

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Deskriptif

Penggunaan analisis deskriptif-kualitatif ditujukan untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi berprestasi, motivasi untuk berkuasa dan motivasi untuk berafiliasi serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Data tersebut diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden yang jumlahnya sebanyak 75 responden. Kuesioner bersifat tertutup yang berarti bahwa setiap responden hanya dapat memilih satu jawaban yang telah disediakan. Berikut ini adalah deskripsi data pada masing-masing variabel dalam penelitian ini.

##### 4.1.1 Hasil Analisis Variabel Motivasi Berprestasi (nAch)

Parameter yang ada pada variabel motivasi berprestasi menyangkut pentingnya prestasi, tanggungjawab dalam penyelesaian tugas, tanggungjawab untuk membuat gairah dalam bekerja, pengakuan citra perusahaan yang baik, tantangan pekerjaan, dan pekerjaan yang lebih menantang.

Analisis deskriptif atas variabel motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Analisis Deskriptif terhadap Variabel Motivasi Berprestasi (nAch)**

No	Parameter	Frekuensi Jawaban Responden (%)				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Pentingnya prestasi	69,3	28,0	1,3	1,3	0,0
2.	Tanggungjawab dalam penyelesaian tugas	81,3	18,7	0,0	0,0	0,0
3.	tanggungjawab untuk membuat gairah dalam bekerja	48,0	46,7	2,7	1,3	1,3
4.	pengukuran citra perusahaan yang baik	30,7	53,3	14,7	1,3	0,0
5.	tantangan pekerjaan	18,7	49,3	26,7	5,3	0,0
6.	pekerjaan yang lebih menantang	12,0	68,0	16,0	2,7	1,3

Sumber: Data Primer, diolah

**Keterangan :**

- SS = sangat setuju
- S = setuju
- C = cukup
- TS = tidak setuju
- STS = sangat tidak setuju

Pengkategorisasian motivasi berprestasi (nAch) secara agregat dibagi menjadi lima kriteria, yaitu :

- a) Sangat Tinggi
- b) Tinggi
- c) Sedang/cukup
- d) Kurang
- e) Sangat Kurang

Langkah-langkah kategorisasinya dilakukan dengan menghitung nilai tertinggi dan nilai terendah motivasi berprestasi (nAch) dalam skala pengukuran. Nilai tertinggi dalam skala pengukuran dan nilai terendah dalam skala pengukuran ini akan dijadikan dasar untuk penentuan interval kelas dengan jumlah kelas yang telah ditentukan yaitu 5 kategori (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah). Penentuan interval kelas dilakukan sesuai dengan pedoman dari Sturges, yaitu dengan membagi selisih nilai tertinggi dan nilai terendah dengan jumlah kelas atau kategorinya. Dalam motivasi berprestasi (nAch) ini, nilai terendah dalam skala pengukuran didapatkan sebesar 19 dan nilai tertingginya adalah 30. Dengan demikian, diperoleh nilai interval kelasnya adalah  $(30-19)/5 = 2,2$ . Maka penentuan kriterianya dapat disusun sebagai berikut :

- |    |                          |                 |
|----|--------------------------|-----------------|
| 1) | $19 \leq nAch < 21,2$    | : Sangat Rendah |
| 2) | $21,2 \leq nAch < 23,4$  | : Rendah        |
| 3) | $23,4 \leq nAch < 25,6$  | : Sedang        |
| 4) | $25,6 < nAch < 27,8$     | : Tinggi        |
| 5) | $27,8 \leq nAch \leq 30$ | : Sangat Tinggi |

Untuk melengkapi hasil-hasil penelitian, berikut ini adalah rincian motivasi berprestasi (nAch) pada masing-masing kategori.

**Tabel 4.2**  
**Motivasi Berprestasi (nAch)**  
**Pada Masing-Masing Kategori**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	4	5,3
Rendah	9	12,0
Sedang	21	28,0
Tinggi	21	28,0
Sangat Tinggi	20	26,7
Jumlah	75	100

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan kategori tersebut diatas terlihat bahwa ada 4 responden yang berada dalam kategori sangat rendah dalam motivasi berprestasi (nAch). Jumlah ini mewakili 5,3 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 9 responden yang berada dalam kategori rendah dalam motivasi berprestasi (nAch). Jumlah ini mewakili 12 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 21 responden yang berada dalam kategori sedang dalam motivasi berprestasi (nAch). Jumlah ini mewakili 28 persen dari seluruh responden yang ada.

Sebanyak 21 responden yang berada dalam kategori tinggi dalam motivasi berprestasi (nAch). Jumlah ini mewakili 28 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 20 responden yang berada dalam kategori sangat tinggi dalam

motivasi berprestasi (nAch). Jumlah ini mewakili 26,7 persen dari seluruh responden yang ada.

#### 4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi untuk Berkuasa (nPow)

Parameter yang ada pada variabel motivasi untuk berkuasa (nPow) menyangkut iklim persaingan kerja yang kondusif, persaingan kerja yang sehat, status pekerjaan, kebanggaan akan status pekerjaan, pengetahuan struktur organisasi, dan pengetahuan fungsi dan wewenang pekerjaan.

Analisis deskriptif atas variabel motivasi untuk berkuasa (nPow) berprestasi adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.3**  
**Analisis Deskriptif terhadap Variabel Motivasi untuk Berkuasa (nPow)**

No	Parameter	Frekuensi Jawaban Responden (%)				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Iklim persaingan kerja yang kondusif	20,0	52,0	21,3	6,7	0,0
2.	Persaingan kerja yang sehat	33,3	52,0	13,3	3,3	0,0
3.	Status pekerjaan	14,7	34,7	33,3	12,0	5,3
4.	Kebanggaan akan status pekerjaan	16,0	32,0	40,0	9,3	2,7
5.	Pengetahuan struktur organisasi	33,3	49,3	17,3	0,0	0,0
6.	Pengetahuan fungsi dan wewenang pekerjaan	48,0	45,3	6,7	0,0	0,0

Sumber: Data Primer, diolah

**Keterangan :**

- SS = sangat setuju
- S = setuju
- C = cukup
- TS = tidak setuju
- STS= sangat tidak setuju

Pengkategorisasian motivasi untuk berkuasa (nPow) secara agregat dibagi menjadi lima kriteria, yaitu :

- a) Sangat Tinggi
- b) Tinggi
- c) Sedang
- d) Kurang
- e) Sangat Kurang

Langkah-langkah kategorisasinya dilakukan dengan menghitung nilai tertinggi dan nilai terendah motivasi untuk berkuasa (nPow) dalam skala pengukuran. Nilai tertinggi dalam skala pengukuran dan nilai terendah dalam skala pengukuran ini akan dijadikan dasar untuk penentuan interval kelas dengan jumlah kelas yang telah ditentukan yaitu 5 kategori (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah). Penentuan interval kelas dilakukan sesuai dengan pedoman dari Sturges, yaitu dengan membagi selisih nilai tertinggi dan nilai terendah dengan jumlah kelas atau kategorinya. Dalam motivasi untuk berkuasa (nPow) ini, nilai terendah dalam skala pengukuran didapatkan sebesar 15 dan nilai tertingginya adalah 30. Dengan demikian, diperoleh nilai interval kelasnya adalah  $(30-15)/5 = 3$ . Maka penentuan kriterianya dapat disusun sebagai berikut :

- |                           |                 |
|---------------------------|-----------------|
| 1) $15 \leq nPow < 18$    | : Sangat Rendah |
| 2) $18 \leq nPow < 21$    | : Rendah        |
| 3) $21 \leq nPow < 24$    | : Sedang        |
| 4) $24 < nPow < 27$       | : Tinggi        |
| 5) $27 \leq nPow \leq 30$ | : Sangat Tinggi |

Untuk melengkapi hasil-hasil penelitian, berikut ini adalah rincian motivasi untuk berkuasa (nPow) pada masing-masing kategori.

**Tabel 4.4**  
**Motivasi untuk Berkuasa (nPow)**  
**Pada Masing-Masing Kategori**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	3	4,0
Rendah	10	13,3
Sedang	22	29,3
Tinggi	28	37,3
Sangat Tinggi	12	16,0
Jumlah	75	100

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan kategori tersebut diatas terlihat bahwa ada 3 responden yang berada dalam kategori sangat rendah dalam motivasi untuk berkuasa (nPow). Jumlah ini mewakili 4 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 10 responden yang berada dalam kategori rendah dalam motivasi untuk berkuasa (nPow). Jumlah ini mewakili 13,3 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 22 responden yang berada dalam kategori sedang dalam motivasi untuk berkuasa (nPow). Jumlah ini mewakili 29,3 persen dari seluruh responden yang ada.

Sebanyak 28 responden yang berada dalam kategori tinggi dalam motivasi untuk berkuasa (nPow). Jumlah ini mewakili 37,3 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 12 responden yang berada dalam kategori sangat tinggi dalam motivasi untuk berkuasa (nPow). Jumlah ini mewakili 16 persen dari seluruh responden yang ada.

#### 4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi untuk Berafiliasi (nAff)

Parameter yang ada pada variabel motivasi untuk berafiliasi (nAff) menyangkut hubungan baik dengan atasan, kesediaan membantu, hubungan baik dengan rekan kerja, bebas masalah dengan rekan kerja, hubungan baik dengan bawahan, dan suasana harmonis bawahan dan pimpinan.

Analisis deskriptif atas variabel motivasi untuk berafiliasi (nAff) adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Analisis Deskriptif terhadap Variabel Motivasi untuk Berafiliasi (nAff)**

No	Parameter	Frekuensi Jawaban Responden (%)				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Hubungan baik dengan atasa	32,0	56,0	12,0	0,0	0,0
2.	Kesediaan membantu	25,3	56,0	16,0	2,7	0,0
3.	Hubungan baik dengan rekan kerja	41,3	50,7	8,0	0,0	0,0
4.	Babas masalah dengan rekan kerja	30,7	52,0	14,7	1,3	1,3
5.	Hubungan baik dengan bawahan	37,3	52,0	9,3	1,3	0,0
6.	Suasana harmonis bawahan dan pimpinan	18,7	53,3	28,0	0,0	0,0

Sumber: Data Primer, diolah



**Keterangan :**

- SS = sangat setuju
- S = setuju
- C = cukup
- TS = tidak setuju
- STS= sangat tidak setuju

Pengkategorisasian motivasi untuk berafiliasi (nAff) dibagi menjadi lima kriteria, yaitu :

- a) Sangat Tinggi
- b) Tinggi
- c) Sedang
- d) Kurang
- e) Sangat Kurang

Langkah-langkah kategorisasinya dilakukan dengan menghitung nilai tertinggi dan nilai terendah motivasi untuk berafiliasi (nAff) dalam skala pengukuran. Nilai tertinggi dalam skala pengukuran dan nilai terendah dalam skala pengukuran ini akan dijadikan dasar untuk penentuan interval kelas dengan jumlah kelas yang telah ditentukan yaitu 5 kategori (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah). Penentuan interval kelas dilakukan sesuai dengan pedoman dari Sturges, yaitu dengan membagi selisih nilai tertinggi dan nilai terendah dengan jumlah kelas atau kategorinya. Dalam motivasi untuk berafiliasi (nAff) ini, nilai terendah dalam skala pengukuran didapatkan sebesar 16 dan nilai tertingginya adalah 30. Dengan demikian, diperoleh nilai interval kelasnya adalah  $(30-16)/5 = 2,8$ . Maka penentuan kriterianya dapat disusun sebagai berikut :

- 1)  $16 \leq nAff < 18,8$  : Sangat Rendah
- 2)  $18,8 \leq nAff < 21,6$  : Rendah
- 3)  $21,6 \leq nAff < 24,4$  : Sedang
- 4)  $24,4 < nAff < 27,2$  : Tinggi
- 5)  $27,2 \leq nAff \leq 30$  : Sangat Tinggi

Untuk melengkapi hasil-hasil penelitian, berikut ini adalah rincian motivasi berafiliasi (nAff) pada masing-masing kategori.

**Tabel 4.6**  
**Motivasi untuk Berafiliasi (nAff)**  
**Pada Masing-Masing Kategori**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	2	2,7
Rendah	7	9,3
Sedang	33	44,0
Tinggi	13	17,3
Sangat Tinggi	20	26,7
Jumlah	75	100

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan kategori tersebut diatas terlihat bahwa ada 2 responden yang berada dalam kategori sangat rendah dalam motivasi untuk berafiliasi (nAff).

Jumlah ini mewakili 2,7 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 7 responden yang berada dalam kategori rendah dalam motivasi untuk berafiliasi (nAff). Jumlah ini mewakili 9,3 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 33 responden yang berada dalam kategori sedang dalam motivasi untuk berafiliasi (nAff). Jumlah ini mewakili 44 persen dari seluruh responden yang ada.

Sebanyak 13 responden yang berada dalam kategori tinggi dalam motivasi untuk berafiliasi (nAff). Jumlah ini mewakili 17,3 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 20 responden yang berada dalam kategori sangat tinggi dalam motivasi untuk berafiliasi (nAff). Jumlah ini mewakili 26,7 persen dari seluruh responden yang ada.

#### **4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja**

Parameter yang ada pada variabel prestasi kerja menyangkut pengetahuan/skill yang menunjang pekerjaan, tambahan pelatihan dan pengembangan, fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, fasilitas kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang bersahabat, lingkungan kerja yang mendukung prestasi, kehandalan, penyelesaian tugas dengan baik.

Analisis deskriptif atas variabel motivasi untuk berafiliasi (nAff) adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.7**  
**Analisis Deskriptif terhadap Variabel Prestasi Kerja**

No	Parameter	Frekuensi Jawaban Responden (%)				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Pengertian/skill yang menunjang pekerjaan	44.0	44.0	10.7	1.3	0.0
2.	Tambahan pelatihan dan pengembangan	53.3	41.3	4.0	1.3	0.0
3.	Fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan	32.0	45.3	21.3	1.3	0.0
4.	Fasilitas kerja yang nyaman	28.0	53.3	17.3	1.3	0.0
5.	Lingkungan kerja yang bersahabat	26.7	56.0	17.3	0.0	0.0
6.	Lingkungan kerja yang mendukung prestasi	20.0	66.7	10.7	2.7	0.0
7.	Kehandalan	22.7	52.0	21.3	4.0	0.0
8.	Penyelesaian tugas dengan baik	21.3	57.3	18.7	2.7	0.0

Sumber: Data Primer, diolah

**Keterangan :**

- SS = sangat setuju
- S = setuju
- C = cukup
- TS = tidak setuju
- STS = sangat tidak setuju

Pengkategorisasian prestasi kerja dalam penelitian ini dibagi menjadi lima kriteria, yaitu :

- a) Sangat Tinggi
- b) Tinggi
- c) Sedang
- d) Kurang
- e) Sangat Kurang

Langkah-langkah kategorisasinya dilakukan dengan menghitung nilai tertinggi dan nilai terendah motivasi untuk prestasi kerja dalam skala pengukuran. Nilai tertinggi dalam skala pengukuran dan nilai terendah dalam skala pengukuran ini akan dijadikan dasar untuk penentuan interval kelas dengan jumlah kelas yang telah ditentukan yaitu 5 kategori (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah). Penentuan interval kelas dilakukan sesuai dengan pedoman dari Sturges, yaitu dengan membagi selisih nilai tertinggi dan nilai terendah dengan jumlah kelas atau kategorinya. Dalam prestasi kerja ini, nilai terendah dalam skala pengukuran didapatkan sebesar 21 dan nilai tertingginya adalah 40. Dengan demikian, diperoleh nilai interval kelasnya adalah  $(40-21)/5 = 3,8$ . Maka penentuan kriterianya dapat disusun sebagai berikut :

- 1)  $21 \leq \text{Prestasi Kerja} < 24,8$  : Sangat Rendah
- 2)  $24,8 \leq \text{Prestasi Kerja} < 28,6$  : Rendah
- 3)  $28,6 \leq \text{Prestasi Kerja} < 32,4$  : Sedang
- 4)  $32,4 < \text{Prestasi Kerja} < 36,2$  : Tinggi
- 5)  $36,2 \leq \text{Prestasi Kerja} \leq 40$  : Sangat Tinggi

Untuk melengkapi hasil-hasil penelitian, berikut ini adalah rincian prestasi kerja pada masing-masing kategori.

**Tabel 4.8**  
**Prestasi Kerja Pada Masing-Masing Kategori**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	2	2,7
Rendah	7	9,3
Sedang	26	34,7
Tinggi	26	34,7
Sangat Tinggi	20	26,7
Jumlah	75	100

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan kategori tersebut diatas terlihat bahwa ada 2 responden yang berada dalam kategori sangat rendah dalam prestasi kerja. Jumlah ini mewakili 2,7 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 7 responden yang berada dalam kategori rendah dalam prestasi kerja. Jumlah ini mewakili 9,3 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 26 responden yang berada dalam kategori sedang dalam prestasi kerja. Jumlah ini mewakili 34,7 persen dari seluruh responden yang ada.

Sebanyak 26 responden yang berada dalam kategori tinggi dalam prestasi kerja. Jumlah ini mewakili 34,7 persen dari seluruh responden yang ada. Sebanyak 14 responden yang berada dalam kategori sangat tinggi dalam prestasi kerja. Jumlah ini mewakili 18,7 persen dari seluruh responden yang ada.

## 4.2 Analisis Verifikatif

### Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi berprestasi (nAch), motivasi untuk berkuasa (nPow), dan motivasi untuk berafiliasi (nAff) terhadap prestasi kerja. Uji regresi dilakukan dengan variabel terikat (*dependent variable*) adalah prestasi kerja (Y) dan variabel bebasnya (*independent variable*) adalah variabel motivasi berprestasi (nAch), motivasi untuk berkuasa (nPow), dan motivasi untuk berafiliasi (nAff). Uji regresi ini juga untuk membuktikan hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil perhitungan, maka diperoleh rangkuman hasil uji regresi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi**

Variabel Bebas	Koefisien	F	R	R <sup>2</sup>
Konstanta	-0.391			
Motivasi Berprestasi (X1)	0.732	31.415	0.755	0.570
Motivasi untuk Berkuasa (X2)	0.248			
Motivasi untuk Berafiliasi (X3)	0.353			

Sumber: Data Primer, diolah

Dari rangkuman hasil uji regresi tersebut diatas, maka persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = -0,391 + 0,732 X_1 + 0,248 X_2 + 0,353 X_3$$

Dimana :

$X_1$  = Motivasi Berprestasi

$X_2$  = Motivasi untuk Berkuasa

$X_3$  = Motivasi untuk Berafiliasi

Berdasarkan hasil pengujian regresi tersebut, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya sebagai berikut :

a. Motivasi Berprestasi (nAch)

Koefisien regresi  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,732 ini berarti koefisien regresi variabel motivasi berprestasi (nAch) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam motivasi berprestasi (nAch) sebesar  $0,732X_1$  maka akan diikuti pula dengan peningkatan pada prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, apabila ada penurunan dalam motivasi berprestasi (nAch) maka akan diikuti pula dengan penurunan pada prestasi kerja.

b. Motivasi untuk Berkuasa (nPow)

Koefisien regresi  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,248 ini berarti koefisien regresi variabel motivasi untuk Berkuasa (nPow) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam



motivasi untuk Berkuasa ( $nPow$ ) sebesar  $0,248X_2$  maka akan diikuti pula dengan peningkatan pada prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, apabila ada penurunan dalam motivasi untuk Berkuasa ( $nPow$ ) maka akan diikuti pula dengan penurunan pada prestasi kerja.

c. Motivasi untuk Berafiliasi ( $nAff$ )

Koefisien regresi  $X_3$  ( $b_3$ ) =  $0,353$  ini berarti koefisien regresi variabel motivasi untuk Berafiliasi ( $nAff$ ) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam motivasi untuk Berafiliasi ( $nAff$ ) sebesar  $0,353X_3$  maka akan diikuti pula dengan peningkatan pada prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, apabila ada penurunan dalam motivasi untuk Berafiliasi ( $nAff$ ) maka akan diikuti pula dengan penurunan pada prestasi kerja.

#### 4.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda menunjukkan korelasi yang terjadi pada seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $R$  sebesar  $0,755$ . Apabila menunjukkan pada kriteria korelasi, maka nilai korelasi berganda ini berada dalam kategori hubungan yang cukup kuat karena berada antara  $0,601$  –  $0,800$ .

Selanjutnya dilakukan pengujian korelasi berganda dengan melihat pada koefisien determinasi. Persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel tergantung ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nilainya berkisar antara 0 dan 1. Semakin besar  $R^2$  berarti semakin besar variasi variabel tergantung yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas. Sebaliknya, semakin kecil  $R^2$  berarti semakin kecil variasi variabel tergantung yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas.

Dari hasil analisis diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel motivasi yang ada dalam persamaan tersebut dapat menjelaskan sebanyak 57% terhadap variabel prestasi kerja. Atau dengan kata lain, variabel motivasi berprestasi (nAch), motivasi untuk berkuasa (nPow), dan motivasi untuk berafiliasi (nAff) dapat menjelaskan sebanyak 57% variasi dalam prestasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 43% variasi dalam variabel prestasi kerja dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Korelasi parsial dan koefisien determinasi ini diuji lebih jauh dengan menggunakan uji F. Uji F merupakan pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Pengujian koefisien regresi secara simultan atau secara bersama-sama dengan F-statistik dilakukan dua sisi dengan tingkat kepercayaan 95%. Seluruh variabel bebas dinyatakan signifikan mempengaruhi variabel tergantung jika nilai F-hitung > F tabel atau nilai tingkat signifikansi kurang dari 5% (Sig. < 0.05).

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 31,415 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi ini jauh lebih rendah daripada  $\alpha = 0,05$  (5%), maka dapatlah dikatakan bahwa nilai F-hitung tersebut signifikan secara statistik. Ini juga berarti bahwa secara bersama-sama, variabel bebasnya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung. Atau dengan kata lain, variabel motivasi berprestasi (*nAch*), motivasi untuk berkuasa (*nPow*), dan motivasi untuk berafiliasi (*nAff*) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

#### 4.4 Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial menunjukkan keceratan hubungan antara masing-masing variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel dependennya. Dengan demikian, ada tiga korelasi parsial yang ada yaitu korelasi X1 dengan Y, korelasi X2 dengan Y dan korelasi X3 dengan Y. Tabel berikut ini menunjukkan besarnya korelasi pada masing-masing variabel independen dengan variabel dependennya.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Korelasi Parsial  
Dengan Prestasi Kerja

Variabel Independen	Nilai Korelasi	Kategori
<i>nAch</i> (X1)	0,657	Cukup Kuat
<i>nPow</i> (X2)	0,550	Agak Kuat
<i>nAff</i> (X3)	0,571	Agak Kuat

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan pada Tabel 3.10 tersebut di atas menunjukkan bahwa variabel *nAch* (X1) mempunyai korelasi sebesar 0,657 dengan variabel prestasi kerja. Nilai korelasi ini berada dalam kategori cukup kuat. Variabel *nPow* (X2) mempunyai korelasi sebesar 0,550 dengan variabel prestasi kerja. Nilai korelasi ini berada dalam kategori agak kuat. Variabel *nAff* (X3) mempunyai korelasi sebesar 0,571 dengan variabel prestasi kerja. Nilai korelasi ini berada dalam kategori agak kuat.

Selanjutnya dilakukan uji t pada masing-masing korelasi parsial ini. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas/independen (X1, X2, dan X3) secara sendiri-sendiri terhadap variabel tidak bebas/dependen (Y). Pengujian koefisien regresi parsial dengan t-statistik dilakukan dua sisi dengan tingkat kepercayaan 95%. Variabel independen dinyatakan signifikan mempengaruhi variabel dependen jika nilai t-hitung > t tabel atau nilai tingkat signifikansi kurang dari 5% (Sig. < 0,05).

Adapun tabulasi hasil uji-t untuk persamaan regresi dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
Hasil Uji t

Variabel Independen	t-Statistik	Sig.	Kesimpulan
<i>nAch</i> (X1)	5,078	0,000	Signifikan
<i>nPow</i> (X2)	2,037	0,045	Signifikan
<i>nAff</i> (X3)	3,106	0,003	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah

Dari hasil tersebut diatas dapatlah dilihat bahwa seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam analisis regresi mempunyai nilai t-statistik yang tingkat signifikansinya lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, pada  $\alpha = 5\%$  seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam persamaan tersebut signifikan secara statistik dan secara individual berpengaruh terhadap prestasi kerja, yaitu variabel motivasi berprestasi (nAch), motivasi untuk berkuasa (nPow), dan motivasi untuk berafiliasi (nAff).

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja maka dapat digunakan persamaan regresi berganda yang telah diperoleh. Pengaruh yang paling dominan dapat ditunjukkan dari koefisien regresi yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun urutan dominasi masing-masing variabel bebas terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.12**  
**Urutan Kontribusi Variabel Bebas Secara Parsial**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Urutan Kontribusi
Motivasi Berprestasi (nAch)	0,732	Pertama
Motivasi untuk Berkuasa (nPow)	0,248	Ketiga
Motivasi untuk Berafiliasi (nAff)	0,353	Kedua

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi ( $nAch$ ) memberikan kontribusi yang paling besar terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,732. Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan variabel kebutuhan untuk berafiliasi ( $nAff$ ) paling besar memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja tidak terbukti.

