

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DENGAN MENGGUNAKAN BERBAGAI ALTERNATIF METODE ANALISIS

Kim Budiwinarto

Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

ABSTRACT

This research aims to assess employee performance analysis using two alternative solution methods of analysis due to multicollinearity problem on the linear regression analysis. This research review of sight analysis method in statistical. The data used in this study is the result of a survey employee performance at the Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Office of Kabupaten Karanganyar in February 2014. Linear regression analysis of the results, it turns out there is a problem of multicollinearity. To that end, in this study provided two alternative solutions. The first solution is to pass a single independent variable i.e. job satisfaction variables. While the second solution is the path analysis that maintains all the variables are independent.

Keywords: *model, linear regression analysis, path analysis, multicollinearity, employee performance, work motivation, job satisfaction, work stress.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan komponen penting dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Menurut Wirawan (2009), bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketrampilan kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerja sama, dan kuantitas pekerjaan. Secara psikologis, kinerja pegawai dipengaruhi oleh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Robbins *dalam* Dwijayanti, 2014).

Dalam melakukan penelitian untuk analisis kinerja pegawai se-

ringkali menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu model regresi linear, yaitu penyederhanaan pola hubungan searah yang satu dengan variabel yang lain yang menggambarkan fenomena dunia nyata. Menurut Gujarati (2003), bahwa hubungan antar variabel ekonomi merupakan hubungan yang tidak pasti (*inexact*). Untuk itu, di dalam pemodelannya harus memasukan unsur gangguan atau kesalahan (*error*) yang merupakan variabel acak yang mempunyai ciri probabilistik yang dirumuskan dengan baik. Faktor gangguan ini menyatakan semua faktor yang mem-

pengaruhi variabel yang dipelajari, tetapi belum diperhitungkan secara eksplisit. Pola hubungan itu dieksplisitkan dalam bentuk persamaan matematik yang dikenal dengan persamaan (model) regresi linear.

Persamaan regresi linear yang baik akan menghasilkan analisis dan kesimpulan yang baik. Sedangkan untuk mendapatkan persamaan regresi linear yang baik adalah berdasarkan koefisien regresi terbaik yang dikenal dengan istilah *BLUE* (the *Best Linear Unbiased Estimator* = penaksir tak bias linear terbaik). Koefisien regresi yang terbaik harus memenuhi asumsi-asumsi, salah satunya adalah tidak ada multikolinearitas. Menurut Myers (1990) bahwa problem multikolinearitas telah menjadi perhatian yang serius dalam 20 tahun terakhir. Para pemakai (peneliti) menyadari bahwa multikolinearitas akan sering muncul di dalam analisis regresi linear sebagai problem yang serius.

Salah satu problem multikolinearitas juga muncul di dalam analisis kinerja pegawai, di mana metode analisis yang digunakan dalam analisis kinerja pegawai ini adalah analisis regresi linear. Dalam pemodelannya, kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independennya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Dalam hal ini, penulis mengambil studi kasus pegawai pada Kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Karanganyar.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji analisis

kinerja pegawai dengan menggunakan dua alternatif solusi metode analisis akibat adanya problem multikolinearitas pada analisis regresi linear, di mana kajian ditinjau dari pandangan metode analisis secara statistik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Karanganyar yang beralamat di Jl. Lawu Karanganyar pada bulan Februari 2014. Objek penelitian adalah pegawai BPPT dengan ukuran populasi sebanyak 40 orang. Sedangkan besarnya sampel yang diambil sebesar 40 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*.

Pengumpulan data dengan cara memberikan angket kepada responden (pegawai BPPT). Dalam penelitian ini angketnya berupa pertanyaan-pernyataan tertutup mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai.

Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X_1) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja guna mencapai tujuan tertentu. Pengukuran motivasi kerja (X_1) dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala interval (1 – 10) dengan 5 indikator.
2. Kepuasan kerja (X_2) adalah keadaan psikis atau sikap emosional yang menyenangkan yang dirasa-

- kan oleh pegawai dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala interval (1 – 10) dengan 6 indikator.
3. Stres kerja (X_3) adalah pola pernyataan emosional dan reaksi psikologis yang terjadi sebagai respon terhadap tuntutan dari dalam maupun luar organisasi yang dialami pegawai dalam bekerja. Pengukuran stres kerja dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala interval (1 – 10) dengan 5 indikator.
 4. Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala interval (1 – 10) dengan 3 indikator.

Di dalam kajian ini, langkah-langkah analisisnya sebagai berikut:

1. Membuat spesifikasi model regresinya adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots 1)$$

Di mana:

- b_0 = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi dari variabel X_1, X_2, X_3
 e = gangguan (*error*)

2. Menghitung korelasi antar variabel independen untuk memeriksa ada tidaknya masalah multikolinieritas.
3. Membuat spesifikasi model regresi yang baru dengan mengeluarkan salah satu variabel independen yang berkorelasi. Langkah ini merupakan solusi metode analisis alternatif pertama.
4. Membuat spesifikasi model pada analisis jalur. Langkah ini merupakan solusi metode analisis alternatif kedua.

Untuk memperoleh koefisien regresi dan koefisien jalur dihitung dengan bantuan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perhitungan Koefisien Regresi

Dengan bantuan *software* SPSS dan berdasarkan model regresi linear di atas, maka diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,782 + 0,286 X_1 + 0,351 X_2 - 0,537 X_3 \dots 2)$$

(0,055) (0,181) (0,205) (0,151)

$$F = 5,254 (0,004)$$

Ket.: nilai dalam kurung menunjukkan nilai *sig* dari *output* SPSS.

Dilihat hasil uji F diperoleh nilai *sig* sebesar 0,004. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, ternyata nilai *sig* lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan pengujian yang signifikan. Artinya bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Tetapi hasil uji t menunjukkan bahwa dengan

taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, semua nilai *sig* dari koefisien regresi lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa tidak satupun hasil uji t yang signifikan. Ini berarti tidak ada kekonsistenan antara hasil uji F dan uji t. Hal ini mengindikasikan adanya masalah asumsi multikolinearitas.

2. Pemeriksaan Multikolinearitas

Untuk memeriksa ada tidaknya multikolinearitas, dalam penelitian ini menggunakan cara mengkorelasikan variabel independen. Dari hasil perhitungan, diperoleh seperti terlihat pada Tabel 1 berikut:

Dari tabel 1 nampak bahwa besarnya korelasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah 0,486 dengan nilai *sig* sebesar 0,001. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, ternyata nilai *sig* lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, terdapat multikoli-

nearitas antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Hasil perhitungan untuk korelasi antara kepuasan kerja dan stres kerja adalah sebesar -0,533 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Ternyata nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja. Dengan kata lain, terdapat multikolinearitas antara kepuasan kerja dan stres kerja.

Sedangkan hasil perhitungan untuk korelasi antara motivasi kerja dan stres kerja adalah sebesar -0,071 dengan nilai *sig* sebesar 0,661. Ternyata nilai *sig* lebih besar 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara motivasi kerja dan stres kerja. Dengan kata lain, tidak terdapat multikolinearitas antara motivasi kerja dan stres kerja.

Berdasarkan hal di atas, model regresi linear pada persamaan (2) terdapat problem multikolinearitas. Sehingga solusinya adalah salah satu

Tabel 1. Koefisien Korelasi Antar Variabel Independen

		Motivasi	Kepuasan	Stres
Motivasi	Pearson Correlation	1	.486**	-.071
	Sig. (2-tailed)		.001	.661
	N	40	40	40
Kepuasan	Pearson Correlation	.486**	1	-.533**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	40	40	40
Stres	Pearson Correlation	-.071	-.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.661	.000	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

variabel independen dikeluarkan dari model, dalam hal ini variabel kepuasan yang dikeluarkan dari model.

3. Spesifikasi Model Regresi yang Baru

Berdasarkan hasil pemeriksaan multikolinearitas di atas, ternyata terdapat masalah multikolinearitas. Untuk itu, sebagai alternatif solusi pertama di dalam kinerja pegawai adalah membuat spesifikasi model regresi yang baru tanpa variabel kepuasan kerja, sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sbb:

$$Y = 8,791 + 0,429 X_1 - 0,806 X_3 \dots 3)$$

(0,000) (0,022) (0,003)

$$F = 6,922 (0,003)$$

Ket.: nilai dalam kurung menunjukkan nilai *sig* dari *output* SPSS

Dilihat hasil uji F diperoleh nilai *sig* sebesar 0,003. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, ternyata nilai *sig* lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan pengujian yang signifikan. Artinya bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara

signifikan. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, semua nilai *sig* dari koefisien regresi lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa semua hasil uji t adalah signifikan. Ini berarti ada kekonsistenan antara hasil uji F dan uji t.

Korelasi antara variabel motivasi kerja dan stres kerja yaitu sebesar - 0,071 dengan nilai *sig* sebesar 0,661 (lihat Tabel 2). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, ternyata nilai *sig* lebih besar dari 0,05. Ini berarti korelasi antara variabel motivasi kerja dan stres kerja adalah tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi linear pada persamaan 3 tidak ada masalah asumsi multikolinearitas.

Oleh karena itu, model regresi linear yang baru inilah bisa dijadikan sebagai solusi pertama untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPT Kabupaten Karanganyar. Dari model regresi linear pada persamaan 3 menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Tabel 2. Koefisien Korelasi Antar Motivasi dan Stres

		Motivasi	Stres
Motivasi	Pearson Correlation	1	-.071
	Sig. (2-tailed)		.661
	N	40	40
Stres	Pearson Correlation	-.071	1
	Sig. (2-tailed)	.661	
	N	40	40

makin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sedangkan pegawai pada kondisi stres kerja yang tinggi, maka semakin turun kinerja pegawai.

4. Analisis Jalur

Sebagai alternatif solusi analisis kinerja pegawai adalah analisis jalur (path analysis) yang menggunakan data ditransformasikan ke dalam data yang dibakukan. Analisis jalur ini mempertahankan semua variabel independen yang diteliti. Menurut Sudjana (1992) bahwa analisis jalur menjadi pilihan lain dalam rangka

mempelajari keterikatan sejumlah variabel atas dasar pertimbangan teoritis dan pengetahuan tertentu. Sehingga diperoleh persamaan regresi linear yang dibakukan adalah:

$$Z_Y = 0,225 Z_1 + 0,250 Z_2 - 0,249 Z_3 \dots 4)$$

Di mana:

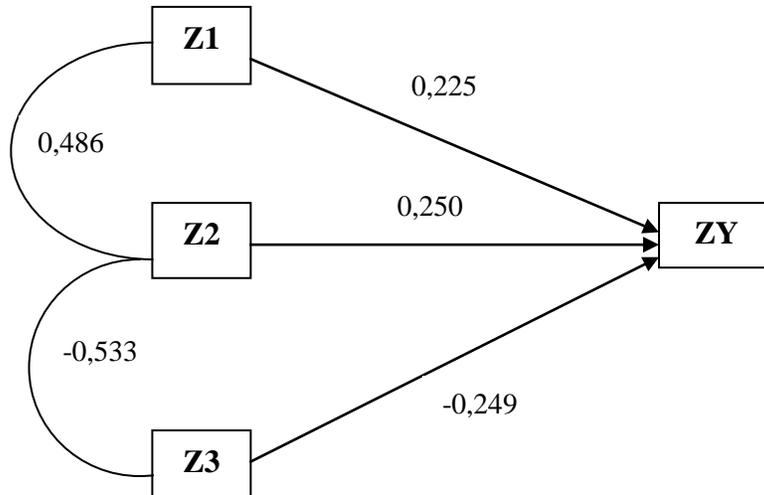
Z_Y : kinerja pegawai (data dibakukan)

Z_1 : motivasi kerja (data dibakukan)

Z_2 : kepuasan kerja (data dibakukan)

Z_3 : stres kerja (data dibakukan)

Apabila persamaan regresi linear yang dibakukan dituangkan dalam diagram jalur, maka diagramnya adalah seperti gambar berikut:



Gambar: Diagram Jalur Untuk Analisis Kinerja Pegawai

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Antar Variabel

Pengaruh	Terhadap	Jalur	Pengaruh	
			Tak langsung	Langsung
Motivasi (X1)	Kinerja (Y)	X1 → X2 → Y	0,122	0,225
		X1 → X2 → X3 → Y	0,065	
Kepuasan (X2)	Kinerja (Y)	X2 → X3 → Y	0,133	0,250
		X2 → X1 → Y	0,109	
Stres (X3)	Kinerja (Y)	X3 → X2 → Y	-0,133	- 0,249
		X3 → X2 → X1 → Y	-0,058	

Dalam analisis jalur ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tak langsung suatu variabel terhadap variabel yang lain, sehingga membentuk jalur-jalur. Berdasarkan Gambar di atas, maka dapat dibuat pengaruh langsung dan tak langsung seperti tabel 3 di atas:

Dari tabel 3 nampak bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,225. Pengaruh tak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,122. Sedangkan pengaruh tak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan stres kerja adalah sebesar 0,065.

Pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,250. Pengaruh tak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja adalah sebesar 0,133. Sedangkan pengaruh tak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,109.

Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah -0,249. Pengaruh tak langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah sebesar -0,133. Sedangkan pengaruh secara tak langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah sebesar -0,058.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta hasil pemeriksaan

asumsi multikolinearitas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengkaji analisis kinerja pegawai dengan dua alternatif solusi metode analisis mengandung problem multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Analisis regresi linear berganda dengan mengeluarkan variabel kepuasan adalah:

$$Y = 8,791 + 0,429 X_1 - 0,806 X_3$$

2. Analisis jalur dengan persamaan regresi linear yang dibakukan adalah:

$$Z_Y = 0,225 Z_1 + 0,250 Z_2 - 0,249 Z_3$$

Dalam analisis jalur ini, semua variabel penelitian dipertahankan untuk analisis. Di samping itu, variabel independen saling berkorelasi

DAFTAR PUSTAKA

- Dwijayanti, Efi. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Karanganyar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Gujarati, Damodar N. 2003. *Basic Econometrics*. Fourth Edition. Mc Graw Hill Companies.Inc.
- Karimah, Khoirinisa El. 2012. *Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Perseero)*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosi-

- al dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Myers, Raymond H. 1990, *Classical And Modern Regression with Applications*. PWS-KENT. Publishing Company, Boston.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Para Peneliti*. Tarsito, Bandung.
- Susilowati, Endang. 2013. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Buton*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.