performance itself, just like what we are going to elaborate in the research employers performance which influenced by working motivation in the employer of Diskoperindag Batu.

The objective of this research is to elaborate and explain the David McClelland's impact of working motivation to employers performance by using Achievement Motivation Theory as the primary Theory. This research will take 80 employers government cooperation as sample in Diskoperindag Batu. Data will be collected by questioner, and will be analyze with Multiple Linear Regression Analysis, t Test, F test and classical assumption theory consist of Heteroskedasticity test, and Multikolinearity test.

The analysis result exposed that : (1) Working Motivation Consist of the need of achievement / rewards, Affiliating needs, power / role needs have significant impact to the employers performance of Diskoperindag Kota Batu. (2) The nees of achievement / reward, have highest level of significant and influence to employers performance.

Pendahuluan

Pada suatu organisasi, baik institusi, instansi, departemen, organisasi maupun lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang vital dan sangat dibutuhkan terutama untuk menjalankan dan mengoperasikan sektor-sektor lain yang ada pada suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia berperan dalam pencapaian rencana kerja yang telah dibuat dan disusun sekaligus merupakan penggerak dalam menjalankan fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada, terlebih pada kantor-kantor dinas pemerintah yang mempunyai peran penting dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat dan berhubungan langsung dengan masyarakat.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini, adalah para pegawai yang bekerja di dinas itu sendiri. Pegawai merupakan faktor yang utama dan sangat berperan

penting didalam organisasi yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengawas serta pengendali kegiatan organisasi. Jika sumber daya manusia yang ada memiliki kualitas yang baik, maka tugas dan fungsi yang dilakukan akan dapat terselesaikan dengan baik. Sebaliknya apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak memiliki komitmen dan kualitas yang baik, maka tujuan dan rencana yang dibuat jуда tidak dapat dilakukan secara maksimal. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Optimal atau tidaknya potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat dilihat dari kinerjanya. Menurut Prawirosentono (1999), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Berhasil atau tidaknya pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, dapat dilihat dari hasil kerja yang dia lakukan. Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siagian (2002), kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Dari beberapa faktor tersebut, faktor yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dipilih sebagai salah satu faktor yang sangat erat kaitannya dengan kinerja karena semua pegawai membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Demi tercapainya tujuan organisasi dengan baik, pegawai memerlukan motivasi agar dapat bekerja dengan rajin dan giat. Motivasi yang tinggi akan membuat pegawai serius dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal (Siagian, 2003), sehingga dengan motivasi kerja yang rendah, maka pegawai tidak akan semangat dalam bekerja dan mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi haruslah dapat dioptimalkan perannya terhadap tugas dan fungsi-fungsi yang diwajibkan. Oleh sebab itu, motivasi kerja yang ada pada suatu lembaga, institusi, instansi, maupun organisasi perlu diperhatikan dengan baik, agar mendukung kinerja pegawai, sehingga menciptakan pegawai yang giat, profesional serta bertanggung jawab. Situasi dan kondisi yang baik diharapkan dapat diterapkan pada semua organisasi, terutama dalam hal ini adalah pada kantor-kantor pemerintah seperti Diskoperindag Kota Batu. Instansi tersebut diharapkan mampu memberikan performa serta kinerja yang baik, mengingat Kota Batu merupakan kota yang masih berkembang dan bergerak maju terutama pada bidang industri serta UKM.

Pegawai di instansi tersebut merupakan sumber daya manusia yang sangat penting peranannya dalam melaksanakan rencana-rencana kerja serta perbaikan koperasi, Usaha Kecil Menengah, perindustrian dan perdagangan di Kota Batu itu sendiri. Pembangunan sektor industri dan dagang secara berkelanjutan, mengembangkan UKM dan IKM untuk memaksimalkan pemanfaatan dan pengolahan sumber daya alam yang ada di Kota Batu, serta mengoptimalkan

potensi koperasi-koperasi yang ada di Kota Batu, dibutuhkan untuk kemudian menghadapi perekonomian bersaing merupakan agenda penting yang dimiliki oleh Diskoperindag Kota Batu.

Diskoperindag Kota Batu memiliki peran yang penting dalam mengembangkan sektor-sektor industri, dagang, UKM, IKM, serta koperasi di Kota Batu. Kota Batu sendiri memiliki banyak potensi alam yang melimpah. Buah dan sayuran yang melimpah, keindahan alam serta udara yang segar dapat dimanfaatkan dan diolah secara bijak. Di Kota Batu sendiri terdapat banyak koperasi, antara lain Koperasi Pertanian, Koperasi Pondok Pesantren, Koperasi Industri Kerajinan dan masih banyak koperasi-koperasi yang lain. Melihat kondisi tersebut, telah jelas bahwa Diskoperindag Kota Batu memegang tanggung jawab penuh pada pengawasan dan pengembangannya. Tanggung jawab yang besar tersebut harus ditunjang dengan kinerja yang baik pula. Menurut penelitian yang penulis lakukan selama berada di kantor ini, masih ditemukan beberapa kondisi yang belum optimal. Sebagai contoh, masih adanya pegawai yang tidak mematuhi aturan waktu kerja yang ditetapkan, seperti terlambat masuk kerja, pulang sebelum jam kerja berakhir, dan lain sebagainya. Tentu tidak semua pegawai berbuat tidak disiplin, tetapi hal tersebut dapat menimbulkan hambatan. Mengingat para pegawai seharusnya bekerja dengan baik dan melakukan pelayanan yang optimal pada masyarakat, maka kedisiplinan menjadi hal utama yang seharusnya diterapkan di tempat kerja. Situasi dan kondisi seperti ini sangat tidak menunjang kinerja pegawai dan menunjukkan motivasi yang menurun, dan biasanya akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Diskoperindag Kota Batu merupakan lembaga pemerintah dengan tingkat kenaikan pangkat yang jelas. Dibutuhkan hal-hal yang dapat menaikkan citra diri, serta kinerja yang baik agar mendapat posisi yang baik dikalangan sendiri maupun kalangan lain, maka untuk mengukur motivasi yang ada pada diri pegawai, penulis memilih teori Motivasi Berprestasi McClelland dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Masalah dalam penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan mengacu pada teori Motivasi berprestasi McClelland dengan variabel bebas yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan mencapai kekuasaan dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas , maka penulis akan mengadakan penelitian mengenai motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja dengan judul “ **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskoperindag Kota Batu**”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Diskoperindag) yang bertempat di Jl.Diponegoro No.08 Kota. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Teknik yang digunakan penulis dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui

penyebaran kuesioner, dimana data yang diambil dari kuisisioner dengan menggunakan skala Likert.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas atau independen dan kinerja sebagai variabel terikat atau dependen.

Uji Instrumen dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik diantaranya Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas. Selain itu juga dilakukan Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji F dan Uji t. Sedangkan untuk analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian

Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan hal yang penting dilakukan dalam suatu penelitian. Dalam suatu penelitian, instrumen dikatakan valid, berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data itu valid (Sugiyono: 1999). Sedangkan menurut Arikunto (1998:160), validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dapat dikatakan valid apabila mempunyai validitas tinggi.

Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu 0,220 dengan taraf signifikan 5% dan $N=80$. Ke empat item dalam tabel telah dikatakan valid karena telah memiliki angka lebih besar dari nilai kritis (r). Selain dapat dilihat dan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , pada hasil SPSS, tingkat validitas juga dapat dilihat pada significant level. Karena tingkat significant level menggunakan nilai $< 0,05 \alpha$, maka jika item bernilai $> 0,05 \alpha$, maka item dikatakan tidak valid. Namun jika item bernilai $< 0,05 \alpha$, maka item tersebut dikatakan valid. Pada variabel ini, semua item bernilai 0,000.

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Hasil Koefisien Korelasi
Item Variabel X1	0,720
Item Variabel X2	0,719
Item Variabel X3	0,755
Item Variabel Y	0,632

Pengujian Reliabilitas

Menurut Arikunto (1998), reliabilitas berarti bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercayakannya digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat mengarahkan responden pada jawaban-jawaban tertentu.

Uji reliabilitas dilakukan dengan koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai koefisien dalam uji reliabilitas ini adalah antara 0 hingga 1. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mendekati 1. Semakin mendekati 1, maka instrumen semakin dapat diandalkan. Malhotra (1996) berpendapat bahwa kriteria reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai koefisien α (alpha) lebih besar dari 0,6. Dan jika nilai suatu koefisien kurang dari 0,6, maka dapat dikatakan jika tidak reliabel dan tidak menunjukkan konsistensi.

Berikut adalah Tabel hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS, pada semua variabel yang ada dalam penelitian ini, baik X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
X1	0,692	Reliabel
X2	0,693	Reliabel
X3	0,619	Reliabel
Y	0,634	Reliabel

Analisis Deskriptif

Pada analisis deskriptif akan diketahui distribusi item-item dari variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner dalam jumlah prosentase.

Tabel Distribusi Frekuensi Kebutuhan Berprestasi (X_1)

Item	Rata-Rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Jumlah Skor
	Sangat Penting		Penting		Cukup Penting		Tidak Penting		Sangat Tidak Penting		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
$X_{1.1}$	20	25%	30	37,5%	29	36,2%	1	1,2%	0	0%	3,86
$X_{1.2}$	21	26,2%	22	27,5%	34	42,5%	3	3,8%	0	0%	3,76
$X_{1.3}$	13	16,2%	42	52,5%	23	28,8%	2	2,5%	0	0%	3,82
$X_{1.4}$	27	33,8%	29	36,2%	22	27,5%	2	2,5%	0	0%	4,01
	Rata-Rata Item										3,87

Tabel Distribusi Frekuensi Kebutuhan Berafiliasi (X₂)

Item	Rata-Rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Jumlah Skor
	Sangat Penting		Penting		Cukup Penting		Tidak Penting		Sangat Tidak Penting		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
X _{2.1}	22	27,5%	28	35%	26	32,5%	4	5%	0	0%	3,85
X _{2.2}	17	21,2%	28	35%	29	36,2%	6	7,5%	0	0%	3,70
X _{2.3}	7	8,8%	44	55%	24	30%	5	6,2%	0	0%	3,66
X _{2.4}	29	36,2%	29	36,2%	15	18,8%	7	8,8%	0	0%	4,00
	Rata-Rata Item										3,80

Tabel Distribusi Frekuensi Kebutuhan Kekuasaan (X₃)

Item	Rata-Rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Jumlah Skor
	Sangat Penting		Penting		Cukup Penting		Tidak Penting		Sangat Tidak Penting		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
X _{3.1}	27	33,8%	26	32,5%	21	26,2%	6	7,5%	0	0%	3,92
X _{3.2}	17	21,2%	41	51,2%	21	26,2%	1	1,2%	0	0%	3,92
X _{3.3}	23	28,8%	42	52,5%	15	18,8%	0	0%	0	0%	4,10
	Rata-Rata Item										3,98

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

Item	Rata-Rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-Rata Jumlah Skor
	Sangat Penting		Penting		Cukup Penting		Tidak Penting		Sangat Tidak Penting		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
Y ₁	23	28,8%	29	36,2%	24	30%	4	5%	0	0%	3,89
Y ₂	14	17,5%	33	41%	31	38,8%	2	2,5%	0	0%	3,74
Y ₃	12	15%	49	61,2%	18	22,5%	1	1,2%	0	0%	3,90
Y ₄	21	26,2%	35	43,8%	21	26,2%	3	3,8%	0	0%	3,92
Y ₅	25	31,2%	41	51,2%	12	15%	2	2,5%	0	0%	4,11
Rata-Rata Item											3,91

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

VARIABEL	Standardized Coefficients	t hitung	Sign.
X ₁	0,632	5,723	0,000
X ₂	-0,136	-1,125	0,264
X ₃	0,315	2,407	0,019
Koefisien Determinasi (R^2) = 0,628 Significant = 0,000 N = 80 Multiple Correlation (R) = 0,792 F hitung = 42,693 α = 5%			

Pada tabel terlihat besarnya hubungan variabel bebas X₁, X₂, dan X₃, secara bersamaan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pada hasil analisis regresi linear berganda di atas, terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,628 atau 62,8%. Artinya variabel kebutuhan berprestasi (X₁), kebutuhan kekuasaan (X₂), dan kebutuhan kekuasaan (X₃), sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y), dengan besar pengaruh 62,8% dan sisanya sebesar 37,2% dijelaskan oleh kinerja itu sendiri dan variabel-variabel lain.

Hasil lain yang diperoleh dalam uji analisis regresi linear berganda ini adalah nilai koefisien multiple (R). Jika angka koefisien korelasi semakin mendekati 1, maka terdapat hubungan yang semakin positif (Boediono dan Wayan Koster : 2001). Seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini, dapat dilihat pada besarnya nilai koefisien multiple (R) yang menunjukkan nilai 0,792, yang berarti hubungan antara kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan mempunyai pengaruh yang erat, terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil Uji F

Dari hasil analisis regresi berganda, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,329. Sedangkan F_{hitung} diperoleh sebesar 42,693. Dari pernyataan tersebut, maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima.

Dengan demikian hasil pembuktian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan secara signifikan terhadap kinerja pegawai, tidak terbukti kebenarannya.
2. H_a yang menyatakan bahwa ada pengaruh kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan secara signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti kebenarannya.

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Significant
X_1	5,723	2,329	0,000
X_2	-1,125	2,329	0,264
X_3	2,407	2,329	0,019

Dari hasil analisis uji t diatas ini, dapat dilihat bahwa variabel X_1 dan X_3 menunjukkan hasil t_{hitung} yang lebih dari nilai t_{tabel} . Dan nilai signifikan X_1 dan X_3 menunjukkan lebih besar dari 5%. Sedangkan X_2 menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih rendah dari t_{tabel} , dan nilai signifikan yang lebih dari 5% ($\alpha = 0,05$).

Berdasarkan hasil tersebut, tidak berarti bahwa X_2 yang menunjukkan nilai yang tidak signifikan perlu dikeluarkan dari model regresi. Menurut Algifari (2000:77), mengemukakan bahwa jika dalam pengujian secara simultan, variabel telah signifikan, maka semua variabel bebas yang diuji memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat, sehingga X_2 yang tidak berpengaruh dan signifikan, tidak perlu dikeluarkan dari model regresi.

Untuk itu, agar mengetahui pengaruh dominan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebutuhan berprestasi (X_1) dengan tingkat signifikan = 0,000
2. Kebutuhan kekuasaan (X_3) dengan tingkat signifikan = 0,019
3. Kebutuhan berafiliasi (X_2) dengan tingkat signifikan = 0,264

Berdasarkan urutan diatas, kebutuhan berprestasi merupakan variabel yang paling mempengaruhi secara dominan terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kota Batu.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam suatu penelitian, apabila terdapat heteroskedastisitas, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat varian residual yang tidak sama pada pengamatan di dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang didalamnya tidak

terdapat heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas sendiri dapat dilakukan dengan berbagai uji seperti uji koefisien relasi Spearman's Rho, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park dan uji Glejser (Priyatno:2009;160). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini sendiri, dilakukan dengan uji Spearman's Rho.

Pengujian dengan Spearman's Rho yaitu melakukan uji dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan residualnya. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika korelasi antar variabel bebas dengan residual memberikan tingkat signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno: 2009 ; 160).

Hasil Uji Korelasi Spearman's Rho

Variabel	Koefisien Korelasi	Unstandardized Res. Significant
Kebutuhan Berprestasi	0,051	0,656
Kebutuhan Berafiliasi	0,121	0,285
Kebutuhan Kekuasaan	0,045	0,692

Dari hasil uji Spearman's Rho diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan Unstandardized Residual yang menunjukkan nilai lebih dari 0,05. Dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk mengetahui apakah variabel bebas yang ada dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna yakni yang koefisiennya korelasinya tinggi atau bahkan mencapai angka 1. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna. Jika terdapat multikolinearitas, maka kesalahan menjadi sangat besar atau tak terhingga. Hal lain yang menjadi konsekuensi dari adanya gejala multikolinearitas adalah sulitnya mendeteksi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Rietveld dan Sunaryanto : 1994).

Untuk mengetahui adanya gejala multikolinearitas, dapat dilakukan beberapa cara sederhana (Algifari: 2000), antara lain:

1. Melalui nilai t_{hitung} , R^2 , dan F ratio. Jika R^2 tinggi, nilai F ratio tinggi, dan sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi memiliki nilai t_{hitung} sangat rendah, maka kemungkinan terdapat multikolinearitas dalam model regresi tersebut.
2. Menentukan koefisien regresi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Jika antara dua variabel bebas memiliki korelasi yang spesifik (

misal terdapat koefisien korelasi yang tinggi antara variabel bebas atau tanda koefisien korelasi variabel bebas berbeda dengan tanda koefisien regresinya), maka di dalam model regresi tersebut terdapat multikolinearitas.

3. Membuat persamaan regresi antar variabel bebas. Jika koefisien regresinya signifikan, maka dalam model regresi tersebut terdapat multikolinearitas.

Cara lain untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10, atau nilai tolerance lebih besar dari 0,1, maka tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut (Hair et al.1992).

Hasil uji multikolinearitas dan perhitungan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

**Hasil Analisis Uji Multikolinearitas (Coefficients Variance
Inflation Factor and Tolerance)**

Variabel	Tolerance	VIF
Kebutuhan Berprestasi (X_1)	0,402	2,485
Kebutuhan Berafiliasi (X_2)	0,335	2,989
Kebutuhan Kekuasaan (X_3)	0,286	3,501

Berdasarkan hasil dari penelitian terhadap adanya multikolinearitas tersebut, telah jelas bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi ini, karena nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai VIF masing-masing variabel yang memiliki angka lebih kecil dari 10.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, telah dilakukan analisis serta pengolahan data dengan berbagai uji. Antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Hasil olah data yang ada dalam penelitian telah dinyatakan valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil uji dengan r_{tabel} . Dan kesemua hasil dinyatakan valid. Begitu juga dengan uji reliabilitas. Kesemua hasil uji dinyatakan reliabel karena memiliki nilai hasil lebih dari 0,6.

Dari hasil uji analisis regresi linear berganda, didapatkan hasil bahwa variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, serta kebutuhan kekuasaan memiliki pengaruh sebesar 62,8% terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kota Batu, sedangkan 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, hasil analisis regresi linear berganda sudah signifikan dan masing-masing variabel bebas berpengaruh erat terhadap variabel terikat. Hal itu ditunjukkan oleh hasil nilai koefisien multiple R yakni 0,792. Semakin besar nilai koefisien multiple R dan semakin mendekati 1, maka terdapat hubungan yang semakin erat dan positif antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jadi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, serta kebutuhan kekuasaan memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kota Batu.

Dari hasil analisis regresi linear berganda, didapatkan suatu persamaan dimana hasil koefisien regresi semua bernilai positif, tetapi pada variabel kedua, bertanda

negative, yakni variabel kebutuhan berafiliasi. Tanda positif memiliki makna variabel bebas memiliki hubungan positif terhadap variabel terikatnya. Hal tersebut berarti apabila terdapat kenaikan variabel bebas dalam penelitian ini, maka akan diikuti dengan kenaikan variabel terikatnya. Tetapi, apabila terdapat penurunan pada variabel bebas, maka akan mempengaruhi pula terhadap variabel terikat.

Pada variabel kebutuhan berafiliasi hasil yang didapat bernilai negatif. Hal tersebut berarti kinerja pegawai tidak akan selalu mengalami perubahan yang signifikan apabila dipengaruhi oleh variabel kebutuhan berafiliasi. Namun bukan berarti variabel tersebut sama sekali tidak mempengaruhi. Konstanta yang negatif tidak menjadi masalah, sepanjang X_1 , X_2 , dan X_3 tidak mungkin sama dengan nol, dan tidak mendekati -1 (Rietveld dan Sunaryanto : 1994).

Pada hasil pembuktian hipotesis, yang dilakukan dengan uji F dan uji t, didapatkan suatu hasil bahwa hipotesis yang pertama terbukti, dan menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, serta kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kota Batu.

Dari hasil uji t, didapatkan hasil bahwa variabel kebutuhan berprestasi (X_1) merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai dengan signifikansi 0,000. Sedangkan variabel kebutuhan berafiliasi merupakan variabel yang paling tidak mendominasi kinerja pegawai. Pada uji t ditunjukkan bahwa nilai signifikan variabel kebutuhan berafiliasi lebih dari taraf signifikansi 0,05%. Tetapi dalam penelitian ini variabel tersebut tidak dikeluarkan dari model regresi karena dalam pengujian secara bersama, variabel ini signifikan, bersama-sama dengan variabel lainnya, sehingga variabel yang tidak signifikan pada pengujian secara parsial, tidak perlu dikeluarkan dan tetap dimasukkan dalam model regresi (Algifari:2000).

Pada pengujian hipotesis yang kedua, terbukti bahwa variabel kebutuhan berprestasi (X_1) memiliki pengaruh yang paling signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kota Batu (Y), sehingga hipotesis yang kedua diterima kebenarannya.

a. Kebutuhan Berprestasi (X_1)

Pada variabel kebutuhan berprestasi (X_1), analisis menunjukkan hasil koefisien regresi sebesar 0,632. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara kebutuhan berprestasi terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kota Batu. Dengan kata lain, apabila kebutuhan berprestasi mengalami perubahan, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan yang signifikan pula. Jika kebutuhan berprestasi mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan. Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhan berprestasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

b. Kebutuhan Berafiliasi (X_2)

Pada variabel kebutuhan berafiliasi, menunjukkan hasil analisis koefisien regresi menunjukkan angka sebesar -0,136. Hasil tersebut bertanda negatif, menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang searah dan linear antara kebutuhan berafiliasi dengan kinerja pegawai pada Diskoperindag Kota Batu. Dengan

adanya hasil tersebut, dapat ditarik suatu pemahaman, bahwa kebutuhan berafiliasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Saat kebutuhan berafiliasi mengalami kenaikan, tidak akan mempengaruhi secara banyak dan signifikan, atau bahkan tidak mempengaruhi kinerja pegawai, begitu pula saat kebutuhan berafiliasi mengalami penurunan..

c. Kebutuhan Kekuasaan (X_3)

Pada kebutuhan kekuasaan ini, hasil analisis koefisien regresi menunjukkan angka sebesar 0,315. Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang searah dan positif antara kebutuhan kekuasaan dengan kinerja pegawai Diskoperindag Kota Batu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kebutuhan motivasi antara lain kebutuhan berprestasi dan kebutuhan kekuasaan yang cukup tinggi. Terdapat kebutuhan berafiliasi namun tidak mempengaruhi secara signifikan. Tinggi atau tidaknya kebutuhan berafiliasi tersebut tidak selalu mempengaruhi secara banyak pada kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat pada uji analisis regresi linear berganda yang menunjukkan angka koefisien determinasi R^2 sebesar 0,628 yang berarti terdapat pengaruh yang cukup besar yaitu 62,8% dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai di Diskoperindag Kota Batu.
2. Selain itu juga dibuktikan dengan uji F, yakni uji secara simultan, dan menunjukkan angka 42,693 yang berarti telah lebih besar dari F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kebutuhan motivasi yang terdiri dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal ini adalah kebutuhan berprestasi dan kebutuhan kekuasaan.
3. Berdasarkan hasil analisis, dapat diambil kesimpulan bahwa kebutuhan berprestasi merupakan variabel yang paling mempengaruhi dan mendominasi pada kinerja pegawai. Hal itu dapat dilihat pada hasil uji t, bahwa variabel kebutuhan berprestasi menunjukkan hasil signifikansi 0,000 atau yang paling besar mempengaruhi, kemudian selanjutnya dipengaruhi oleh variabel kebutuhan kekuasaan dengan signifikansi 0,019, dan yang terakhir dipengaruhi oleh kebutuhan variabel kebutuhan berafiliasi yang dalam hal ini mempengaruhi paling sedikit, atau bahkan memiliki kemungkinan tidak selalu mempengaruhi, dengan signifikansi 0,264.
4. Dari variabel yang diteliti, dapat disimpulkan bahwa yang paling mendominasi pada variabel motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah kebutuhan berprestasi.

SARAN

Setelah didapatkan kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi yang terdiri atas kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Diskoperindag Kota Batu, maka dapat disampaikan beberapa saran, antara lain:

1. Diperlukan adanya kesempatan dan media yang cukup bagi pegawai agar dapat memenuhi kebutuhan berprestasinya dengan baik.

Hal yang dapat dilakukan antara lain adalah memberikan sarana dan prasarana yang menunjang pegawai dalam menuangkan ide-ide yang berguna dan positif bagi instansi pada rapat-rapat dinas serta diskusi pelaksanaan rencana kegiatan. Selain itu dapat juga diberikan peluang bagi pegawai dalam mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimiliki dengan memberi peluang pegawai dalam menuangkan kemampuan yang baru dan metode yang efektif dalam penyelesaian pekerjaan.

2. Pada kebutuhan kekuasaan, ada baiknya instansi dapat menyalurkan kemampuan dan jiwa-jiwa kepemimpinan yang dimiliki pegawai dengan memberikan kesempatan dan media yang cukup untuk pegawai dalam memenuhi kebutuhan kekuasaannya.

Antara lain dengan mengadakan forum, diskusi, dan acara-acara serta momen-momen pegawai dan memberi kesempatan pada untuk mendapat tugas yang dapat mengasah jiwa kepemimpinan dan dapat menarik pegawai untuk mengasah kemampuan dan bakat kepemimpinan, serta melatih pegawai menjadi lebih kompetitif untuk mengambil posisi-posisi tertentu dalam instansi yang nantinya dapat lebih memberikan hal-hal yang positif dan optimal bagi instansi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. Analisis Regresi (Teori, Kasus, dan Solusi). Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. Manajemen Personal. Yogyakarta : BPF
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta
- Boediono. Koster, Wayan. 2001. Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas. Bandung : Rosdakarya
- Davis, Keith E. 1985. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill
- Dessler, Gary. 1992. *Personal Management*. 2nd Edition. Prentice Hall
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : BP.UNDIP
- Gibson, James L. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta : Erlangga
- Hair, et al. 1992. *Multivariate Data Analysis With Readings*. USA : Macmillan
- Handoko, T. Hani. 1999. Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia (Buku Kedua). Yogyakarta : BPF
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. 1982. Manajemen Personal. Cetakan Kelima. Jakarta : Ghalia Indonesia

- McClelland, David C. 1961. *The Achieving Society*. New York : Van Nostrand Reinhold
- Moekijat. 1993. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. Bandung : Mandar Maju
- Nazir, M. 2000. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito. A.S. 1982. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : PT. Gramedia
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17* Jakarta : Andi
- Rayyan. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hero Sakti Motor Suzuki Malang*. Skripsi; Universitas Brawijaya Malang; Tidak Diperdagangkan
- Rietveld, Piet dan Lasmono Tri Sunaryanto. 1994. *87 Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda*. Yogyakarta : Andi Offset
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. 9th Edition. Prentice Hall
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE-YKPN
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Peneltian Administratif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta