

ANALISIS VARIABEL-VARIABEL YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PARA FASILITATOR PNPM-MP DI KABUPATEN KAPUAS

Penta Lestarini Budiati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Kuala Kapuas
Jalan Jend. A. Yani No. 3 Kuala Kapuas

Abstract: This research had two purposes e.g: (1) to do analysis of the influence of compensation variables, working conditions, management attitude toward employee, attitudes among peers, promotion, the need to improve the ability, the needs to improve, and education towards PNPM-MP facilitator motivation in Regency, and (2) to do analysis between the variables above that have the dominant influence towards PNPM-MP facilitator motivation in Kapuas Regency. Population of this research was 23 people of PNPM-MP facilitator in Kapuas Regency, and sample taken by 18 people. Data has gotten from questioner given to respondents. It used Double Linier Regression Analysis in hypothesis test to answer the purpose of research. Based on data analysis, it got a summary: (1) from the result of F test we knew that variables of compensation, working conditions, management attitude toward employee, attitudes among peers, promotion, the need to improve the ability, the needs to improve, and education significantly influence towards PNPM-MP facilitator motivation in Regency; (2) from the result of T test we knew that only management attitude toward employee, attitudes among peers and promotion that influence partially towards PNPM-MP facilitator motivation in Kapuas Regency, and (3) Promotion was the most dominant variable that influence PNPM-MP facilitator motivation in Kapuas Regency.

Kata Kunci: motivasi, fasilitas PNPM-MP

PENDAHULUAN

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (PNPM-MP) adalah suatu program yang bertujuan mempercepat penanggulangan kemiskinan dan berupaya meningkatkan pembangunan meliputi aspek pendidikan, kesehatan, dan peningkatan kapasitas/keterampilan termasuk di dalamnya pembangunan prasarana dan sarana sosial ekonomi. Pada program ini masyarakat diberi kebebasan untuk mengajukan usulan apapun yang bersifat open menu sesuai dengan kebutuhan, asalkan tidak termasuk di dalam daftar larangan (*Negative List*).

Prasarana yang diajukan hendaknya mendukung peningkatan kesejahteraan sosial (kesehatan masyarakat dan pendidikan masyarakat) maupun pengembangan ekonomi baik dalam lingkup desa ataupun kecamatan dan

diharapkan tepat sasaran yaitu kelompok rumah tangga miskin yang belum optimal atau tidak sepenuhnya mendapatkan pelayanan bidang pendidikan, prasarana, kesehatan, serta kelompok di pedesaan berupa pengembangan wawasan, perubahan pola pikir keterampilan dan manajemen, sehingga dapat tercapai tujuan program nasional pemberdayaan masyarakat (PNPM) yaitu mempercepat penanggulangan kemiskinan berdasarkan pengembangan kemandirian masyarakat melalui kegiatan yang ada terdahulu PNPM-PPK maupun PNPM-MP.

Peran Fasilitator sebagai pendamping masyarakat memberikan bimbingan dan pembinaan kepada masyarakat agar tujuan, prinsip, kebijakan, prosedur dan mekanisme PNPM-MP dapat dilakukan sehingga bisa dilaksanakan secara benar serta sesuai yang disarankan. Maka Fasilitator Teknik berupaya

semaksimal mungkin melakukan pendampingan, agar masyarakat mengerti bagaimana mengelola pembangunan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan pemeliharaan/pelestarian dalam proses pemberdayaan agar bisa tercapai, sehingga azas *DOUM* (dari, oleh dan untuk Masyarakat) benar-benar terwujud.

Dari pentingnya peranan Program PNPM-MP ini tentunya dibutuhkan pengelolaan yang professional. Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam mendukung keberhasilan Program PNPM ini adalah sumber daya manusia, dalam hal ini pihak fasilitator, mengingat besarnya peran mereka sebagai pendamping masyarakat. Sumber daya manusia yang handal akan meningkatkan kinerja, untuk itu perlu dijaga agar motivasi sumber daya manusia tetap tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut maka perlu diperhatikan tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap motivasi pihak fasilitator.

Definisi Motivasi

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Anonim, 2009).

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi didefinisikan juga sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas,

arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan organisasi (Robbins, 2003).

Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang paling difokuskan oleh kebanyakan kita bila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan menuju, dan konsisten dengan, tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya kita usahakan. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang (Sudrajat, 2008).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Beberapa faktor seperti usaha dan kemampuan yang sangat penting untuk memahami proses motivasi. Untuk itu variabel-variabel usaha dan kemampuan perlu dimasukkan ke dalam pola motivasi yang lebih lengkap. Usaha (*effort*) adalah tenaga yang dikeluarkan orang pada waktu melakukan

pekerjaan. Kemampuan (*ability*) mewujudkan kecakapan orang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Jumlah usaha yang dikerahkan berhubungan dengan tingkat kemampuan. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisa persoalan mungkin sama sekali tidak akan berusaha benar untuk memecahkannya. Di samping itu faktor lain yang mempengaruhi proses motivasi adalah variabel keorganisasian yang berupa pola pekerjaan, rentang kendali, gaya kepemimpinan, dan teknologi serta faktor kepuasan (*satisfaction*) yang berarti pemenuhan yang diperoleh dari pengalaman melakukan berbagai macam pekerjaan dan mendapatkan imbalan.

Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kelompok (*team-work*) dalam bekerja, yaitu visi, misi dan tujuan yang jelas, tantangan, keakraban, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, dan kepemimpinan (Papu, 2006).

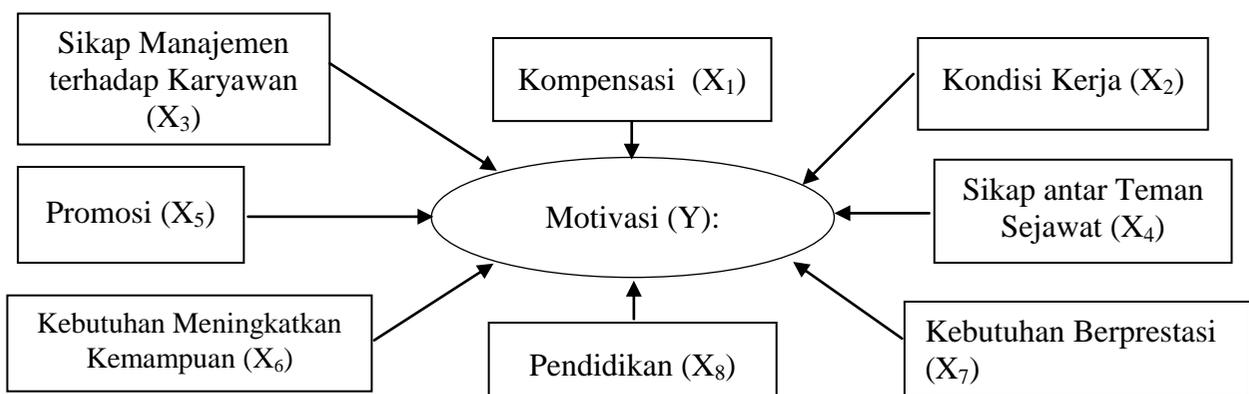
Menurut Chung and Megginson dalam Rastodio (2009), motivasi melibatkan (1) faktor-faktor individual; dan, (2) faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*coworkers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Motivasi dan kepuasan adalah saling berhubungan tetapi bukan konsep yang sinonim. Motivasi terutama berhubungan dengan

perilaku yang diarahkan kepada tujuan. Variabel keorganisasian mempengaruhi kebutuhan, yang merupakan awal proses pencarian sampai akhirnya karyawan mengevaluasi imbalan dan hukuman yang berhubungan dengan prestasi kerja. Di samping itu juga perlu diperhatikan bahwa tiap-tiap faktor dipengaruhi oleh variabel psikologis (misalnya persepsi), yang telah terbentuk pertama kali sebelum karyawan memasuki organisasi.

Teori-teori Motivasi

Untuk memahami tentang motivasi, kita akan bertemu dengan beberapa teori tentang motivasi. Dasawarsa 1950-an adalah kurun waktu yang berhasil dalam pengembangan konsep-konsep motivasi. Tiga teori spesifik dirumuskan selama waktu ini, yang meskipun diserang keras dan sekarang dapat dipertanyakan kesahihannya (validitasnya), agaknya masih merupakan penjelasan yang paling baik dikenal untuk motivasi karyawan. Inilah teori hierarki (anak tangga) kebutuhan, teori X dan Y, dan teori motivasi *higiene*. Ketiga teori ini penting diketahui karena dua alasan: (1) teori-teori ini mewakili suatu pondasi yang dari situlah berkembang teori-teori kontemporer; dan, (2) para manajer mempraktikkan secara teratur penggunaan teori-teori ini dan peristilahan mereka dalam menjelaskan motivasi karyawan. Dari ketiga teori klasik di atas, kemudian berkembang teori-teori motivasi kontemporer lainnya, seperti teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer, teori kebutuhan oleh Mc Clelland, dan lain-lain (Robbins, 2003).



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian Variabel-variabel yang Mempengaruhi Motivasi

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah variabel-variabel kompensasi, kondisi kerja, sikap manajemen terhadap karyawan, sikap antar teman sejawat, promosi, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan berprestasi, dan pendidikan berpengaruh terhadap motivasi para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas?; dan, (2) Diantara variabel-variabel tersebut di atas, variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi?

Kerangka Pikir Penelitian

Secara operasional, variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi dalam kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.

Hipotesis

Bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan serta kerangka pikiran mengenai motivasi, maka hipotesis yang diajukan adalah:

- H1 : Diduga bahwa variabel-variabel kompensasi, kondisi kerja, sikap manajemen terhadap karyawan, sikap antar teman sejawat, promosi, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan untuk berprestasi, dan pendidikan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap motivasi para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas.
- H2 : Diduga bahwa diantara variabel-variabel di atas, variabel sikap manajemen terhadap karyawan dan variabel sikap antar teman sejawat mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas.

METODE PENELITIAN

Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan terhadap para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas.

Unit Analisis Penelitian

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas.

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas yang berjumlah 23 orang, tapi karena kesulitan dalam memperoleh data maka diambil sampel sebanyak 18 orang saja.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel-variabel di atas adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi (Y) adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.
- b. Variabel bebas yang dirinci kedalam delapan variabel, yaitu: (1) kompensasi (X_1) adalah imbalan terhadap pekerjaan yang dilakukan para fasilitator dalam bentuk gaji dan tunjangan kesehatan yang diberikan; (2) kondisi kerja (X_2) adalah kondisi di sekitar tempat para fasilitator bekerja yang mendukung kelancaran pekerjaan, yang meliputi kondisi tempat kerja dan kondisi peralatan kerja yang digunakan; (3) sikap manajemen terhadap karyawan (X_3) adalah sikap manajemen terhadap karyawan selama karyawan bekerja, termasuk sikap atasan terhadap bawahan; (4) sikap antar teman sejawat (X_4) adalah sikap yang ditunjukkan oleh sesama teman sekerja selama melakukan pekerjaan; (5) promosi (X_5) adalah kesempatan yang diberikan pihak manajemen kepada para fasilitator untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi; (6) kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan (X_6) adalah kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para fasilitator yang berhubungan dengan pekerjaannya; (7) kebutuhan untuk berprestasi (X_7) adalah kebutuhan untuk mencapai keberhasilan dari para fasilitator dalam melakukan pekerjaannya; dan, (8) pendidikan (X_8) adalah merupakan kegiatan untuk mening-

katkan pengetahuan umum para fasilitator, termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori yang didapatkan di bangku sekolah.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel-variabel kompensasi, kondisi kerja, sikap manajemen terhadap karyawan, sikap antar teman sejawat, promosi, kebutuhan meningkatkan kemampuan, kebutuhan untuk berprestasi, dan pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan. Analisis yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda. Bentuk regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + e$$

Keterangan :

Y = variabel motivasi kerja karyawan.

X₁ = variabel kompensasi

X₂ = variabel kondisi kerja

X₃ = variabel sikap manajemen terhadap karyawan

X₄ = variabel sikap antar teman sejawat

X₅ = variabel promosi

X₆ = variabel kebutuhan meningkatkan kemampuan

X₇ = variabel kebutuhan berprestasi

X₈ = variabel tingkat pendidikan karyawan

e = variabel pengganggu

b₀ = menunjukkan konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅, b₆, b₇, dan b₈ menunjukkan koefisien regresi parsial.

Untuk memperoleh penaksir model regresi yang terbaik (*Best Linier Unbased Estimator*, BLUE), digunakan uji asumsi klasik linier berganda. Ada beberapa asumsi dalam model regresi yang tak bias terbaik, yaitu tidak adanya *Multikolinearitas*, tidak terjadi *Heteroskedastisitas*, dan antara variabel dependent dan variabel independennya mempunyai Distribusi Normal, serta tidak adanya *Autokorelasi* dalam variabel independennya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pada tabel 1 disajikan rangkuman uji validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian yang diolah menggunakan program SPSS 15.0 for Windows.

Dari tabel 1 hasil uji validitas dan reliabilitas di atas terlihat bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini semuanya adalah valid dan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan analisa Regresi Linier Berganda. Dalam penelitian ini analisa Regresi Linier Berganda diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0 for Windows.

Berikut ini adalah hasil analisis untuk pengujian hipotesis yang diajukan:

- Angka R sebesar 0,949 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara motivasi dengan delapan variabel independennya (kompensasi, kondisi kerja, sikap manajemen, sikap teman sejawat, promosi, kebutuhan meningkatkan kemampuan, kebutuhan berprestasi dan pendidikan) adalah kuat.
- Angka R square atau Koefisien Determinasi adalah 0,900. Namun untuk jumlah variabel independen lebih dari dua, sebaiknya Adjusted R Square yaitu 0,811. Hal ini berarti 81,1% variasi dari motivasi bisa dijelaskan oleh variasi dari kedelapan variabel independen. Sedangkan sisanya (100% -81,1% = 18,9%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.
- Standard Error of Estimate (SEE) adalah 0,208 (satuan yang dipakai adalah variabel dependen/motivasi). Makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.
- Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 10,145 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena probabilitas (0,001) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk mem-

prediksi motivasi. Atau bisa dikatakan, kompensasi, kondisi kerja, sikap manajemen, sikap antar teman sejawat, promosi, kebutuhan meningkatkan kemampuan, kebutuhan berprestasi dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi.

- e. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independent.

Hipotesis :

Ho : Koefisien regresi tidak signifikan

Ha : Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas): (1) Jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima; dan, (2) Jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak.

Keputusan terlihat pada kolom *Sig/significance*:

- a. Variabel sikap manajemen, sikap antar teman sejawat dan promosi mempunyai angka signifikan di bawah 0,05. Karena itu, ketiga variabel independent tersebut memang mempengaruhi motivasi.
- b. Variabel kompensasi, kondisi kerja, kebutuhan meningkatkan kemampuan, kebutuhan berprestasi dan pendidikan mempunyai angka signifikan di atas 0,05. Karena itu, kelima variabel tersebut sebenarnya tidak mempengaruhi motivasi.

Dari hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kondisi kerja, kebutuhan meningkatkan kemampuan, kebutuhan berprestasi dan pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap motivasi para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas, sedangkan variabel sikap manajemen, sikap antar teman sejawat dan promosi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap motivasi para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas.

Selanjutnya variabel kompensasi, kondisi kerja, kebutuhan meningkatkan kemampuan, kebutuhan berprestasi dan pendidikan dikeluarkan dari model regresi, kemudian prosedur pencarian model regresi diulang sekali

lagi untuk memperoleh persamaan regresi yang benar-benar bisa memprediksi motivasi berdasarkan variabel independent yang benar-benar berpengaruh.

Berikut adalah output SPSS dari model regresi berganda ke 2, di mana hanya tiga variabel independent yang masuk ke dalam model, yaitu sikap manajemen, sikap antar teman sejawat dan promosi.

- a. Angka R sebesar 0,894 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara motivasi dengan tiga variabel independentnya (sikap manajemen, sikap antar teman sejawat dan promosi) adalah kuat.
- b. Angka R square atau Koefisien Determinasi adalah 0,799. Namun untuk jumlah variabel independent lebih dari dua, sebaiknya Adjusted R Square yaitu 0,799. Hal ini berarti 79,9% variasi dari motivasi bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independent. Sedangkan sisanya (100% - 79,9% = 20,1%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.
- c. *Standard Error of Estimate (SEE)* adalah 0,236 (satuan yang dipakai adalah variabel dependent/motivasi). Makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependent.
- d. Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 18,603 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi motivasi. Atau bisa dikatakan, sikap manajemen, sikap antar teman sejawat, dan promosi secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi.
- e. Pada tabel dari Koefisien Regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,556 + 0,505 X_3 - 0,396 X_4 + 0,645 X_5$$

Di mana :

Y = Motivasi

X₃ = Sikap manajemen

X₄ = Sikap antar teman sejawat

X₅ = Promosi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
Y	Y _{1.1}	0,559	Valid	0,712	Reliabel
	Y _{1.2}	0,559	Valid		
X ₁	X _{1.1}	0,499	Valid	0,641	Reliabel
	X _{1.2}	0,391	Valid		
	X _{1.3}	0,543	Valid		
X ₂	X _{2.1}	0,695	Valid	0,819	Reliabel
	X _{2.2}	0,811	Valid		
	X _{2.3}	0,567	Valid		
X ₃	X _{3.1}	0,721	Valid	0,725	Reliabel
	X _{3.2}	0,346	Valid		
	X _{3.3}	0,351	Valid		
	X _{3.4}	0,721	Valid		
X ₄	X _{4.1}	0,728	Valid	0,818	Reliabel
	X _{4.2}	0,728	Valid		
X ₅	X _{5.1}	0,517	Valid	0,681	Reliabel
	X _{5.2}	0,517	Valid		
X ₆	X _{6.1}	0,604	Valid	0,721	Reliabel
	X _{6.2}	0,644	Valid		
	X _{6.3}	0,553	Valid		
X ₇	X _{7.1}	0,665	Valid	0,701	Reliabel
	X _{7.2}	0,367	Valid		
	X _{7.3}	0,676	Valid		
X ₈	X _{8.1}	0,639	Valid	0,751	Reliabel
	X _{8.2}	0,639	Valid		

Ket :

Suatu instrumen dikatakan valid jika r (koef.korelasi) $\geq 0,30$

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika Alpha Cronbach $\geq 0,6$

Konstanta sebesar 1,303 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi, kondisi kerja, sikap manajemen, sikap antar teman sejawat, promosi, kebutuhan meningkatkan kemampuan, kebutuhan berprestasi dan pendidikan, maka nilai motivasi adalah sebesar 1,303.

Koefisien regresi 0,505 menyatakan bahwa setiap penambahan sikap manajemen sebesar 1 akan mengurangi (karena tanda +) motivasi sebesar 0,505.

Koefisien regresi -0,396 menyatakan bahwa setiap penambahan sikap antar teman sejawat sebesar 1 akan mengurangi (karena tanda +) motivasi sebesar 0,396.

Koefisien regresi 0,645 menyatakan bahwa setiap penambahan sikap manajemen sebesar 1 akan meningkatkan (karena tanda +) motivasi sebesar 0,645.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen.

Terlihat bahwa pada kolom *Sig/significance*, semua variabel independent mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini berarti sikap manajemen, sikap antar teman sejawat dan promosi secara parsial juga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Sebelum persamaan regresi ini digunakan untuk memprediksi motivasi, terlebih dulu harus diuji ketepatan dari persamaan regresi tersebut dengan menggunakan asumsi klasik dalam model regresi yaitu uji asumsi regresi berganda multikolinieritas, uji asumsi regresi berganda heteroskedastisitas, uji asumsi regresi berganda normalitas dan uji asumsi regresi berganda autokorelasi.

Pengujian terhadap Asumsi Klasik Regresi Berganda

Untuk memperoleh penaksir tak bias linear terbaik (*best linear unbiased estimator*, BLUE), model analisis regresi berganda harus memenuhi persyaratan asumsi klasiknya, yaitu tidak adanya *Multikolinearitas*, tidak terjadi *Heteroskedastisitas*, dan antara variabel dependent dan variabel independennya mempunyai *Distribusi Normal*, serta tidak adanya *Autokorelasi* dalam variabel independennya.

Uji Asumsi Regresi Berganda Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinieritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya atau tidak ada *multikolinieritas*.

Pada bagian *coefficient* terlihat bahwa untuk ketiga variabel independent, angka VIF berada di sekitar angka 1 (1,237; 1,004 dan 1,241). Demikian juga nilai Tolerance mendekati angka 1 (0,808; 0,996 dan 0,806). Hal ini menunjukkan tidak adanya problem *multikolinieritas* dari model regresi tersebut.

Pada output bagian *Coefficient Correlations* terlihat bahwa semua angka korelasi antar variabel independent berada di bawah 0,5. Hal ini menunjukkan tidak adanya problem *multikolinieritas* dari model regresi tersebut.

Uji Asumsi Regresi Berganda Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas*. Jika varians berbeda, disebut *Heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Grafik terlihat bahwa titik-titik dari data menyebar secara *acak*, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar

baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi motivasi berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji Asumsi Regresi Berganda Normalitas Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dari grafik normalitas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi motivasi berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji Asumsi Regresi Berganda Autokorelasi. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem *autokorelasi*. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari *autokorelasi*.

Untuk mendeteksi adanya *autokorelasi* atau tidak adalah melalui besaran nilai D-W (Durbin-Watson), dengan pedoman:

- Angka D-W di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif,
- Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi,
- Angka D-W di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

Pada persamaan regresi di atas, terlihat angka D-W sebesar +1,845. Hal ini berarti model regresi di atas tidak terdapat masalah *autokorelasi*.

Uji asumsi *multikolinieritas*, uji asumsi *heteroskedastisitas*, uji normalitas dan uji asumsi *autokorelasi*, dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas dapat digunakan untuk memprediksi motivasi berdasarkan sikap manajemen, sikap antar teman sejawat dan promosi.

Model Regresi dari penelitian ini adalah :

$$Y = 0,556 + 0,505 X_3 - 0,396 X_4 + 0,645 X_5 \text{ atau}$$

Motivasi = 0,556 + 0,505 Sikap Manajemen - 0,396 Sikap Teman Sejawat + 0,645 Promosi

Pengujian hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel-variabel kompensasi, kondisi kerja, sikap manajemen, sikap antar teman sejawat, promosi, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan berprestasi dan pendidikan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap motivasi, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.
2. Tetapi secara parsial atau individu hanya variabel sikap manajemen, sikap antar teman sejawat dan promosi yang berpengaruh terhadap motivasi.
3. Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap motivasi adalah promosi.

PENUTUP

Simpulan

Uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 10,145 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena probabilitas (0,001) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi motivasi. Atau bisa dikatakan, kompensasi, kondisi kerja, sikap manajemen, sikap antar teman sejawat, promosi, kebutuhan meningkatkan kemampuan, kebutuhan berprestasi dan pendidikan secara bersama-sama secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas.

Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kondisi kerja, kebutuhan meningkatkan kemampuan, kebutuhan berprestasi dan pendidikan mempunyai angka signifikan di atas 0,05, karena itu kelima variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap motivasi para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas; sedangkan variabel sikap manajemen, sikap antar teman sejawat dan promosi mempunyai angka signifikan di bawah 0,05, karena itu ketiga variabel independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap motivasi para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas.

Model regresi yang bisa digunakan untuk memprediksi motivasi para fasilitator PNPM-MP di Kabupaten Kapuas adalah sebagai berikut:

Motivasi = 0,556 + 0,505 Sikap Manajemen - 0,396 Sikap Teman Sejawat + 0,645 Promosi, di mana model regresi ini telah memenuhi syarat dari uji asumsi klasik regresi berganda, yaitu tidak adanya *Multikolinearitas*, tidak terjadi *Heteroskedastisitas*, dan antara variabel dependen dan variabel independennya mempunyai *Distribusi Normal*, serta tidak adanya *Autokorelasi* dalam variabel independennya.

Saran

Hasil kesimpulan di atas diketahui bahwa kompensasi, kondisi kerja, sikap manajemen terhadap karyawan, sikap antar teman sejawat, promosi, kebutuhan meningkatkan kemampuan, kebutuhan berprestasi dan pendidikan mempengaruhi motivasi para fasilitator PNPM-MP Mandiri Kabupaten Kapuas. Oleh karena itu, pihak manajemen harus memperhatikan kedelapan variabel tersebut untuk meningkatkan motivasi para fasilitator, terutama variabel sikap manajemen terhadap karyawan, sikap antar teman sejawat dan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2009. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi*. Warta Warga, htm, diakses 31 Agustus 2010.
- Papu, Johannes, 2006. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kelompok (Teamwork)*. [http://www.gsn-soeki.com/wouw/?koleksi-artikel untuk semua](http://www.gsn-soeki.com/wouw/?koleksi-artikel%20untuk%20semua), diakses 31 Agustus 2010.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rastodio, 2009. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja*. Rastodio.com, di-akses 31 Agustus 2010.
- Robbins, Stephen P., 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi Indonesia. Penerbit PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Santoso, Singgih, 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudrajat, Akhmad, 2008. *Teori-teori Motivasi*. WordPress.com, diakses 25 September 2010.
- Supranto, J., 2005. *Ekonometri*, Buku Kesatu. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- _____, 1995. *Ekonometrik*, Buku Dua. Penerbit LPFE Universitas Indonesia, Jakarta.