

## **BAB IV**

### **ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Universitas Tidar Magelang**

##### **1. Sejarah**

Universitas Tidar berada di bawah Yayasan Perguruan Tinggi Borobudur Tidar, dengan Ketua Umum H. Sukardi, SH. Universitas Tidar Magelang (UTM) secara resmi memulai penyelenggaraan proses Tridharma Tanggal 17 Juli 1979 sesuai izin yang diberikan Koordinator Kopertis Wilayah V (Jawa Tengah dan DIY), Drs Wuryanto Nomor 032/SK/Kpt/VII/1979 berkedudukan di Provinsi Jawa Tengah tepatnya di Kota Magelang.

Pertamakali didirikan, UTM terdiri dari lima fakultas yang membawahi tujuh jurusan yaitu Fakultas Ekonomi dengan Jurusan Ekonomi Umum; Fakultas Sastra dan Kebudayaan dengan Jurusan Sastra Inggris; Fakultas Teknik dengan Jurusan Teknik Elektro, Teknik Mesin, dan Teknik Sipil; Fakultas Pertanian, Jurusan Pendidikan Ahli Farming; serta Fakultas Sospol dengan Jurusan Administrasi Negara. Satu tahun kemudian, Fakultas Sastra dan Kebudayaan berubah menjadi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan berkembang menjadi dua jurusan, yaitu Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris serta Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia.

UTM memperoleh status terdaftar untuk tingkat Sarjana Muda untuk semua jurusan dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia pada tanggal 22 Januari 1981. Status terdaftar ini diperbarui dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 03950/1984 tanggal 24 Agustus 1984 tentang penyesuaian jalur jenjang dan program pendidikan dengan rincian sebagai berikut jenjang program pendidikan S1 terdiri dari Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi Studi Pembangunan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Jurusan Pendidikan Bahasa dan Seni yang terdiri dari Program Studi Bahasa dan Sastra Indonesia dan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Teknik terdiri dari Jurusan Teknik Sipil, Teknik Mesin dan Teknik Elektro, Fakultas Pertanian, Jurusan Budi Daya Pertanian, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Sedangkan untuk jenjang program pendidikan DIII Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Jurusan Pendidikan Bahasa dan Seni, Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia. Dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 03890/1986 tanggal 22 Mei 1986, ditetapkan status terdaftar pada tingkat sarjana. Dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 02880/1989 tanggal 15 Maret 1989, Fakultas Ekonomi ditetapkan berstatus diakui.

Tren penyelenggaraan pendidikan singkat untuk tenaga siap kerja mendorong UTM membuka program diploma tiga untuk Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Teknik Mesin Otomotif pada Fakultas Teknik pada tahun 1999. Akhir tahun 2004, program diploma tiga teknik sipil ditutup karena kurangnya peminat.

Tahun 1998 seluruh program studi yang diselenggarakan UTM telah mendapatkan status terakreditasi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Akreditasi ini merupakan bentuk penjaminan pihak independen atas pemenuhan standar mutu pendidikan tinggi yang dilaksanakan institusi untuk melindungi masyarakat pengguna jasa. Seluruh program studi juga mendakan izin operasional, yaitu seluruh program studi mendapatkan legalitas penyelenggaraan pendidikan dari pemerintah (Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia).

Universitas Tidar Magelang (UTM) dipimpin oleh seorang rektor dan dibantu oleh tiga orang wakil rektor, yaitu Wakil Rektor I Bidang Akademik, Wakil Rektor II Bidang Administrasi, dan Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan. Rektor bertanggung jawab atas pengembangan UTM (secara akademis) dan kelancaran kegiatan belajar mengajar baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Secara struktural rektor bertanggung jawab kepada Yayasan Perguruan Tinggi Borobudur Tidar. Yayasan Perguruan Tinggi Borobudur Tidar ialah sebuah yayasan yang memiliki dan mengelola UTM.

UTM memiliki lima fakultas yaitu, Fakultas Ekonomi, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Fakultas Ekonomi terdiri atas dua jurusan yaitu Program Studi Ekonomi Pembangunan (S1) dan Program Studi Akuntansi (D III). Fakultas Teknik terdiri atas Program Studi Teknik Mesin (S1 dan D-III), Program Studi Teknik Sipil, dan Program Studi Teknik Elektro. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan terdiri atas Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris dan Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia. Masing-masing fakultas dipimpin oleh seorang Dekan dan satu orang wakil dekan. Program studi dipimpin oleh seorang ketua program studi, sekretaris program studi dan Kepala Laboratorium.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan**

### **a. Visi**

Unggul dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

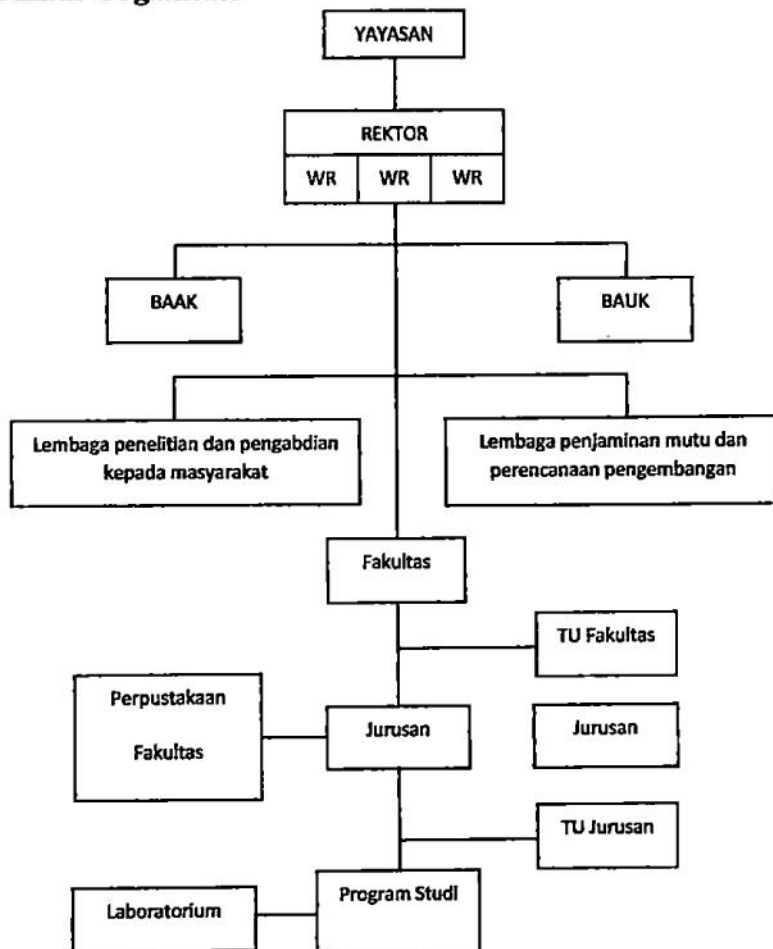
### **b. Misi**

- 1) Mengembangkan kehidupan ilmiah dengan melakukan pendidikan dan penelitian
- 2) Mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan seni kepada masyarakat, dan
- 3) Memberikan pelayanan terbaik untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang berkualitas tinggi.

### c. Tujuan

- 1) Mewujudkan budaya ilmiah sehingga sivitas akademika mampu mentransformasi, berinovasi dan kreatif dalam ipteks,
- 2) Memotivasi masyarakat agar mengalami kepekaan dalam perkembangan ipteks, serta
- 3) Mendapatkan respon positif dari masyarakat atas dasar keunggulan dalam pelayanan.

### 3. Struktur Organisasi



**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi Universitas Tidar Magelang**

## B. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan dosen Universitas Tidar Magelang sebesar 147 orang responden yang terdiri dari 45 orang karyawan dan 102 orang dosen. Kuesioner yang disebarakan adalah sejumlah 147 orang dan kuesioner yang kembali berjumlah 64 orang yang terdiri dari 44 orang karyawan dan 20 orang dosen.

Deskripsi mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.1**

### Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	
		N	%
1.	Jenis kelamin	N	%
	a. Pria	43	67
	b. Wanita	21	33
	Jumlah	64	100
2.	Umur	N	%
	a. >50	23	36
	b. 41-50	20	31
	c. 31-40	15	23
	d. <31	6	9
Jumlah	64	100	
3.	Pendidikan	N	%
	a. SLTA	31	48
	b. Diploma	3	5
	c. Sarjana (S1)	11	17
	d. Pasca (S2)	19	30
Jumlah	64	100	
4.	Masa kerja (tahun)	N	%
	a. > 21	29	45
	b. 11 – 21	9	14
	c. 0-10	26	41
Jumlah	64	100	

Sumber : Angket Kuesioner

Pada tabel 4.1 karakteristik responden dapat dilihat bahwa 43 orang (67%) responden memiliki jenis kelamin pria dan 21 orang (33%) responden memiliki jenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa 23 orang (36%) responden memiliki umur diatas 50 tahun, 20 orang (31%) responden memiliki umur antara 41 hingga 50 tahun, 15 orang (23%) responden memiliki umur antara 31 hingga 40 tahun dan 6 orang (9%) responden memiliki usia yang lebih kecil dari 31 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa 31 orang (48%) responden berpendidikan SLTA, 3 orang (5%) berpendidikan diploma, 11 orang (17%) berpendidikan S1 dan 19 orang (30%) berpendidikan pasca sarjana. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa 29 orang (45%) responden telah memiliki pengalaman bekerja lebih dari 21 tahun, 9 orang (14%) responden telah memiliki pengalaman bekerja antara 11 hingga 21 tahun, 26 orang (41%) responden telah memiliki pengalaman bekerja hingga 10 tahun.

### **C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dan total skor. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 4.2

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen pada variabel Independen

Variabel	Butir	Corected item total correlation	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha
Keadilan Distributif Kompensasi (X1)	X1.1	0,780	0,246	Valid	0,905 (Reliabel)
	X1.2	0,756	0,246	Valid	
	X1.3	0,813	0,246	Valid	
	X1.4	0,805	0,246	Valid	
Kebutuhan Berprestasi (X2)	X2.1	0,449	0,246	Valid	0,641 (Reliabel)
	X2.2	0,348	0,246	Valid	
	X2.3	0,487	0,246	Valid	
	X2.4	0,478	0,246	Valid	
Kebutuhan Berafiliasi (X3)	X3.1	0,488	0,246	Valid	0,723 (Reliabel)
	X3.2	0,396	0,246	Valid	
	X3.3	0,414	0,246	Valid	
	X3.4	0,682	0,246	Valid	
	X3.5	0,626	0,246	Valid	
Kebutuhan Kekuasaan (X4)	X4.1	0,360	0,246	Valid	0,764 (Reliabel)
	X4.2	0,638	0,246	Valid	
	X4.3	0,592	0,246	Valid	
	X4.4	0,640	0,246	Valid	
	X4.5	0,469	0,246	Valid	

Sumber : Data primer diolah

Hasil pengujian validitas instrumen untuk variabel independen pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh butir pengukuran variabel keadilan distributif kompensasi (X1), kebutuhan berprestasi (X2), kebutuhan berafiliasi (X3) dan kebutuhan kekuasaan (X4) mempunyai taraf signifikansi  $< 0,05$  dan koefisien *Corected item total correlation* ( $r$  hitung) lebih besar dari  $r$  tabel 0,246 (pada  $N : 64$ ,  $r$  tabel : 0,246) dan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , maka seluruh butir variabel independen dinyatakan valid dan *reliable*.



Tabel 4.3

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen pada variabel dependen**

Variabel	Butir	<i>Corrected item total correlation</i>	r tabel	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja (Y)	Y1.1	0,356	0,246	Valid	0,836 (Reliabel)
	Y1.2	0,560	0,246	Valid	
	Y1.3	0,748	0,246	Valid	
	Y1.4	0,594	0,246	Valid	
	Y1.5	0,704	0,246	Valid	
	Y1.6	0,658	0,246	Valid	
	Y1.7	0,633	0,246	Valid	
	Y1.8	0,285	0,246	Valid	

Sumber : Data primer diolah

Hasil pengujian validitas instrumen untuk variabel dependen pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh butir pengukuran variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai taraf signifikansi  $< 0,05$  dan koefisien *Corrected item total correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel 0,246 dan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , maka seluruh butir variabel dependen dinyatakan valid dan *reliable*

#### D. Analisis Deskriptif

##### 1. Variabel Keadilan Distributif Kompensasi

Tanggapan responden tentang keadilan distributif kompensasi pada karyawan Universitas Tidar Magelang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4

**Distribusi Kuesioner Keadilan Distributif Kompensasi**

Kategori	Butir 1		Butir 2		Butir 3		Butir 4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
STS	2	3,10	2	3,10	2	3,10	2	3,10
TS	5	7,8	5	7,80	3	4,70	2	3,10
N	8	12,50	10	15,60	16	25,00	13	20,30
S	36	56,30	34	53,10	36	56,30	33	51,60
SS	13	20,30	13	20,30	7	10,90	14	21,90
<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang keadilan distributif kompensasi pada karyawan Universitas Tidar Magelang sebanyak 76,60% dari karyawan yang menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 1, sebanyak 73,40% dari karyawan yang menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 2, sebanyak 67,20 % dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 3 dan sebanyak 73,50% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 4. Hal ini dapat disimpulkan secara umum bahwa sebagian besar karyawan menilai kompensasi mereka telah sesuai dengan harapan.

## 2. Variabel Kebutuhan Berprestasi

Tanggapan responden tentang kebutuhan berprestasi pada karyawan Universitas Tidar Magelang dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5

**Distribusi Kuesioner Kebutuhan Berprestasi**

Kategori	Butir 1		Butir 2		Butir 3		Butir 4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
STS	3	4,70	4	6,30	1	1,60	1	1,60
TS	3	4,70	8	12,50	5	7,8	0	0
N	16	25,00	4	6,30	14	21,90	2	3,10
S	34	53,10	23	35,90	26	40,60	34	53,10
SS	8	12,50	25	39,10	18	28,10	27	42,20
<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Tingkat kebutuhan untuk menerima risiko yang moderat, keinginan untuk sukses dan keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja pada karyawan bagian Universitas Tidar Magelang relatif tinggi hal ini dibuktikan bahwa sebanyak 65,60% dari karyawan yang menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 1, sebanyak 75% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 2, sebanyak 68,70% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 3 dan sebanyak 95,30% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 4.

### 3. Variabel Kebutuhan Berafiliasi

Tanggapan responden tentang kebutuhan berprestasi pada karyawan Universitas Tidar Magelang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6

**Distribusi Kuesioner Kebutuhan Berafiliasi**

Kategori	Butir 1		Butir 2		Butir 3		Butir 4		Butir 5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TS	0	0	0	0	1	1,60	0	0	0	0
N	2	3,10	4	6,30	4	6,30	6	9,40	4	6,30
S	25	39,10	30	46,90	30	46,90	32	50,00	25	39,10
SS	37	57,80	30	46,90	29	45,30	26	40,60	35	54,70
Jumlah	64	100	64	100	64	100	64	100	64	100

Sumber : Data diolah

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kebutuhan berafiliasi pada karyawan Universitas Tidar Magelang sebanyak 96,90% dari karyawan yang menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 1, sebanyak 93,80% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 2, sebanyak 92,20% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 3, sebanyak 90,60% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 4 dan sebanyak 93,80% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 5. Dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden sebagian besar setuju dan sangat setuju pada pernyataan kebutuhan berafiliasi sehingga tingkat dorongan untuk motifasi berafiliasi sangat tinggi..

#### 4. Variabel Kebutuhan Kekuasaan

Tanggapan responden tentang kebutuhan kekuasaan pada karyawan Universitas Tidar Magelang dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7

## Distribusi Kuesioner Kebutuhan Kekuasaan

Kategori	Butir 1		Butir 2		Butir 3		Butir 4		Butir 5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
STS	1	1,60	2	3,10	1	1,60	1	1,60	0	0
TS	10	15,60	1	1,60	1	1,60	2	3,10	7	10,90
N	31	48,40	14	21,90	14	21,90	18	28,10	24	37,50
S	17	26,60	38	59,40	38	59,40	32	50,00	24	37,50
SS	5	7,80	9	14,10	10	15,60	11	17,20	9	14,10
Jumlah	64	100	64	100	64	100	64	100	64	100

Sumber : Data diolah

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kebutuhan untuk mempengaruhi, mementor, mengajarkan dan mendorong pencapaian prestasi suka mengambil risiko yang modera relatif tinggi hal ini dibuktikan bahwa sebanyak 34,40 % dari karyawan yang menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 1, sebanyak 73,50% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 2, sebanyak 75% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 3, sebanyak 67,20% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 4 dan sebanyak 51,60% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 5.

## 5. Variabel Kinerja

Tanggapan responden tentang kinerja pada karyawan Universitas Tidar Magelang dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Kuesioner Kinerja**

Kategori	Butir 1		Butir 2		Butir 3		Butir 4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
STS	0	0	1	1,60	0	0	0	0
TS	4	6,30	3	4,70	3	4,70	5	7,80
N	18	28,10	14	21,90	21	32,80	36	56,30
S	37	57,80	40	62,50	30	46,90	20	31,30
SS	5	7,80	6	9,40	10	15,60	3	4,70
<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>
Kategori	Butir 5		Butir 6		Butir 7		Butir 8	
	F	%	F	%	F	%	F	%
STS	1	1,60	1	1,60	0	0	0	0
TS	0	0	1	1,60	0	0	1	1,60
N	9	14,10	30	46,90	19	29,70	5	7,80
S	43	67,20	25	39,10	36	56,30	37	57,80
SS	11	17,20	7	10,90	9	14,10	21	32,80
<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan (Veitzal, 2005).

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kinerja pada karyawan Universitas Tidar Magelang sebanyak 65,60% dari karyawan yang menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 1, sebanyak 71,90% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 2, sebanyak 62,50% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 3, sebanyak 36% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 4, sebanyak 84,40% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 5, sebanyak 50% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 6, sebanyak 70,40% dari

karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 7 dan sebanyak 90,60% dari karyawan menilai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan butir 8, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja seluruh karyawan agen relatif sudah baik.

#### 6. Nilai Rata-Rata (*Mean*)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui skor nilai rata-rata pada variabel penelitian. Rata-rata (*mean*) untuk variabel keadilan distributif kompensasi ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.9**

**Skor nilai rata-rata variabel keadilan ditributif kompensasi**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
skortotalkdk	64	4	20	15.16	3.248
Valid N (listwise)	64				

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa 64 orang responden yang diteliti rata-rata memiliki nilai skor keadilan distributif kompensasi sebesar 15,16 dengan nilai skor variabel keadilan distributif kompensasi terendah sebesar 4 dan tertinggi sebesar 20, dengan standar deviasi sebesar 3,24.

**Tabel 4.10****Skor nilai rata-rata variabel kebutuhan berprestasi**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totalskorkpres	64	8	20	15.75	2.720
Valid N (listwise)	64				

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa 64 orang responden yang diteliti rata-rata memiliki nilai skor kebutuhan berprestasi sebesar 15,75 dengan nilai skor variabel kebutuhan berprestasi terendah sebesar 8 dan tertinggi sebesar 20, dengan standar deviasi sebesar 2,72.

**Tabel 4.11****Skor nilai rata-rata variabel kebutuhan berafiliasi**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL	64	17	25	20.00	1.952
Valid N (listwise)	64				

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa 64 orang responden yang diteliti rata-rata memiliki nilai skor kebutuhan berafiliasi sebesar 20 dengan nilai skor variabel kebutuhan berafiliasi terendah sebesar 17 dan tertinggi sebesar 25, dengan standar deviasi sebesar 1,952



**Tabel 4.12****Skor nilai rata-rata variabel kebutuhan kekuasaan**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totalskorkua	64	10	25	18.22	2.973
Valid N (listwise)	64				

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa 64 orang responden yang diteliti rata-rata memiliki nilai skor kebutuhan kekuasaan sebesar 18,22 dengan nilai skor variabel kebutuhan kekuasaan terendah sebesar 10 dan tertinggi sebesar 25, dengan standar deviasi sebesar 2,97.

**Tabel 4.13****Skor nilai rata-rata variabel kinerja**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totalskorkiner	64	19	40	30.08	3.901
Valid N (listwise)	64				

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa 64 orang responden yang diteliti rata-rata memiliki nilai skor kinerja sebesar 30 dengan nilai skor variabel kinerja terendah sebesar 19 dan tertinggi sebesar 40, dengan standar deviasi sebesar 3,90.

## E. Analisis Inferensial

### 1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis statistik adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis, digunakan data yang sedang dipersoalkan atau diuji (Danang Sunyoto, 2011). Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Perhitungan analisis ini menggunakan program SPSS 17, seperti ditunjukkan tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**

#### Hasil pengujian analisis Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	17.856	4.751		3.758	.000
X1	.068	.112	.056	.608	.546
X2	.418	.158	.292	2.645	.010
X3	-.345	.188	-.172	-1.830	.072
X4	.631	.142	.481	4.434	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah

Persamaan Regresi pada tabel 4.14 yaitu:

$$Y=0,056X_1+0,292X_2-0,172X_3+0,481X_4$$

Koefisien X1 (keadilan distributif kompensasi) sebesar 0,056 (positif) artinya jika ada peningkatan keadilan distributif kompensasi maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika ada penurunan keadilan distributif kompensasi maka kinerja juga akan menurun. Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian diketahui nilai signifikansi untuk variabel X1 sebesar  $0,546 > \alpha$  (0,05) sehingga analisis regresi menolak H1 yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja karyawan dan dosen Universitas Tidar Magelang.

Koefisien X2 (kebutuhan berprestasi) sebesar 0,292X (positif) artinya jika ada peningkatan kebutuhan berprestasi maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika ada penurunan kebutuhan berprestasi maka kinerja akan menurun. Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian diketahui nilai signifikansi untuk variabel X2 sebesar  $0,010 < \alpha$  (0,05) sehingga analisis regresi menerima H2 yaitu ada pengaruh yang signifikan kebutuhan berprestasi terhadap kinerja karyawan dan dosen Universitas Tidar Magelang.

Koefisien X3 (kebutuhan berafiliasi) sebesar -0,172 (negatif) artinya jika ada peningkatan kebutuhan berafiliasi maka kinerja akan menurun, sebaliknya jika ada penurunan kebutuhan berafiliasi maka kinerja akan meningkat. Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian diketahui nilai

signifikansi untuk variabel X3 sebesar  $0,072 > \alpha (0,05)$  sehingga analisis regresi menolak H3 yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan kebutuhan berafiliasi terhadap kinerja karyawan dan dosen Universitas Tidar Magelang.

Koefisien X4 (kebutuhan kekuasaan) sebesar 0,481 (positif) artinya jika ada peningkatan kebutuhan kekuasaan maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika ada penurunan kebutuhan kekuasaan maka kinerja akan menurun. Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian diketahui nilai signifikansi untuk variabel X4 sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  sehingga analisis regresi menerima H4 yaitu ada pengaruh yang signifikan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja karyawan dan dosen Universitas Tidar Magelang.

## **2. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Tabel 4.15

## Nilai Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.479	2.814

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa perolehan  $R^2$  adalah sebesar 0,479 atau 47,9%. Angka ini menyatakan bahwa variabel bebas (keadilan distributif kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan) mempengaruhi variabel terikat (kinerja) sebesar 47,9% dan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

### 3. Pembahasan

Keadilan distributif kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan dapat menurunkan produktifitas dan kualitas kerja sehingga dapat mempengaruhi pelayanan dan pendidikan di Universitas Tidar Magelang. Hasil statistik uji t untuk variabel keadilan distributif kompensasi sebesar 0,608 dengan tingkat signifikansi 0,546 dengan demikian keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan dengan kinerja karyawan dan dosen Universitas Tidar Magelang dibuktikan dengan hasil uji t tersebut. Variabel keadilan distributif kompensasi di Universitas Tidar Magelang diketahui bahwa ada atau tidak adanya

pemberian kompensasi yang adil dan baik terhadap karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa karyawan dan dosen telah memberikan pelayanan terbaik untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang berkualitas tinggi. Dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang berkualitas tinggi tentunya faktor keadilan distributif kompensasi menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian maka karyawan dan dosen Universitas Tidar Magelang tetap berkinerja baik dalam mengembangkan kehidupan ilmiah dengan melakukan pendidikan dan penelitian, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan seni kepada masyarakat dan memberikan dan menjamin pendidikan yang berkualitas tinggi.

Variabel kebutuhan berprestasi dinyatakan diterima, yaitu kebutuhan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen Universitas Tidar Magelang. Hal ini dapat diartikan tingkat kebutuhan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, mau menerima risiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka mempunyai pengaruh dan hubungan yang kuat pada peningkatan kinerja yang dilakukan karyawan dan dosen. Ciri-ciri individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi yaitu berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, mencari *feedback* (umpan balik) tentang perbuatannya, memilih risiko yang moderat (sedang) didalam

perbuatannya. Dengan memilih risiko yang moderat berarti masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi. Karakteristik terakhir dari individu berprestasi yaitu mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Apabila seorang karyawan dapat berprestasi kerja sesuai dengan harapan organisasi, dan ia menduga bahwa dengan tercapainya prestasi yang tinggi ia akan merasakan akibat-akibat yang diharapkan, maka ia akan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja, sebaliknya jika karyawan merasa yakin bahwa ia tidak dapat mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan maka ia akan kurang motivasinya.

Variabel kebutuhan berafiliasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena setiap karyawan dan dosen mempunyai tanggung jawab masing-masing sesuai tridharma perguruan tinggi, namun dalam melakukan tugas harus dilakukan dengan kerasama yang baik. Setiap karyawan dan dosen mengetahui mengetahui peran masing-masing dalam pekerjaannya dengan demikian kebutuhan akan afiliasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan dosen di Universitas Tidar Magelang. Kebutuhan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain. Tetapi yang perlu diperhatikan bahwa sampai sejauh mana seseorang bersedia bekerjasama dengan orang lain dalam kehidupan berorganisasi. Variabel kebutuhan berafiliasi di Universitas Tidar Magelang menunjukkan bahwa ada atau tidak adanya kebutuhan berafiliasi terhadap karyawan dan dosen tidak mempengaruhi

kinerja. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa karyawan dan dosen mewujudkan budaya ilmiah sehingga sivitas akademika mampu mentransformasi, berinovasi dan kreatif dalam ipteks dan mendapatkan respon positif dari masyarakat atas dasar keunggulan dalam pelayanan sesuai tri dharma perguruan tinggi, sehingga kebutuhan berafiliasi pada karyawan dan dosen menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian maka karyawan dan dosen Universitas Tidar Magelang tetap berkinerja baik sehingga menjamin pendidikan yang berkualitas tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Obed Setyo P. (2011) yaitu kebutuhan berafiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis IV untuk variabel kebutuhan kekuasaan dinyatakan diterima, yaitu kebutuhan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen Universitas Tidar Magelang. Hal ini disebabkan untuk bagian administrasi pada beberapa orang memiliki jabatan ganda yaitu selain melakukan tugas administrasi juga merangkap sebagai dosen/pengelola. Kebutuhan untuk berkuasa karyawan dan dosen tinggi yaitu karena masing-masing karyawan dan dosen yang memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun tidak memenuhi syarat administratif untuk menduduki jabatan penting di Universitas Tidar Magelang, sementara beberapa karyawan baru yang memiliki masa kerja 0-10 tahun sebagian besar menduduki jabatan penting di Universitas Tidar Magelang. Pelaksanaan kekuasaan di Universitas Tidar Magelang secara kolegiat sehingga pengambilan suatu keputusan tidak mutlak berada pada seorang



pemimpin. Menurut *McClelland*, kekuasaan mempunyai dua orientasi. Kekuasaan dapat menjadi negatif pada orang yang berfokus pada dominasi dan kepatuhan atau kekuasaan dapat menjadi positif karena merefleksikan perilaku persuasif dan inspirasional. Teori motivasi yang disampaikan oleh *McClelland* yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.