

JURNAL MANAJEMEN

DAYASAING

MEMBANGUN DAYA SAING BANGSA

SAYUTI HASIBUAN

- Penciptaan Kompetensi dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah

SUKMAWATI S.

DJOKO SUSANTO

- Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan BKKBN Kabupaten Semarang

M. WAHYUDDIN

EDDY SUGIHARNO

- Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Pekalongan Tahun 1991/1992-2000/2001

H. SYAMSUDDIN

SLAMET SANTOSA

- Perkembangan Pariwisata terhadap Pendapatan Asli Daerah di Jawa Tengah Tahun 1992 - 1999

BAMBANG SETIAJI

RENI RATNASARI

- Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kualitas Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri (1970 - 1996)

BAMBANG SETIAJI

ISMARYATI B.

- Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehewan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri

M. WAHYUDDIN

TRI MURNI

- Upaya Peningkatan Kualitas Perencanaan Pembangunan Melalui Pendekatan Manajemen Partisipatif di Kantor Bappeda Kabupaten Boyolali

SUTARTO HP

SUGIARTO

- Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja di Kantor Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali

H. SYAMSUDDIN

WAHYU HARIADI

- Analisis Peran dan Kompetensi Perencana dalam Era Otonomi Daerah dan Desentralisasi

M. WAHYUDDIN

AMBAR MURYATI

- Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klaten

Jurnal Manajemen DAYASAING

Diterbitkan oleh :
Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
ISSN : 1411-3422
Terbit perdana : Juni 2000
Frekuensi terbit : dua kali setahun

PELINDUNG	Prof. Drs. H. Dochak Latief
PENGARAH	Prof. H. Sayuti Hasibuan, SE., Ph.D.
KETUA DEWAN EDITOR	Drs. M. Wahyuddin, M.Si.
DEWAN EDITOR	Prof. H. Sayuti Hasibuan, SE., Ph.D. Prof. Drs. H. Dochak Latief Dr. Hidayat Nataatmadja Dr. Faried Wijaya Mansoer, MA. Dr. Bambang Setiaji, MS. Drs. Syamsuddin, MM Drs. Faried Wajdi, MM
SEKRETARIS	Suni Tuti
ADMINISTRASI	Qomariyah
SIRKULASI	Masykuri Fauzan Murdayanto

ALAMAT REDAKSI

Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani Tromol Pos I, Pabelan, Kartasura, Surakarta
Telp. (0271) 717417, Eks. 159/162, Fax. (0271) 715448
e-mail : mm-ums@indo.net.id

Jurnal Manajemen DAYASAING sebagai media informasi karya ilmiah antara staf pengajar, alumni, mahasiswa, pembaca dan masyarakat.

Redaksi menerima naskah yang belum pernah diterbitkan atau dalam proses diterbitkan oleh media lain berupa ringkasan hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori serta tinjauan atas buku-buku ekonomi terbitan dalam dan luar negeri yang baru. Pedoman penulisan untuk Jurnal Manajemen DAYASAING tercantum pada bagian akhir Jurnal ini.

Daftar Isi

Penciptaan Kompetensi dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah <i>Sayuti Hasibuan</i>	99
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan BKKBN Kabupaten Semarang <i>Sukmawati S. & Djoko Susanto</i>	106
Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Pekalongan Tahun 1991/1992-2000/2001 <i>M. Wahyuddin & Eddy Sugiharno</i>	118
Perkembangan Pariwisata terhadap Pendapatan Asli Daerah di Jawa Tengah Tahun 1992 - 1999 <i>H. Syamsuddin & Slamet Santosa</i>	129
Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kualitas Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri di Indonesia 1970 - 1996 <i>Bambang Setiaji & Reni Ratnasari</i>	137
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehewan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri <i>Bambang Setiaji & Ismaryati Budiningsih</i>	146
Upaya Peningkatan Kualitas Perencanaan Pembangunan Melalui Pendekatan Manajemen Partisipatif di Kantor Bappeda Kabupaten Boyolali <i>M. Wahyuddin & Tri Murni</i>	156
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja di Kantor Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali <i>Sutarto HP & Sugiarto</i>	167
Analisis Peran dan Kompetensi Perencana dalam Era Otonomi Daerah dan Desentralisasi <i>H. Syamsuddin & Wahyu Hariadi</i>	178
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klaten <i>M. Wahyuddin & Ambar Muryati</i>	188

- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani. 1982. *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Saluyu, J. 1996. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi non Profit*. Yogyakarta: Grasindo.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Administrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi dan Strateginya*, Bumi Aksara, Edisi Kedua, Cetakan Pertama.
- Soedjadi, F.X. 1992. *Analisis Manajemen Modern Kerangka Fikir dan Beberapa Pokok Aplikasinya*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Syarif, Rafinda, M. 1996. *Peranan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan*, Tesis Pasca Sarjana UGM Jurusan magister Manajemen.
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 1999. *Konsep Dasar Perencanaan Pembangunan, Materi Pelatihan Teknik Manajemen Perencanaan Pembangunan Dasar*.
- Yamit, Zulian. 1998. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Pertama Cetakan ke 2. Yogyakarta: Ekonisia FE-UII.

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA DI KANTOR PEMERIKSA DAERAH KABUPATEN BOYOLALI

Sutarto HP
Sugiarto

ABSTRACT

The purpose of this research was finding the effect of motivation theory from McClelland (1962). These are need of achievement, need of affiliation and need of power on work performance in Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali. The population was used 60 people, because the total of respondent is too small so the all samples were used by the research. Multiple regression was used to analysis data.

The analysis showed that need of achievement, need of affiliation and need of power has been effect with work performance. It means need of achievement, need of affiliation and need of power was being taken up the work performance. The finding of R Square showed that explanation variable was used together to explain 97,2 % on work performance. It means 97,2 % on work performance in Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali was explained by need of achievement, need of affiliation and need of power. And the rest is 2,8 % was explained by the other variable.

Keywords: need of achievement, need of affiliation, need of power, multiple regression

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberadaan Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali sebagai aparat pengawas fungsional, dituntut harus selalu siap melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas hasil pengawasan selaras dengan perkembangan dan kebutuhan tugasnya dengan baik maka dibutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Otonomi daerah di Indonesia dimulai dengan sejak diberlakukan Undang-Undang Nomor 22/1999 tentang Pemerintah Daerah

dan Undang-Undang Nomor 25/1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah secara penuh pada tahun 2001. Sejalan dengan itu di Kabupaten Boyolali telah disusun beberapa Peraturan Daerah khususnya yang membentuk SOTK (Struktur Organisasi dan Tata Kerja) Instansi Kabupaten Boyolali. Tentunya diperlukan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang memenuhi persyaratan kepangkatan, pendidikan dan lain-lain (sesuai PP. 100/ 2000) dapat dinaikkan jabatannya. Bahwa bagi pegawai yang

kehilangan jabatannya atau karirnya menurun, tetap diharapkan meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini penting karena mempunyai tujuan untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja di Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali. Selain itu pentingnya untuk diteliti, karena di Kantor ini belum pernah diteliti oleh peneliti terdahulu masalah motivasi kerja yang diteliti oleh Narwanto Nurcahyo dari Program Pascasarjana UGM (1998) menguji hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan di Lembaga Primagama Yogyakarta. Sedangkan penelitian ini ingin menguji di Lingkungan Kantor Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali dengan harapan untuk bisa bermanfaat diterapkan di kantor ini.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang timbul permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Mc.Clelland (Kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan) berpengaruh terhadap kinerja.
2. Jenis kebutuhan motivasi Mc.Clelland yang mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui jenis kebutuhan dari teori motivasi Mc.Clelland yang mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

Manfaat Penelitian

1. Memberikan masukan kepada Pimpinan Unit Kerja Kantor Badan Pemeriksa Daerah (BPD) Kabupaten Boyolali

mengenai bagaimana mengoptimalkan motivasi karyawan terhadap kinerja.

2. Bagi penulis penelitian ini merupakan kesempatan yang sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori-teori yang selama ini diperoleh di bangku perkuliahan.
3. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti yang lain dan juga sebagai referensi peneliti yang lain yang mempunyai hubungan persepsi dan motivasi kerja.

Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah kesimpulan awal, tetapi kesimpulan tersebut belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya. Bila dari data yang diolah dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut benar maka hipotesis tersebut berubah menjadi Tesis. Dari pokok permasalahan di atas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

"Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja."

LANDASAN TEORI

a. Teori Kebutuhan yang dipelajari dari Mc Clelland

Ia menengahkan teori motivasi yang berhubungan erat dengan teori belajar. Mc Clelland (1953) berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan Mc Clelland adalah (1) Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) disingkat nAch, (2) Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) disingkat nAff, dan (3) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) disingkat nPow. Ia juga menengahkan bahwa jika kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi

orang untuk berusaha keras memenuhinya.

Perilaku yang berhubungan dengan tiga motif sosial dari McClelland menurut yang dikembangkan oleh Tim Achievement Motivation Training (AMT) Massahaset memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1. Orang yang motif berprestasinya tinggi.

Cirinya adalah (1) Bertanggung jawab atas segala perbuatannya mengaitkan diri pada karir atau hidup masa depan, tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalan, (2) Berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain untuk masukan-masukan dalam memperbaiki dirinya. (3) Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud), melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik, (4) Berusaha melakukan sesuatu inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang tiada duanya) banyak gagasan dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik. Ingin bebas berkarya, kurang menyenangi sistem yang membatasi ruang geraknya ke arah yang lebih positif. Kekuatan datang dari tindakan anda sendiri bukan dari orang lain, (5) Merasa dikejar-kejar waktu, pandai mengatur waktunya, yang dapat dikerjakan sekarang jangan ditunda hari esok.

2. Orang yang motif bersahabatnya tinggi

Cirinya adalah (1) Lebih suka bersama orang lain daripada sendirian, (2) Sering berkomunikasi dengan orang lain, (3) Lebih mengutamakan hubungan pribadi daripada tugas kerja, (4) Selalu bermusyawarah untuk mufakat dengan

orang lain, (5) Lebih efektif bila bekerja sama dengan orang lain.

3. Orang yang motif berkuasanya tinggi

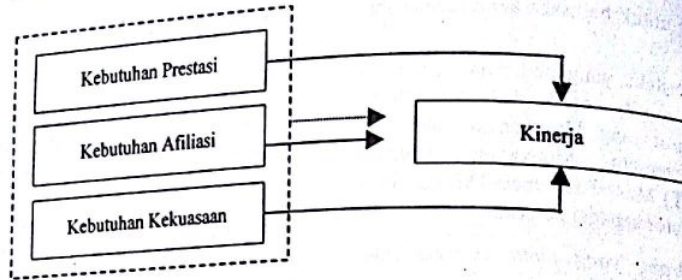
Cirinya adalah (1) Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi, (2) Sangat peka terhadap pengaruh antar pribadi dan kelompok, (3) Mengutamakan prestise, (4) Mengutamakan tugas kerja daripada hubungan pribadi, (5) Suka memerintah dan mengancam dengan sanksi.

b. Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari *work performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Inggrisnya disebut *performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia lainnya bersinonim prestasi kerja, yang dipilih oleh peneliti adalah indikator-indikator kinerja menurut Sugiyono (2000: 235) yang disesuaikan dengan kondisi yang diteliti yaitu:

1. Kualitas kerja meliputi: (1) Ketaatan dalam prosedur, (2) disiplin, (3) dedikasi.
2. Kuantitas kerja: (1) Pencapaian target tepat waktu, (2) Produktif.
3. Etika kerja: (1) Obyektif, (2) Jujur, (3) Semangat pengabdian.
4. Kreativitas kerja: (1) Inovatif, terobosan baru, (2) Keterbukaan.
5. Pengetahuan Kerja: (1) Mempunyai keahlian, (2) Kemampuan bekerja, (3) Kecakapan.
6. Kemandirian: Mampu bekerja sendiri
7. Tanggung jawab: (1) Berani mengambil resiko, (2) Kelengkapan dan akurat dalam bekerja, (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian landasan teori tersebut di atas dapat digambarkan kerangka pikir seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam tesis ini adalah kuantitatif. Dalam metode ini akan penulis uraikan hal-hal sebagai berikut:

Populasi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali baik dalam level Pimpinan (Para Kepala Bidang, Sekretaris, Kepala Sub Bidang, Kepala Sub Bagian) maupun staf yang berjumlah 66 orang.

Sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi, sehingga penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian populasi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data digunakan angket dengan alasan tidak memerlukan waktu yang banyak, relatif cepat dan relatif murah.

Definisi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja, 3 (tiga) sub variabel bebas yaitu motif prestasi, motif afiliasi dan motif kekuasaan.

▪ **Variabel Motivasi**

Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan kebutuhan adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Ada tiga motif Mc.Clelland (1962) adalah:

1. Motif berprestasi ialah suatu motif yang mempunyai ciri-ciri yang mencakup indikator-indikator: bertanggung jawab, memberi umpan balik, berani mengambil resiko inovatif dan kreatif dikejar waktu.
2. Motif bersahabat dengan indikator aktif berorganisasi, peka terhadap pengaruh benar, mengutamakan hubungan pribadi, suka bermusyawarah, suka bekerja sama.
3. Motif berkuasa indikatornya, aktif berorganisasi, peka terhadap pengaruh benar, mengutamakan prestise, mengutamakan tugas, suka memerintah dan mengancam.

Adapun pemberian skor digunakan skala Likert yang mencakup lima tingkatan yaitu skor 5 jika jawaban itu sangat setuju, skor 4 jika jawaban instrumen itu setuju, skor 3 jika jawaban instrumen itu ragu-ragu, skor 2 jika jawaban instrumen itu tidak setuju, skor 1 jika jawaban instrumen itu sangat tidak setuju.

▪ **Variabel Kinerja**

Kinerja adalah gambaran mengenai angka penciptaan pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Indikator variabel kinerja (Sugiyono, hal: 235):

- 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Etika kerja, 4) Kreativitas kerja, 5) Pengetahuan kerja, 6) Kemandirian, 7) Tanggung jawab

Adapun pemberian skor digunakan skala Likert yang mencakup lima tingkatan yaitu skor 5 jika jawaban itu

sangat setuju, skor 4 jika jawaban instrumen itu setuju, skor 3 jika jawaban instrumen itu ragu-ragu, skor 2 jika jawaban instrumen itu tidak setuju, skor 1 jika jawaban instrumen itu sangat tidak setuju.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan dan penggunaan instrumen berupa angket motivasi dan angket kinerja. Adapun kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi

No	Variabel	Elemen/ Indikator	No. Butir pertanyaan	Jumlah
1	Kebutuhan berprestasi	1. Bertanggung jawab 2. Mencari umpan balik 3. Berani mengambil resiko 4. Inovatif dan kreatif 5. Dikejar waktu	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	10
2	Kebutuhan bersahabat	1. Suka beisama orang lain 2. Sering berkomunikasi 3. Mengutamakan hubungan pribadi 4. Suka bermusyawarah 5. Suka bekerja keras	11, 12 13, 14 15 16 17, 18	8
3	Kebutuhan kekuasaan	1. Aktif berorganisasi 2. Peka terhadap pengaruh luar 3. Mengutamakan prestise 4. Mengutamakan tugas 5. Suka memerintah dan mengancam	19, 20 21, 22, 23 24, 25 26, 27, 28 29, 30	12

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kerja

No	Variabel	Elemen/ Indikator	No. Butir pertanyaan	Jumlah
1	Kinerja	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Etika kerja 4. Kreatifitas kerja 5. Pengetahuan kerja 6. Kemandirian 7. Tanggung jawab	1, 2, 3 4, 5 6, 7, 8 9, 10, 11 12, 13, 14 15, 16 17, 18, 19, 20	20

Metode Analisis Data

Untuk membuktikan apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja, maka analisis yang digunakan antara lain sebagai berikut:

Uji Persyaratan

1. Uji Normalitas

"Distribusi normal adalah distribusi yang relatif sederhana yang hanya melibatkan dua parameter (rata-rata dan varian)" (Gujarati, 1999: 67). Karena formula regresi diturunkan dari minimisasi error (e), maka syarat untuk dapat menggunakan uji t dan uji F adalah jika residu juga tersebar normal. Menurut Norusis (1986) untuk menguji normalitas dilakukan dengan uji kemiringan atau skewness. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan batas toleransi kemiringan yang dikembangkan oleh Karl Pearson yaitu sebesar $-0,50$ sampai dengan $+0,50$. Apabila harga Skewness hasil hitung data tersebut antara $-0,50$ sampai dengan $+0,50$ berarti data tersebut berdistribusi normal.

Untuk menghitung harga skewness digunakan bantuan paket program SPSS for Windows.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis varians/ ANOVA. Pada analisis ini dihitung harga F berdasarkan harga tabel.

Jika harga F hitung lebih besar daripada harga tabel, berarti linieritasnya signifikan, begitu sebaliknya bila harga F hitung lebih kecil daripada harga F tabel maka linieritasnya tidak signifikan.

Kriteria keputusan linieritas juga dapat didasarkan atas signifikasi (α hitung) apabila hasil α hitung lebih kecil dari taraf signifikasi yang ditentukan yaitu 5%, berarti linieritasnya signifikan. Untuk menghitung F dan α dapat digunakan paket program komputer SPSS for Windows.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas angket dalam penelitian ini digunakan korelasi internal, artinya korelasi antara masing-masing item dengan keseluruhan butir angket.

Analisis Data

Untuk menjawab hipotesis digunakan teknik multiple regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja

X_1 : kebutuhan prestasi

X_2 : kebutuhan afiliasi

X_3 : kebutuhan berkuasa

a : konstanta

b : koefisien regresi

e : variabel pengganggu

Untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai-nilai aktual dapat diukur dengan goodness of fit yang secara statistik dapat diukur dari nilai statistik t , koefisien determinasi (R^2) dan nilai statistik F . Untuk menghitung nilai t , koefisien determinasi (R^2) dan nilai F dapat digunakan bantuan program komputer SPSS for Windows.

Uji Asumsi Klasik

1. Autokorelasi

Menurut Hanke & Reitsch dalam Mudrajad (2001: 106) autokorelasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja.

1. Uji t (Signifikasi Koefisien Regresi). Hasil t hitung (kebutuhan prestasi) $> t$ tabel dengan tingkat signifikansi 5% ($6,830 > 2,000$). Dengan demikian terbukti kebutuhan prestasi berpengaruh terhadap kinerja demikian juga hasil t hitung X_2 (kebutuhan afiliasi) $> t$ tabel tingkat signifikansi 5% ($5,350 > 2,000$). Dengan demikian terbukti kebutuhan afiliasi berpengaruh terhadap kinerja. t hitung X_3 (kebutuhan kekuasaan) $> t$ tabel pada tingkat signifikansi 5% ($2,093 > 2,000$) berarti kebutuhan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja.

2. Koefisien determinasi (R^2 square).

Dari hasil analisis diperoleh R^2 sebesar 0,972 (97,2 %). Hal ini berarti 97,2 % kinerja dapat dijelaskan oleh kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Sedangkan sisanya (2,8 %) dijelaskan oleh variabel lain.

3. Uji F (Uji Simultan)

F hitung = 637,557

F tabel pada tingkat signifikansi (α) = 5 % dengan df untuk pembilang k dan df untuk penyebut $n - k - 1 = 26,30$

Keputusan:

F Hitung $> F$ tabel ($6,37,557 > 8,58$). H_0 ditolak H_a diterima, membuktikan kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya kasus Multikolinieritas diukur dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Autokorelasi terjadi karena adanya korelasi yang kuat antara e_t dengan series e_{t-1} . Dengan kata lain data berkorelasi dengan dirinya sendiri.

2. Heteroskedastisitas
Menurut Hanke & Reitsch dalam Mudrajad (2001: 112) Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residu dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lain. Permasalahan Heteroskedastisitas menyebabkan bias pada variasi dari *standar error*, hal ini akan mengakibatkan uji t yaitu b/Se_b , menjadi bias (tidak dapat dipercaya), sehingga penaksir regresi tidak dapat dipakai untuk mengambil kesimpulan.

3. Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah masalah yang timbul berkaitan dengan adanya hubungan linier di antara variabel-variabel penjelas (Gunawan, 1999 : 282). Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui terjadi tidaknya korelasi antara variabel penjelas dalam proses regresi.

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti, di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi (Gujarati, 1999 : 157).

Permasalahan terjadinya Multikolinieritas dapat diabaikan jika tidak mengakibatkan menurunnya nilai t (menjadi tidak signifikan) di mana t -hitung lebih kecil dari t -tabel, karena terjadinya Multikolinieritas tidak mengakibatkan estimasi menjadi bias.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Autokorelasi
Berdasarkan uji auto korelasi Durbin Waston, maka dalam model tidak terjadi auto korelasi
2. Uji heteroskedastisitas
Digunakan uji Glesjer yaitu dengan meregresikan nilai absolut residu dengan variabel independen.

Bahwa di dalam model yang digunakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas
Untuk mendeteksi adanya permasalahan multikolinieritas dilihat nilai VIF (Variance-Inflating Factor).

Hasil analisis membuktikan bahwa :

Nilai VIF X_1 : $8,725 > 0$

Nilai VIF X_2 : $10,621$ dan VIF X_3 = $11,519 > 10-30$

Menunjukkan kedua variabel independen tersebut saling berpengaruh nama kecil (moderat).

Pembahasan

1. Persamaan Regresi:

$$Y = 0,365 + 0,416 X_1 + 0,361 X_2 + 0,121 X_3.$$

Menunjukkan bahwa hubungannya X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah positif. Hal ini ditunjukkan oleh parameter koefisien masing-masing berpengaruh secara positif.

2. Koefisien regresi a sebesar $0,365$ menyatakan bahwa jika tidak ada kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan maka kinerja di Kantor Badan Pemeriksa Daerah, Kabupaten Boyolali adalah $0,365\%$.

3. Koefisien elastisitas kebutuhan prestasi (b_1) sebesar $0,416$ menyatakan bahwa setiap peningkatan kebutuhan prestasi sebesar 1 unit skala Likert Maka akan meningkatkan kinerja $0,416$ unit skala Likert. Koefisien elastisitas kebutuhan afiliasi (b_2) sebesar $0,361$ menyatakan bahwa setiap peningkatan kebutuhan afiliasi sebesar 1 unit skala Likert maka akan meningkatkan kinerja $0,361$ unit skala Likert. Koefisien elastisitas kebutuhan kekuasaan (b_3) sebesar $0,121$ menyatakan bahwa setiap peningkatan kebutuhan kekuasaan sebesar 1 unit skala Likert Maka akan meningkatkan kinerja $0,121$ unit skala Likert.

4. Bahwa peningkatan kinerja yang ditimbulkan oleh kebutuhan prestasi lebih besar dibanding dengan yang ditimbulkan oleh kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kebutuhan prestasi dari teori Motivasi Mc.Clelland yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

5. Pada uji t menunjukkan bahwa kebutuhan prestasi (X_1), kebutuhan afiliasi (X_2) dan kebutuhan kekuasaan (X_3) masing-masing signifikan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dan 1% . Artinya bahwa koefisien regresi 95% dapat dipercaya sebagai prediktor. Dengan demikian variabel penjelas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

6. Pada besarnya nilai R Square sebesar $97,2\%$. Hal ini menyatakan bahwa sekitar $97,2\%$ kinerja di Kantor Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan oleh adanya kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Sedangkan sisanya $2,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.
7. Pada Uji F dapat disimpulkan bahwa kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kekuasaan secara serempak

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dinyatakan bahwa dari hasil uji diperoleh F hitung sebesar $637,557$ lebih besar dari F tabel ($8,58$) pada $\alpha = 5\%$. Hal ini menggambarkan bahwa antara kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan mempunyai hubungan kuat dan saling melengkapi.

8. Dari hasil uji asumsi klasik, yaitu Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji multikolinieritas dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi autokorelasi atau autoregresi, tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dan tidak terdapat multikolinieritas yang kuat.

KESIMPULAN

Hasil analisis data penelitian ini berhasil menerima hipotesis yang disusun, karena hasil regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dari serangkaian pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil Uji hipotesis membuktikan hipotesis nol (H_0) berhasil ditolak. Dengan demikian terbukti kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja. Pada uji t menunjukkan bahwa kebutuhan prestasi (X_1), kebutuhan afiliasi (X_2) dan kebutuhan kekuasaan (X_3) masing-masing signifikan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dan 1% . Artinya bahwa koefisien regresi 95% dapat dipercaya sebagai prediktor. Dengan demikian variabel penjelas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Bahwa peningkatan kinerja yang ditimbulkan oleh kebutuhan prestasi lebih besar dibanding dengan yang ditimbulkan oleh kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kebutuhan prestasi dari teori Motivasi

Mc.Clelland yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

Dari besarnya R Square, dapat disimpulkan bahwa $97,2\%$ kinerja dapat dijelaskan oleh kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Sedangkan sisanya $2,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Bukti ini menunjukkan pentingnya motivasi di Kantor Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali untuk dapat dilaksanakan oleh pimpinan (Kepala Badan) untuk meningkatkan kinerja.

KETERBATASAN

Dalam penelitian ini penulis hanya memilih variabel motivasi menurut Teori Mc.Clelland (1962). Kuesioner yang tidak dikembalikan mungkin akan berbeda dan mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini adalah bahwa data penelitian yang berasal dari persepsi responden yang disampaikan secara tertulis mencerminkan keadaan yang sesungguhnya. Mungkin akan terjadi sesuatu yang berbeda jika data diperoleh melalui interview/wawancara. Hasil penelitian ini tentunya masih belum sempurna atau masih terdapat beberapa kekurangan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu dan data yang tersedia. Harapan kami semoga ada peneliti yang tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini dalam memperluas penelitian selanjutnya. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Karena penelitian ini hanya terbatas kepada Kantor Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali, maka perlu diadakan penelitian yang lebih luas di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali yang mungkin mempunyai karakteristik yang berbeda.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan yang telah diberikan, maka penulis akan mencoba memberi saran yang mungkin bermanfaat bagi Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali, sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja di Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali hendaknya Kepala Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali memperhatikan kebutuhan prestasi, kebutuhan

afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan dari para karyawannya, karena faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

2. Dari hasil analisis ternyata kebutuhan prestasi merupakan faktor yang lebih dominan mempengaruhi kinerja ($b_1 > b_2$ dan b_3). Untuk itu hendaknya Kepala Badan Pemeriksa Daerah Kabupaten Boyolali dapat meningkatkan motivasinya dalam bentuk kebutuhan prestasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher.
- Ari Kunto, Suharsini, 1996. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 2000. *Psikologi Industri*, Edisi keempat, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Bernadin, H. John dan Joyce E.A Russel, 1993. *Human Resource Management*, Singapura: MC. Grow-Hill, Inc.
- Bhagwan, Vishnoo dan Widya Bhuham, 1981. *Public Administration*, Fourth Edition, New Delhi: S. Choud & Company Ltd.
- Cascio, Wayne F, 1992. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life and Profit*, Second Edition, New York: Mc. Graw-Hill, Inc.
- Cooper Donald R and Emory C William, 1995. *Business Research Methods*, Fifth Edition, USA: Richard D. Irwin, Inc.
- Green Berg Jerald and Baron Róbert A, 1997. *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*, Sixt Editon, USA: Prentice Hall-Inc.
- Gujarati, Damodar, 1978. *Ekonometrika Dasar*, Alih Bahasa oleh Sumarno, Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hippo, EB, 1991. *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam Jilid I, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kenneth N. Wexly, Gary Ayukl, 1992. *Perilaku Organisasi dan Personalia*, Penterjemah Muh. Shobarudin, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Leap Terry L dan Michael D. Crino, 1993. *Personal/Human Resources Management*, Second Edition, New York: Mac. Millan Publishing Company.
- Luthans S, Fred, 1981. *Organization Behavior*, Third Edition, Tokio Toshop Rinting Co, LTD.
- Mc. Clelland, Atkinton, Clark dan Lowell, 1953. *The Achievement Motiv*, New York: Appeton - Century - Cofts.

- Siagian, Sandang P., 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan kedua, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soefudin, Azwar, 1997. *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi ke tiga Cetakan pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana, 1996. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung: Tarsito.
- Sugama, Bambang, 1999. *Motivasi dalam Organisasi*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sugijono, 2000. *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Penerbit Alfabka.
- Sumodiningrat, Gunawan, 1999. *Ekonometrika Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Supranto, J., 1992. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid kedua Edisi ke lima, Jakarta: Erlangga.