

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Analisis Data**

##### **1. Gambaran Umum Balai Metrologi Yogyakarta**

Balai Metrologi DIY sebagai bagian dari institusi pemerintahan seperti apa dan bagaimana peran lembaga ini dalam melaksanakan kegiatannya diuraikan ilustrasi sebagai berikut.

Keadaan tertib ukur di masyarakat Provinsi DIY merupakan keadaan yang ingin dicapai pembangunan yang ditandai dengan terlindunginya kepentingan produsen dan konsumen, iklim usaha yang kondusif dalam arti terjadi persaingan yang sehat, mempunyai kredibilitas internasional, terciptanya dukungan peningkatan daya saing produk, terwujudnya masyarakat yang sadar tertib ukur. Untuk mewujudkan keadaan yang demikian itu Balai Metrologi DIY mempunyai visi dan misi sebagai berikut

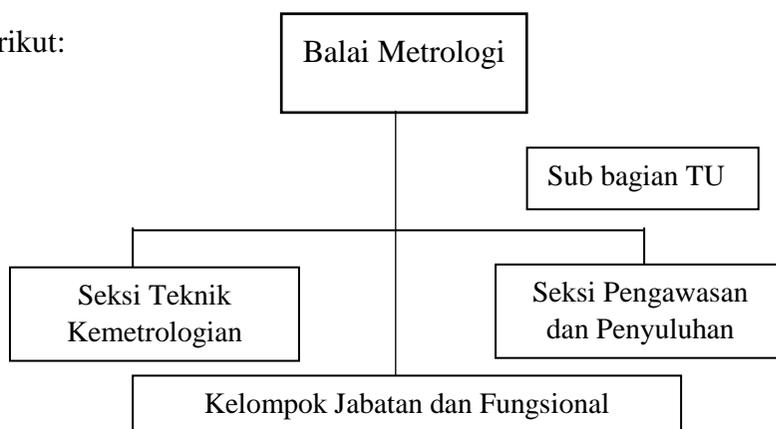
Visi : Terwujudnya tertib ukur, perlindungan kepentingan umum  
dalam bidang pengukuran kuantitas barang

Misi :

- a. Mewujudkan pelayanan kemetrolagian yang transparan dan profesional

- b. Meningkatkan pelayanan kemetrolagian yang bermutu serta merata dan terjangkau dalam bentuk persuasif, preventif dan represif
- c. Membangun citra pelayanan dengan memperlakukan penggunaan layanan sebagai pusat perhatian

Balai Metrologi sebelum otonomi daerah bernama Bidang Metrologi dibawah Kantor Wilayah Departemen Perindustrian dan Perdagangan. Dalam era otonomi saat ini, mengacu Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) baru sesuai Peraturan Daerah Nomor 7, Balai Metrologi merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah dengan rincian Tugas dan Fungsinya ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 49 tahun 2008, dengan bagan struktur organisasi sebagaimana gambar berikut:



Gambar 4.1  
Struktur organisasi Balai Metrologi DIY

Balai Metrologi terletak di Jalan Sisingamangaraja No.21 Yogyakarta dibangun diatas tanah seluas 1200 m<sup>2</sup> berlantai 2, lantai 1 terdiri Ruang kerja Kepala Balai, Ruang Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Staf, Ruang Laboratorium Standar dan Pengujian, Ruang Pelayanan Tera dan Tera Ulang, Ruang Pengujian Meter Air serta Ruang pengujian Meter kWh. Sedangkan lantai 2 terdiri Ruang Komputer, Ruang Kerja Kepala Seksi Teknik Kemetrolagian, Ruang kerja Kepala Seksi Pengawasan dan Penyuluhan serta ruang Pejabat Fungsional Penera. Masih ada 2 tempat lagi sebagai kelengkapan kantor utama yaitu ruang pengujian Argo Meter yang terletak di sebelah Kantor induk dan ruang pengujian Tangki Ukur Mobil, terletak di belakang Kantor Induk. Pegawai metrologi saat ini berjumlah 43 orang, 3 Kepala Seksi, 23 pejabat fungsional penera, dan 17 staf fungsional umum dengan komposisi umur rata-rata diatas 45 tahun.

Walaupun secara organisasi berubah-ubah baik struktur maupun namanya, akan tetapi tugas dan fungsinya tidak berubah yaitu sebagaimana dirinci dalam Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 49 Tahun 2008, tentang rincian tugas dan fungsi dinas dan unit pelaksana teknis pada Dinas Perindustrian,Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah,Balai Metrologi mempunyai tugas melaksanakan

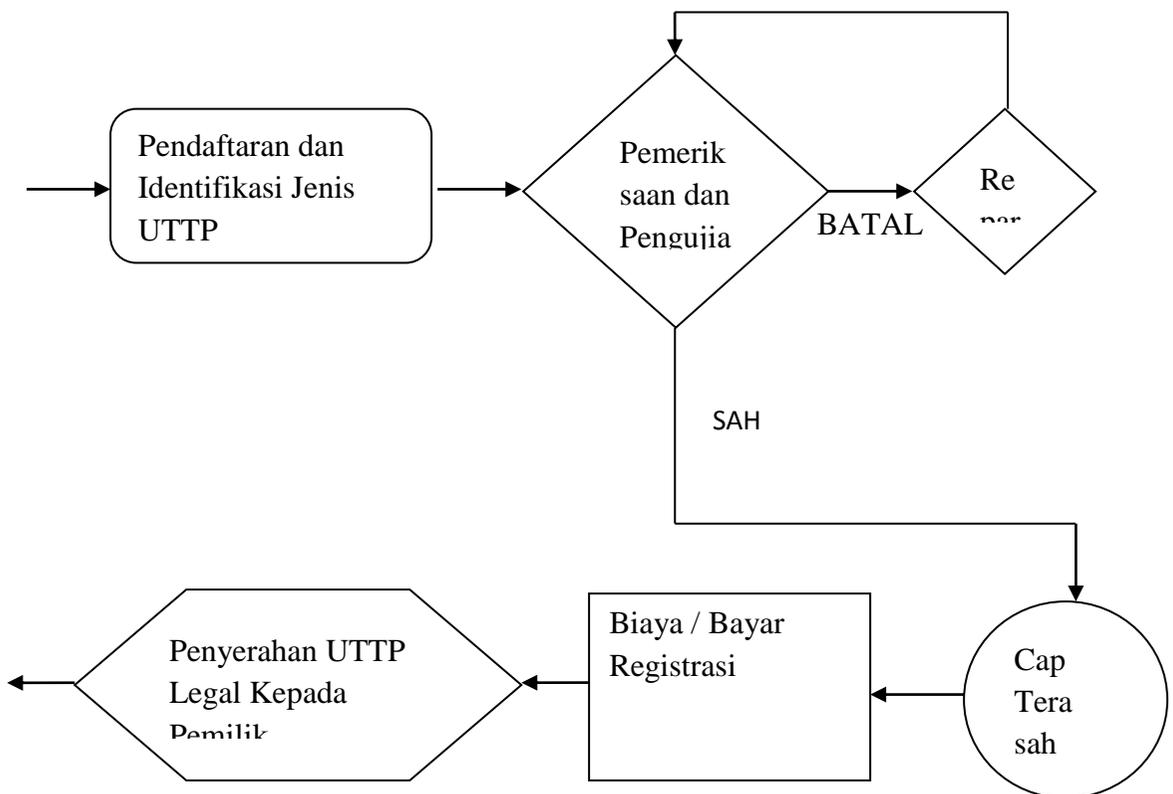
pembinaan, fasilitasi, koordinasi, peneraan, pengawasan dan penyuluhan kemetrologian. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Balai Metrologi DIY mempunyai fungsi:

1. Penyusunan program Balai
2. Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pembangunan metrologi legal skala provinsi
3. Pelaksanaan fasilitasi, penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian sumber daya manusia metrologi skala provinsi
4. Penyusunan rekomendasi penilaian standar ukuran dan laboratorium metrologi legal kabupaten/kota
5. Pengelolaan sarana dan prasarana kemetrologian
6. Pengelolaan laboratorium metrologi
7. Penyelenggaraan tera dan tera ulang serta kalibrasi alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya (UTTP) di wilayah Kabupaten/Kota
8. Pelaksanaan fasilitasi dan penyelenggaraan penyuluhan serta pengawasan UTTP, Barang Dalam Keadaan Terbungkus (BDKT) dan Satuan Internasional (SI)
9. Pelaksanaan pembinaan produsen UTTP, importing UTTP dan rekomendasi permohonan izin tanda pabrik dan izin reparatir UTTP

10. Pelaksanaan pengawasan dan penyidikan tindak pidana Undang-Undang Metrologi Legal
11. Pelaksanaan fasilitasi dan penyelenggaraan kerjasama metrologi legal
12. Pengelolaan ketatausahaan
13. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan Program Balai Metrologi
14. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya

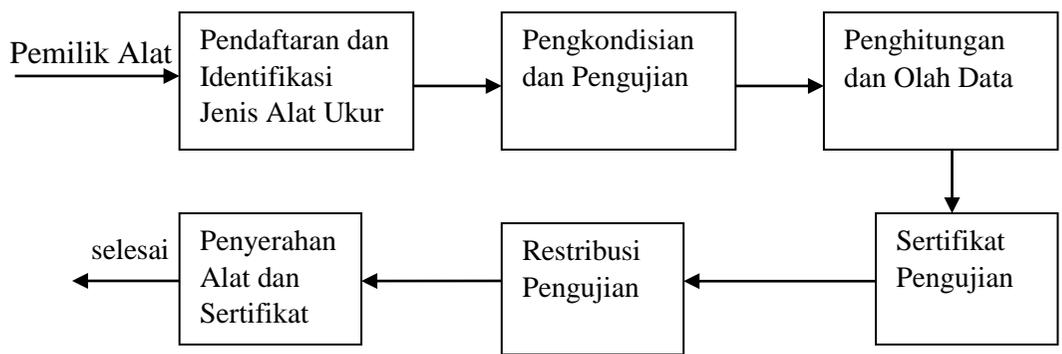
Sebagai institusi yang berhubungan langsung melayani masyarakat, maka Balai Metrologi dituntut memberikan pelayanan prima sebagaimana yang diinginkan publik. Bentuk pelayanan sebagaimana diamanatkan Undang-undang adalah pelaksanaan tera dan tera ulang di Kantor, pelaksanaan ditingkat kecamatan dan sebagian kalurahan dikabupaten Gunung Kidul, Bantul, Kulon Progo dan Sleman, sertapelaksanaan tera dan tera ulang ditempat pakai seperti Pertamina, SPBU, Jembatan Timbang, Bandara dan masih banyak lagi tempat-tempat lain dimana alat ukur atau alat timbangannya tidak bisa dibawa ke kantor Balai Metrologi.

Selain melayani dunia usaha Balai Metrologi juga melayani kalangan pendidikan, kesehatan serta industri yang terkait dengan kalibrasi dan sertifikasi alat ukur. Yang tidak kalah pentingnya adalah tugas-tugas pengawasan dan penyuluhan kepada masyarakat luas terkait ditegakkannya undang-undang kemetrologian. Pelayanan tera/tera ulang secara skematis dapat dilihat dalam gambar 4.2.



**Gambar 4.2**  
**Alur pelayanan tera/tera ulang Balai Metrologi DIY**

Berbedaan tera/tera ulang dan kalibrasi adalah output, sebagaimana terlihat pada gambar 4.3 outputnya adalah penandaan alat ukur dengan tanda tera (cap tera), sedangkan dalam kalibrasi outputnya adalah sertifikat kalibrasi. Alur kegiatan kalibrasi dapat digambarkan seperti gambar 4.3



Gambar 4.3  
Alur pelayanan kalibrasi/Pengujian alat ukur

## 2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah semua pegawai di Balai Metrologi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 43 orang dan tenaga lepas bersertifikat sebanyak 50 orang. Kuesioner yang disebar secara langsung dalam penelitian ini sebanyak 93 kuesioner dan semua kuisisioner dikembalikan, akan tetapi kuisisioner yang digunakan dalam analisis data 92 kuisisioner karena 1 kuisisioner rusak (tidak diisi secara lengkap). Deskriptif mengenai

profil responden subyek penelitian adalah sebagai berikut:

**a. Responden Berdasar Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan merata dimulai dari jenjang pendidikan SD sampai dengan S2, meskipun ada yang berlatar belakang pendidikan SD komitmen pekerjaan sebagai pegawai di Balai Metrologi diakui

Responden berdasarkan tingkat pendidikan di Balai Metrologi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1.  
Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent
Valid	SD	12	13,0
	SMP	20	21,7
	SMA	39	42,4
	S1	16	17,4
	S2	5	5,4
	Total	92	100,0

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 3

Berdasar tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Balai Metrologi Propinsi Daerah istimewa Yogyakarta dan responden tenaga lepas memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 39 orang atau 42,4 persen.

Dari sisi karakteristik pegawai Balai Metrologi Propinsi Istimewa Yogyakarta lulusan S1 dan S2 mengalami peningkatan seiring program beasiswa dari pemerintah, namun demikian banyak pegawai walaupun usia sudah 45-55 tahun masih semangat dalam menempuh pendidikan S1 dan S2 dengan biaya mandiri.

#### **b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.2. berikut ini :

**Tabel 4.2.**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	82	
Perempuan	10	
Jumlah	92	100,0

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.2. tersebut dapat diketahui bahwa responden Balai Metrologi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 82 orang (89,1%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (10,9%). Hal ini wajar karena Metrologi merupakan pekerjaan teknis dilapangan

dengan beban kerja berat sehingga diperlukan kekuatan fisik dan tenaga ekstra yang biasanya dimiliki oleh laki-laki.

**c. Komposisi Responden Berdasarkan Usia**

Usia merupakan salah satu faktor atau tolok ukur yang dapat mencerminkan pemahaman, pengalaman, senioritas, loyalitas kerja seseorang dalam suatu organisasi/ perusahaan/ lembaga. Berikut ini disampaikan komposisi responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.3.**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent
Valid	24 - 35 tahun	15	16,3
	36 - 45 tahun	15	16,3
	46 - 55 tahun	35	38,0
	Lebih dari 56 tahun	27	29,3
	Total	92	100,0

Sumber : Data Primer diolah 2016,Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3. diatas diketahui bahwa usia antara 46–55 tahun sebanyak 35 orang atau 38,0 persen merupakan mayoritas responden di Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta dimana rentang usia tersebut rentang usia matang yang menunjukkan berpengalaman dalam melakukan pekerjaan teknis dilapangan

Berdasarkan Tabel 4.3. tersebut juga dapat diketahui bahwa komposisi usia responden antara usia 24 – 35 tahun dan usia 36 – 45 tahun memperlihatkan kondisi yang seimbang, hal ini menguntungkan karena kelompok usia muda dan kondisi fisik yang prima menjadikan pekerjaan teknis di lapangan Balai Metrologi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta lancar dan sesuai target waktu yang ditetapkan.

**d. Komposisi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

Pangkat/golongan merupakan jenjang karir yang berhasil diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang aparatur negara. Jenjang pangkat/golongan ini menentukan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta gaji dan tunjangan yang akan diterima oleh seorang PNS. Berikut ini komposisi responden berdasarkan pangkat/golongan.

**Tabel 4.4.**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

		Frequency	Percent
Valid	Iia	3	3,3
	Iib	2	2,2
	IIIa	8	8,7
	IIIb	10	10,9
	IIIc	4	4,3
	IIId	10	10,9
	Iva	7	7,6
	Tdk Ada Gol	48	52,2
	Total	92	100,0

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 3

Tabel 4.4. di atas memperlihatkan bahwa responden mayoritas adalah responden tidak ada golongan/ tenaga lepas sebanyak 48 orang atau 52,2 persen, sedang responden PNS yang berpangkatpenata muda TK.I (III/b) dan berpangkat Penata Tk.I (III/d) kondisi seimbang, sebanyak 10 orang atau 10,9 persen, sedangkan paling sedikit pada pangkat Pengatur Muda (II/b) sebanyak 2 orang atau 2,2 persen.

Berdasarkan data tersebut apabila dilihat dari jenjang pangkat/golongan, Balai Metrologi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta bisa dikatakan sudah memadai. Semakin tinggi pangkat/golongan semakin tinggi pula pendapatan yang diperoleh, sehingga kesejahteraan juga akan semakin meningkat.

Responden PNS Balai Metrologi propinsi Daerah istimewa Yogyakarta terbagi dalam dua jabatan fungsional yang berbeda yaitu tenaga fungsional umum dan tenaga fungsional tertentu yaitu terdiri dari Penera Madya, Penera Muda, Penera Penyelia dan Penera Pelaksana Lanjutan, dimana jabatan tersebut memperoleh tingkat kesejahteraan lebih tinggi dibanding tenaga fungsional umum. Selain mendapatkan tunjangan fungsional, juga bisa mendapatkan kenaikan pangkat lebih cepat dari biasanya, yaitu bisa naik pangkat minimal 2 tahun dengan syarat-syarat tertentu.

**e. Komposisi Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional**

Tabel 4.5 berikut menggambarkan komposisi responden berdasarkan Jabatan Fungsional di Balai Metrologi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

**Tabel 4.5.**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional**

		Frequency	Percent
Valid	Kepala Seksi/Kasubag	3	3,3
	Fungsional tertentu	17	18,5
	Staff/Fungsional umum	23	25,0
	Tenaga Lepas	49	53,3
	Total	92	100,0

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat diketahui bahwa responden Fungsional tertentu PNS Balai Metrologi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 17 orang (18,5%) dan Kepala Seksi sebanyak 3 orang (3.3%) merupakan pejabat penera yang pelaksanaan tugasnya khusus yaitu pekerja teknis.

**f. Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Tabel 4.6. berikut menggambarkan komposisi responden berdasarkan masa kerjadi Balai Metrologi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

**Tabel 4.6.**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
Masa Kerja

		Frequency	Percent
Valid	Kurang dari 1 tahun	2	2,2
	1 - 10 tahun	8	8,7
	11 - 20 tahun	4	4,3
	Lebih dari 20 tahun	30	32,6
	Total	44	47,8
Missing	System	48	52,2
Total		92	100,0

Sumber : Data Primer diolah 2015, Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.6. dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja lebih dari 20 tahun mendominasi responden yang mempunyai masa kerja dibawahnya yaitu sebanyak 30 orang (32,6%) sedangkan yang paling sedikit pada

kelompok masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang (2,2%).

## **B. Uji Kualitas Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji kualitas instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam model SEM diuji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang merupakan bagian dari teknik pengolahan data menggunakan SEM yang bertujuan untuk mengukur validitas konstruk. Validitas masing-masing variabel yang merupakan manifestasi dari indikator, dijelaskan jika *loading factor*  $> 0,5$  maka indikator tersebut valid (Ghozali, 2014).

#### **a. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatori Factor Analysis*)**

Analisis faktor konfirmatori ini merupakan tahap pengukuran terhadap indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Tujuan dari analisis faktor konfirmatori adalah untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Hasil analisis faktor konfirmatori dari masing-masing model selanjutnya akan dibahas pada uraian berikut.

## 1) Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi

Hasil pengolahan data untuk *confirmatory factor analysis* untuk konstruk eksogen disajikan pada tabel di bawah ini. Ringkasan hasil *confirmatory factor analysis* tersebut dapat diringkas dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.7**  
**Standardized Regression Weights Konstruk Eksogen**  
**Need for Achievement (NF)**

			Std. Estimate	Keterangan
NF 1	←	NF	0,920	Valid
NF 2	←	NF	0,919	Valid
NF 3	←	NF	0,906	Valid
NF 4	←	NF	0,866	Valid
NF5	←	NF	0,929	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.7. di atas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading factor* >0,5 yang berarti seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur *Need for Achievement* (NF) dinyatakan valid dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.8**  
**StandardizedRegression Weights Konstruk Eksogen**  
**Need for Power (NFP)**

			Std. Estimate	Keterangan
NFP 1	←	NFP	0,906	Valid
NFP 2	←	NFP	0,916	Valid
NFP 3	←	NFP	0,903	Valid
NFP 4	←	NFP	0,901	Valid
NFP5	←	NFP	0,897	Valid

Sumber : Data Primer diolah2016, Lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.8. di atas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading factor* >0,5 yang berarti seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur Need for Power (NFP) dinyatakan valid dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9**  
**StandardizedRegression Weights Konstruk Eksogen**  
**Need for Affiliation (NFA)**

			Std. Estimate	Keterangan
NFA 1	←	NFA	0,912	Valid
NFA 2	←	NFA	0,844	Valid
NFA 3	←	NFA	0,882	Valid
NFA 4	←	NFA	0,897	Valid
NFA5	←	NFA	0,884	Valid

Sumber : Data Primer diolah2016, Lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.9. di atas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading factor* >0,5 yang berarti seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur *Need for Affiliation* (NFA) dinyatakan valid dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.10**  
***Standardized Regression Weights* Konstruk Eksogen**  
**Komitmen Organisasi**

			<b>Std. Estimate</b>	<b>Keterangan</b>
KOM 1	←	KOM	,878	Valid
KOM 2	←	KOM	,912	Valid
KOM 3	←	KOM	,926	Valid
KOM 4	←	KOM	,888	Valid
KOM 5	←	KOM	,889	Valid
KOM 6	←	KOM	,900	Valid
KOM 7	←	KOM	,842	Valid
KOM 8	←	KOM	,877	Valid
KOM 9	←	KOM	,876	Valid
KOM 10	←	KOM	,878	Valid
KOM 11	←	KOM	,851	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.10. di atas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading factor* >0,5 yang berarti seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi dinyatakan valid dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

## 2) Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen Kinerja

Hasil pengolahan data *confirmatory factor analysis* untuk konstruk endogen disajikan pada tabel dibawah ini. Ringkasan hasil *confirmatory factor analysis* tersebut disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.11**  
**Standardized Regression Weights Konstruk Endogen**  
**Kinerja**

			Std. Estimate	Keterangan
KINE 1	←	KINE	0,912	Valid
KINE 2	←	KINE	0,844	Valid
KINE 3	←	KINE	0,882	Valid
KINE 4	←	KINE	0,897	Valid
KINE 5	←	KINE	0,884	Valid
KINE 6	←	KINE	0,888	Valid
KINE 7	←	KINE	0,900	Valid
KINE 8	←	KINE	0,884	Valid
KINE 9	←	KINE	0,881	Valid
KINE 10	←	KINE	0,897	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.11. di atas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading factor* >0,5 yang berarti seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja dinyatakan valid dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3) Uji Validitas Seluruh Variabel Penelitian

Hasil pengolahan data *confirmatory factor analysis* untuk seluruh konstruk/variabel penelitian disajikan pada tabel dibawah ini. Ringkasan hasil *confirmatory factor analysis* tersebut disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

<b>Kode Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i> ≥ 0,50</b>	<b>Keterangan</b>
NF1	0,906	Valid
NF2	0,916	Valid
NF3	0,903	Valid
NF4	0,901	Valid
NF5	0,897	Valid
NFP1	0,906	Valid
NFP2	0,916	Valid
NFP3	0,903	Valid
NFP4	0,901	Valid
NFP5	0,897	Valid
NFA1	0,912	Valid
NFA2	0,844	Valid
NFA3	0,882	Valid
NFA4	0,897	Valid
NFA5	0,884	Valid
KOM 1	,878	Valid

<b>Kode Indikator</b>	<b>Loading Factor <math>\geq</math> 0,50</b>	<b>Keterangan</b>
KOM 2	,912	Valid
KOM 3	,926	Valid
KOM 4	,888	Valid
KOM 5	,889	Valid
KOM 6	,900	Valid
KOM 7	,842	Valid
KOM 8	,877	Valid
KOM 9	,876	Valid
KOM 10	,878	Valid
KOM 11	,851	Valid
KINE 1	0,912	Valid
KINE 2	0,844	Valid
KINE 3	0,882	Valid
KINE 4	0,897	Valid
KINE 5	0,884	Valid
KINE 6	0,888	Valid
KINE 7	0,900	Valid
KINE 8	0,884	Valid
KINE 9	0,881	Valid
KINE 10	0,897	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.12.terlihat bahwa tidak ada lagi indikator yang memiliki *loading factor*  $< 0,50$  sehingga hasil perhitungan tersebut telah memenuhi validitas atau dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh indikator adalah *valid* dan siap diteliti lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila

suatu alat pengukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable*.

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengidentifikasi sebuah variabel bentukan yang umum. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus Hair *et al.* (1995) sebagai berikut:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum[\text{Standard Loading}]^2)}{(\sum[\text{Standard Loading}]^2 + \sum \epsilon_j)}$$

*Standard Loading* diperoleh dari *standarized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.  $\sum \epsilon_j$  adalah *measurement error* dari tiap indikator. *Measurement error* dapat diperoleh dari  $1 - \text{reliabilitas indikator}$ . Tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah  $\geq 0,7$ .

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Standard Loading}^2}{\sum \text{Standard Loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

*Standard Loading* diperoleh dari *standarizedloading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.  $\sum \epsilon_j$  adalah *measurement error* dari tiap indikator. Hasil pengukuran *varianceextract(Ave)* dapat diterima apabila memenuhi persyaratan yaitu  $\geq 0,50$ .

Secara keseluruhan hasil perhitungan uji reliabilitas dan *varianceextract* data penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.13. berikut:

**Tabel 4.13.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>C.R.</b>	<b>Ave</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Need for achievmnt</i> (NF)	0,810	0,768	Reliabel
<i>Need for Power</i> (NFP)	0.765	0,708	Reliabel
<i>Need For Affilitation</i> (NFA)	0.795	0,708	Reliabel
Komitmen Organisasi (KOM)	0,988	0,708	Reliabel
Kinerja (KINE)	0,986	0,793	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai *construct reliability*  $> 0,7$  dan *variance extract*  $> 0,50$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan dan dinyatakan bahwa

semua variabel *reliabel* dan telah memenuhi persyaratan untuk diteliti lebih lanjut.

## C. Uji Asumsi SEM

### 1. Jumlah Sampel

Penelitian ini dilakukan secara sensus dengan mengambil sampel seluruh KSK pada Balai Metrologi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sebanyak 92. Jumlah sampel ini tidak memenuhi asumsi SEM mengenai ukuran sampel. Oleh karena itu dilakukan *bootstrapping*. *Bootstrapping* yang digunakan adalah *bootstrapping Maximum Likelihood (ML)*.

Setelah dilakukan prosedur *bootstrap*, maka akan dilakukan evaluasi kesesuaian model menggunakan *The Bollen-Stine Bootstrap*. Sampel yang diambil untuk *bootstrap* ini sebanyak 500 sampel (*default*). Pada model original tanpa *bootstrap* hasilnya sama dengan ketika dilakukan *bootstrap*. Jika hasil estimasi parameternya masih konsisten dengan hasil estimasi tanpa *bootstrapping* maka model penelitian tanpa *bootstrapping* masih layak untuk digunakan.

Penggunaan SEM Amos untuk analisis data dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel latent (konstruk) yang kompleks, sekaligus mampu menguji hubungan konstruk dengan

indikatornya, sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing indikator.

## 2. Uji Outlier

### a. *Multivariate Outliers*

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dapat dilihat melalui *output* AMOS *mahalanobis distance*. Kriteria yang digunakan pada tingkat  $p < 0,001$ . Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan  $X^2$  pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Jumlah indikator dalam penelitian ini adalah sebanyak 36, kemudian melalui program *excel* dengan CHIINV hasilnya adalah 93,168. Hasil uji *multivariate outliers* dapat dilihat pada Tabel 4.14.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji *Multivariate Outliers***

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
40	68.638	.102	
57	66.144	.144	
22	65.734	.152	
23	64.043	.189	
32	63.783	.195	
6	63.456	.203	
45	62.727	.221	
39	62.677	.223	
70	62.609	.224	
18	62.239	.234	

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
30	61.625	.251	
56	61.590	.252	
3	61.522	.254	
11	61.350	.259	
37	61.256	.262	
13	61.233	.262	
16	61.208	.263	
.		.	
.		.	
.		.	
.		.	
.		.	
.		.	

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.14. di atas dapat dilihat bahwa seluruh *observation number* pada data yang dimasukkan dalam model penelitian memiliki nilai *mahalanobis d-square* < 93,168, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh data dapat digunakan dan lolos pengujian *outlier* sehingga tidak ada satu data pun yang harus dikeluarkan dari model penelitian.

#### **b. Univariate Outliers**

Deteksi terhadap adanya *outlier univariate* dapat dilakukan dengan melakukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian

ke dalam standar *score* atau yang biasa disebut dengan *Z-score*, yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar satu.

Bila nilai-nilai itu telah dinyatakan dalam format yang standar (*z-score*), perbandingan antar besaran nilai dengan mudah dapat dilakukan. Sampel besar (diatas 80 observasi), pedoman evaluasi adalah bahwa nilai ambang batas *z-score* itu berada pada rentang 3 sampai dengan 4. Oleh karena itu kasus-kasus atau observasi yang mempunyai  $z\text{-score} > 3,00$  maka akan dikategorikan sebagai *outliers* (Ferdinand, 2006).

Deteksi terhadap data penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.15. sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Univariate Outliers**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(NF1)	92	-3,10619	,98090	,0000000	1,00000000
Zscore(NF2)	92	-3,10005	,96115	,0000000	1,00000000
Zscore(NF3)	92	-3,08367	1,17947	,0000000	1,00000000
Zscore(NF4)	92	-3,12956	1,04319	,0000000	1,00000000
Zscore(NF5)	92	-3,00000	1,00000	,0000000	1,00000000
Zscore(NFP1)	92	-2,92952	1,08352	,0000000	1,00000000
Zscore(NFP2)	92	-2,91173	1,04084	,0000000	1,00000000
Zscore(NFP3)	92	-2,74529	,88285	,0000000	1,00000000
Zscore(NFP4)	92	-2,74566	1,08549	,0000000	1,00000000
Zscore(NFP5)	92	-2,85091	1,18340	,0000000	1,00000000
Zscore(NFA1)	92	-2,74566	1,08549	,0000000	1,00000000

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(NFA2)	92	-3,03431	1,08466	,0000000	1,0000000
Zscore(NFA3)	92	-2,03485	1,25897	,0000000	1,0000000
Zscore(NFA4)	92	-2,05522	1,22439	,0000000	1,0000000
Zscore(NFA5)	92	-3,18294	1,21744	,0000000	1,0000000
Zscore(KOM1)	92	-2,81637	1,11345	,0000000	1,0000000
Zscore(KOM2)	92	-3,19471	1,34753	,0000000	1,0000000
Zscore(KOM3)	92	-2,87758	1,17535	,0000000	1,0000000
Zscore(KOM4)	92	-3,05899	1,31100	,0000000	1,0000000
Zscore(KOM5)	92	-3,25532	1,26596	,0000000	1,0000000
Zscore(KOM6)	92	-2,09673	1,13453	,0000000	1,0000000
Zscore(KOM7)	92	-2,02845	1,23156	,0000000	1,0000000
Zscore(KOM8)	92	-3,54500	1,28909	,0000000	1,0000000
Zscore(KOM9)	92	-3,09329	1,04951	,0000000	1,0000000
Zscore(KOM10)	92	-2,89047	1,06908	,0000000	1,0000000
Zscore(KOM11)	92	-2,77569	1,20855	,0000000	1,0000000
Zscore(KINE 1)	92	-2,89988	1,09078	,0000000	1,0000000
Zscore(KINE 2)	92	-3,04940	1,03462	,0000000	1,0000000
Zscore(KINE 3)	92	-3,19853	1,10443	,0000000	1,0000000
Zscore(KINE 4)	92	-2,81577	,93859	,0000000	1,0000000
Zscore(KINE 5)	92	-2,82029	1,28693	,0000000	1,0000000
Zscore(KINE 6)	92	-2,94815	1,24353	,0000000	1,0000000
Zscore(KINE 7)	92	-2,94666	1,18417	,0000000	1,0000000
Zscore(KINE 8)	92	-2,21663	1,24685	,0000000	1,0000000
Zscore(KINE 9)	92	-2,03485	1,25897	,0000000	1,0000000
Zscore(KINE 10)	92	-2,90509	1,16747	,0000000	1,0000000

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, jelas terlihat bahwa tidak ada nilai *z- score* yang lebih dari 3-4 (batas maksimum), sehingga dapat disimpulkan tidak ada *outlier univariate*.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan) dengan nilai kritis  $\pm 2,58$  pada level 0,01 (Ferdinand, 2006). Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r. baris terakhir dengan ketentuan yang sama. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel 4.16.

**Tabel 4.16**  
**Uji Normalitas Data**

<b>Variable</b>	<b>min</b>	<b>max</b>	<b>skew</b>	<b>c.r.</b>	<b>Kurtosis</b>	<b>c.r.</b>
NF3	1.000	5.000	-.609	-2.154	-.149	-.263
NF5	1.000	5.000	-.657	-2.323	-.195	-.344
NFP3	1.000	5.000	-.863	-3.050	.012	.022
NFP2	1.000	5.000	-.560	-1.980	-.141	-.249
NFP1	1.000	5.000	-.877	-3.102	-.194	-.343
NF4	1.000	5.000	-.625	-2.210	-.189	-.333
NFA	2.000	5.000	-.721	-2.548	-.314	-.555
NFP5	1.000	5.000	-.651	-2.302	-.157	-.278
NFP4	2.000	5.000	-.323	-1.142	-.754	-1.334
NFA1	1.000	5.000	-.704	-2.490	.407	.720
NFA2	1.000	5.000	-.802	-2.835	.357	.631
KINE9	1.000	5.000	-.876	-3.096	.635	1.122
KINE10	1.000	5.000	-.737	-2.607	-.202	-.356
KINE2	1.000	5.000	-.695	-2.456	.226	.399
KINE7	2.000	5.000	-.464	-1.639	-.533	-.943
KINE5	1.000	5.000	-.879	-3.109	.160	.282
KINE6	1.000	5.000	-1.141	-4.035	1.134	2.004
KINE8	2.000	5.000	-.721	-2.550	-.141	-.249
NF2	2.000	5.000	-.392	-1.385	-.932	-1.648
NF1	1.000	5.000	-.798	-2.822	.038	.068
KOM5	2.000	5.000	-.505	-1.786	-.457	-.807
KOM6	2.000	5.000	-.389	-1.374	-.445	-.786

Variable	min	max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KINE3	1.000	5.000	-.951	-3.362	.538	.951
KINE1	1.000	5.000	-.996	-3.521	.898	1.588
KINE4	1.000	5.000	-.820	-2.901	.360	.636
KOM7	1.000	5.000	-.816	-2.886	-.014	-.025
KOM8	1.000	5.000	-.664	-2.347	-.229	-.405
KOM10	2.000	5.000	-.837	-2.961	.347	.613
KOM9	1.000	5.000	-.918	-3.245	.823	1.455
NFA5	2.000	5.000	-.727	-2.570	-.050	-.088
KOM3	1.000	5.000	-.676	-2.391	.111	.196
KOM1	1.000	5.000	-.864	-3.053	.162	.287
KOM2	1.000	5.000	-.876	-3.096	.142	.251
KOM4	1.000	5.000	-.834	-2.949	.244	.431
NFA3	2.000	5.000	-.356	-1.258	-.702	-1.241
NFA 4	1.000	5.000	-.693	-2.449	-.026	-.047
NF4	2.000	5.000	-.474	-1.675	-.406	-.717
Multivariate					36.001	1.969

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 8

Hasil *output* dari uji normalitas pada tabel di atas diperoleh nilai *critical ratio (c.r) multivariate* sebesar 1,969 yang berarti kurang dari batasan maksimal  $c.r.multivariate \pm 2,58$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal secara *multivariate*. Secara *univariate* dapat dilihat dari nilai c.r. untuk kemencengan (*skewness*) dan c.r. untuk keruncingan (*kurtosis*). Berdasarkan Tabel 4.17. di atas, c.r. untuk kemencengan mayoritas menunjukkan nilai memenuhi batasan  $\pm 2,58$ , sedangkan c.r. untuk keruncingan hampir seluruh nilai menunjukkan memenuhi batasan  $\pm 2,58$ . Menurut Ghazali (2014) estimasi dengan *Maximum Likelihood* menghendaki

variabel *observed* harus memenuhi asumsi normalitas *multivariate*, dengan demikian penelitian tetap dapat dilanjutkan.

#### 4. Uji atas *Multicollinearity* dan *Singularity*

Uji multikolinearitas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*) diperlukan untuk melihat apakah terdapat multikolinearitas atau singularitas dalam sebuah kombinasi variabel. Indikasi adanya multikolinearitas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarian sampel yang benar-benar kecil atau mendekati nol.

Determinan yang kecil atau mendekati nol mengindikasikan adanya multikolinearitas atau singularitas, sehingga data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Tabachnick dan Fidell, 1998 dalam Ghozali, 2014). Hasil output AMOS memberikan nilai *Determinant of sample covariance matrix = 0,000*

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas dan singularitas dalam data penelitian ini, namun demikian masih dapat diterima karena persyaratan asumsi SEM yang lain terpenuhi dan tidak adanya *WARNING* dari program AMOS 21.0. Maka dari itu penelitian ini tetap dapat dilanjutkan.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa hasil penelitian memiliki koefisien korelasi sebesar  $0,822 < 0,900$  yang berarti bahwa tidak ada multikolinearitas dan singularitas.

#### D. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel merupakan gambaran variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden mengenai pertanyaan/ Pernyataan yang didasarkan pada indikator yang akan diteliti. Kecenderungan jawaban responden akan dilihat untuk semua variabel penelitian. Kategori masing- masing variabel ditentukan dengan terlebih dahulu membuat interval kelas dengan rumus:

$$i = \frac{\text{Range}}{\sum \text{Kategori}} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Range dan kategori berdasarkan perhitungan interval kelas tersebut, dapat dilihat pada Tabel 4.17.

**Tabel 4.17**  
**Kategori Interpretasi**

<b>Range</b>	<b>Kategori</b>
1 – 2,32	Rendah
2,33 -3,65	Cukup
3,66 – 5,00	Tinggi

Berdasarkan kategori pada Tabel 4.17, variabel dalam penelitian ini akan ditentukan dengan cara menghitung *mean* untuk setiap variabel

penelitian dan hasilnya akan dicocokkan masuk dalam kategori yang mana dari tabel interpretasi diatas.

### 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif dari data penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.16, sebagai berikut:

**Tabel 4.18.**  
***Descriptive Statistics***

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NF	92	1,00	5,00	4,152	0.66227
NFP	92	1,00	5,00	3,914	0.79317
NFA	92	1,00	5,00	3,900	0.54689
KOM	92	1,00	5,00	3,663	0.62162
KINE	92	1,00	5,00	3,910	0.52494
Valid N (listwise)	92				

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 9

Keterangan:

- NF : *Need For Achievment*  
 NFP : *Need for Power*  
 NFA : *Need for Affilitation*  
 KOM : Komitmen Organisasi  
 KINE : Kinerja

Hasil analisis data pada Tabel 4.18. menunjukkan nilai terendah, nilai tertinggi, *mean* dan standar deviasi dari masing- masing variabel. Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui gambaran tentang distribusi data sebagai berikut:

- a. Variabel *Need For Achievement* (NF). Nilai minimum untuk variabel *Need For Achievment* atau motivasi berprestasi sebesar

- 1, dan nilai maksimum adalah 5. *Mean* (rata-rata) sebesar 4,152 dan standar deviasi sebesar 0,66227. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* berada dalam range 3,68-5,00, yang berarti kondisi Motivasi berprestasi pada pegawai Balai Metrologi DIY dinyatakan tinggi.
- b. Variabel *Need For Power* (NFP). Nilai minimum untuk variabel *Need For Power* sebesar 1, dan nilai maksimum adalah 5. *Mean* (rata-rata) sebesar 3,914 dan standar deviasi sebesar 0,79317. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* berada dalam range 3,68-7,00, yang berarti kondisi Motivasi pemenuhan kebutuhan akan kekuasaan pada pegawai Balai Metrologi DIY dinyatakan tinggi.
- c. Variabel *Need For Affiliation* (NFA). Nilai minimum untuk variabel *Need For Affiliation* atau motivasi berafiliasi sebesar 1, dan nilai maksimum adalah 5. *Mean* (rata-rata) sebesar 3,900 dan standar deviasi sebesar 0,621162. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* berada dalam range 3,68-6,00, yang berarti kondisi Motivasi berprestasi pada pegawai Balai Metrologi DIY dinyatakan tinggi.
- d. Variabel Komitmen Organisasi. Nilai minimum untuk variabel komitmen organisasi sebesar 1, dan nilai maksimum adalah 5,00. *Mean* (rata-rata) sebesar 3,663 dan standar deviasi sebesar

0,62162. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* berada dalam range 3,68-6,00, yang berarti kondisi Komitmen Organisasi pada pegawai di Balai Metrologi DIY dinyatakan tinggi.

- e. Variabel Kinerja Kerja. Nilai minimum untuk variabel kinerja sebesar 1 dan nilai maksimum adalah 5,00. *Mean* (rata-rata) sebesar 3,910 dan standar deviasi sebesar 0,52394. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* berada dalam range 3,68-5,00 yang berarti kondisi Kinerja pada pegawai Balai Metrologi DIY dinyatakan tinggi.

### **1) Jawaban Responden atas Variabel Motivasi Berprestasi (*Need For Achievement-NF*)**

Motivasi berprestasi atau *Need For Achievement* (NF) dalam penelitian ini diukur melalui 5 indikator. Adapun hasil tanggapan terhadap variabel Motivasi berprestasi dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Jawaban Responden Mengenai Motivasi Berprestasi**  
*Need For Achievmen- (NF)*

Indikator		STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata
NF1	<i>Frequency</i>	1	2	0	75	14	92	4.08
	<i>Percentage</i>	1,1%	2,2%	0%	81,5%	15,2%	100,00%	
NF2	<i>Frequency</i>	1	2	2	84	3	92	3.93
	<i>Percentage</i>	1,1%	2,2%	2,2%	91,3%	3,3%	100,00%	
NF3	<i>Frequency</i>	1	0	2	80	9	92	4.04
	<i>Percentage</i>	1,1%	0%	2,2%	87,0%	9,8%	100,00%	
NF4	<i>Frequency</i>	1	0	0	56	35	92	4.35
	<i>Percentage</i>	1,1%	0%	0%	60,9%	38,0%	100,00%	
NF5	<i>Frequency</i>	1	0	4	47	40	92	4.36
	<i>Percentage</i>	1,1%	0%	4,3%	51,1%	43,5%	100,00%	
<b>Total</b>	<i>Frequency</i>	5	4	8	342	101	460	20,76
	<i>Percentage</i>	1%	1%	2%	74%	22%	100%	4,152

Sumber : Data Primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap Motivasi berprestasi responden menjawab setuju yaitu sebesar 74% dan minoritas yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju masing-masing sebesar 1%, sisanya menjawab kurang setuju sebesar 2%, Sangat Setuju 22%, Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator NF 5 sebesar 4,36, yang berarti bahwa para pegawai di Balai Metrologi DIY menganggap bahwa pegawai menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit. Indikator yang mempunyai rata-rata skor yang paling rendah dibanding rata-rata skor keseluruhan adalah indikator NF2 sebesar 3,93% yang berarti bahwa para pegawai di Balai

Metrologi DIY masih banyak yang kurang menikmati tantangan yang sulit dalam motivasi berprestasi.

Berdasarkan data di atas dapat digambarkan bahwa responden penelitian yaitu para Pegawai di Balai Metrologi DIY mempunyai motivasi berprestasi yang baik dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini terlihat dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 3,986 yang masuk dalam kategori motivasi nilai tinggi.

## 2) Jawaban Responden atas Variabel Motivasi Kekuasaan (*Need For Power -NF*)

**Tabel 4.20**  
**Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kekuasaan**  
**(*Need For Power -NFP*)**

Indikator		STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata
NFP1	<i>Frequency</i>	3	7	8	69	5	92	3.72
	<i>Percentage</i>	3.3%	7,6%	8,7%	75,0%	5,4%	100,00%	
NFP2	<i>Frequency</i>	1	1	1	67	22	92	4.17
	<i>Percentage</i>	1,1%	1,1%	1,1%	72,8%	23,9%	100,00%	
NFP3	<i>Frequency</i>	1	4	3	82	2	92	3.87
	<i>Percentage</i>	1,1%	4,3	3,3	89,1	2,2	100,00%	
NFP4	<i>Frequency</i>	7	5	6	61	13	92	3.74
	<i>Percentage</i>	7.6%	5,4%	6.5%	66.3%	14,1%	100,00%	
NFP5	<i>Frequency</i>	1	3	8	57	23	92	4.07
	<i>Percentage</i>	1,1%	3,3%	8.7%	62.0%	25.0%	100,00%	
<b>Total</b>	<i>Frequency</i>	13	20	26	336	65	460	19,57
	<i>Percentage</i>	3%	4%	6%	73%	14%	100%	

Sumber : Data Primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap Motivasi kekuasaan responden menjawab setuju yaitu sebesar 73% dan minoritas yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3%, sisanya menjawab Tidak Setuju sebesar 4% , Kurang Setuju 6% dan Sangat Setuju sebesar 14%, Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator NFP 2 sebesar 4,17 yang berarti bahwa para pegawai di Balai Metrologi DIY menganggap bahwa pegawai menikmati tanggungjawab dalam menjalankan tugas yang sulit. Indikator yang mempunyai rata-rata skor yang paling rendah dibanding rata-rata skor keseluruhan adalah indikator NFP1 sebesar 3,72% yang berarti bahwa para pegawai di Balai Metrologi DIY kurang menikmati persaingan dalam bekerja.

Berdasarkan data di atas dapat digambarkan bahwa responden penelitian yaitu para Pegawai di Balai Metrologi DIY mempunyai motivasi berprestasi yang baik dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini terlihat dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 3,914 yang masuk dalam kategori motivasi nilai tinggi.

**3) Jawaban Responden atas Variabel Motivasi Berprestasi  
(Need For Affiliation -NFA)**

**Tabel 4.21**  
**Jawaban Responden Mengenai Motivasi Berafiliasi**  
**(Need For Affiliation –NFA)**

Indikator		STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata
NFA1	Frequency	1	5	23	59	4	92	3.65
	Percentage	1.1%	5,4%	25.0%	64.1%	4.3%	100,00%	
NFA2	Frequency	1	0	22	62	7	92	3.80
	Percentage	1,1%	0%	23,9%	67,4%	7,6%	100,00%	
NFA3	Frequency	1	0	8	75	8	92	3.97
	Percentage	1,1%	0%	8.7%	81.5%	8,7%	100,00%	
NFA4	Frequency	1	0	3	71	17	92	4.12
	Percentage	1,1%	0%	3.3%	77.2%	18.5%	100,00%	
NFA5	Frequency	1	0	3	60	28	92	4.24
Total	Frequency	5	5	59	327	64	460	19,50
	Percentage	1%	1%	13%	71%	14%	100%	3,900

Sumber : Data Primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap Motivasi Berafiliasi responden menjawab setuju yaitu sebesar 71% dan minoritas yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 1%, sisanya menjawab kurang setuju sebesar 13%, sangat setuju sebesar 14%. Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator NFA 5 sebesar 4,25 yang berarti bahwa para pegawai di Balai Metrologi DIY menganggap bahwa pegawai menikmati bekerja dengan orang lain daripada bekerja sendiri. Indikator yang mempunyai rata-rata skor yang paling rendah dibanding rata-rata skor keseluruhan adalah indikator NFA1

sebesar 3,65% yang berarti bahwa para pegawai di Balai Metrologi DIY masih banyak yang sering berbicara dengan orang-orang disekitar tentang masalah di luar pekerjaan.

Berdasarkan data di atas dapat digambarkan bahwa responden penelitian yaitu para Pegawai di Balai Metrologi DIY mempunyai motivasi yang baik dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini terlihat dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 3,900 yang masuk dalam kategori motivasi nilai tinggi.

#### 4) Jawaban Responden atas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini diukur melalui 11 indikator, adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.22**  
**Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi (KOM)**

Indikator		STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata
KOM 1	<i>Frequency</i>	1	35	1	46	9	92	3,29
	<i>Percentage</i>	1,1%	38,0%	1,1%	50,0%	9,8%	100,00%	
KOM 2	<i>Frequency</i>	1	20	11	57	3	92	3,45
	<i>Percentage</i>	1,1%	21,7%	12,0%	62,0%	3,3%	100,00%	
KOM 3	<i>Frequency</i>	7	5	6	70	4	92	3,64
	<i>Percentage</i>	7,6%	5,4%	6,5%	76,1%	4,3%	100,00%	
KOM 4	<i>Frequency</i>	8	1	13	63	7	92	3,65
	<i>Percentage</i>	8,7%	1,1%	14,1%	68,5%	7,6%	100,00	
KOM 5	<i>Frequency</i>	1	1	3	64	23	92	4.16
	<i>Percentage</i>	1,1%	1,1%	3,3%	69,6%	25,0%	100,00	
KOM	<i>Frequency</i>	1	0	7	57	27	92	4.18

Indikator		STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata
6	<i>Percentage</i>	1,1%	0%	7,6%	62,0%	29,3%	100,00	
KOM	<i>Frequency</i>	1	1	3	77	10	92	4,02
7	<i>Percentage</i>	1,1%	1,1%	3,3%	83,7%	10,9%	100,00	
KOM	<i>Frequency</i>	1	13	3	67	8	92	3,74
8	<i>Percentage</i>	1,1%	14,1%	3,3%	72,8%	8,7%	100,00	
KOM	<i>Frequency</i>	2	23	10	56	1	92	3,34
9	<i>Percentage</i>	2,2%	25,0%	10,9%	60,9%	1,1%	100,00	
KOM	<i>Frequency</i>	1	31	9	48	3	92	3,23
10	<i>Percentage</i>	1,1%	33,7%	9,8%	52,2%	3,3%	100,00	
KOM	<i>Frequency</i>	1	16	7	63	5	92	3,60
11	<i>Percentage</i>	1,1%	17,4%	7,6%	68,5%	5,4%	100,00	
Total	<i>Frequency</i>	25	146	73	668	100	1012	40,30
	<i>Percentage</i>	2,5%	14,4%	7,2%	66%	9,9%	100,00%	3,663

Sumber : Data Primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 4.22. dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap Komitmen Organisasi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 65,6%, dan minoritas menjawab sangat tidak setuju yaitu sebesar 2,05% dan sisanya menjawab sangat setuju yaitu sebesar 9,9% kemudian Kurang Setuju sebesar 8,2%, dan tidak setuju 14,4%. Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator KOM 6 sebesar 4,02 yang artinya pegawai Balai Metrologi DIY menganggap bahwa komitmen untuk tetap bekerja di Balai Metrologi DIY merupakan kebutuhan sekaligus keinginan pegawai. Indikator yang mempunyai rata-rata skor yang paling rendah dibanding rata-rata skor keseluruhan adalah indikator KOM 10 sebesar 3,23, yang

berarti pegawai Balai Metrologi DIY dalam bekerja merupakan kewajiban Moral.

Berdasarkan data diatas dapat digambarkan bahwa responden penelitian yaitu para pegawai di Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta merasakan komitmen organisasi membantu mereka dalam penyelesaian pekerjaan yaitu dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 3,283 yang masuk dalam kategori komitmen organisasi dengan nilai tinggi.

#### **5) Jawaban Responden atas Variabel Kinerja**

Variabel Kinerja dalam penelitian ini diukur melalui 10 indikator, adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.23**  
**Jawaban Responden Mengenai Kinerja (KINE)**

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	
KINE 1	<i>Frequency</i>	1	0	0	83	8	92	4,05	
	<i>Percentage</i>	1,1%	0%	0%	90,2%	8,7%	100%		
KINE 2	<i>Frequency</i>	1	4	12	72	3	92	3,78	
	<i>Percentage</i>	1,1%	4,3%	13,0%	78,3%	3,3%	100%		
KINE 3	<i>Frequency</i>	1	1	1	86	3	92	3,97	
	<i>Percentage</i>	1,1%	1,1%	1,1%	93,5%	3,3%	100%		
KINE 4	<i>Frequency</i>	1	35	4	49	3	92	3,20	
	<i>Percentage</i>	1,1%	38,0%	4,3%	53,3%	3,3%	100%		
KINE 5	<i>Frequency</i>	2	40	6	43	1	92	3,01	
	<i>Percentage</i>	2,2%	43,5%	6,5%	46,7%	1,1%	100%		
KINE 6	<i>Frequency</i>	1	1	0	83	7	92	4,02	
	<i>Percentage</i>	1,1%	1,1%	0%	90,2%	7,6%	100%		
KINE 7	<i>Frequency</i>	1	1	0	70	20	92	4,16	
	<i>Percentage</i>	1,1%	1,1%	0%	76,1%	21,7%	100%		
KINE 8	<i>Frequency</i>	1	0	0	73	18	92	4,16	
	<i>Percentage</i>	1,1%	0%	0%	79,3%	19,6%	100%		
KINE 9	<i>Frequency</i>	1	0	0	50	41	92	4,41	
	<i>Percentage</i>	1,1%	0%	0%	54,3%	44,6%	100%		
KINE 10	<i>Frequency</i>	1	0	0	57	34	92	4,34	
	<i>Percentage</i>	1,1%	0%	0%	61,9%	37,0%	100%		
<b>TOTAL</b>		<i>Frequency</i>	11	82	23	666	138	920	39,10
		<i>Percentage</i>	1,2%	8,9%	2,5%	72,4%	15,0%	100,00%	3,910

Sumber : Data Primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 4.23. dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap Kinerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 72,4%, dan minoritas menjawab sangat tidak setuju yaitu sebesar 1,2% dan sisanya menjawab sangat setuju yaitu sebesar 15,0% kemudian Kurang Setuju sebesar 2,5%, dan tidak setuju 8,9%. Indikator yang mempunyai rata-rata skor tertinggi adalah indikator KINE 10 sebesar 4,30 yang artinya pegawai Balai

Metrologi DIY selalu terbuka pada pendapat orang lain sehingga mendorong peningkatan kinerja. Indikator yang mempunyai rata-rata skor yang paling rendah dibanding rata-rata skor keseluruhan adalah indikator KINE 5 sebesar 3,01, yang berarti pegawai Balai Metrologi DIY belum semua tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan data diatas dapat digambarkan bahwa responden penelitian yaitu para pegawai di Balai Metrologi DIY merasakan bahwa kinerja sebagian besar telah berjalan dengan baik yaitu dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 3,9100 yang masuk dalam kategori Kinerja dengan nilai tinggi.

Berdasarkan hasil analisis diatas maka secara garis besar dapat dirangkum perolehan nilai skor mean dan kategori interpretasi untuk masing-masing variabel penelitian sebagaimana ditampilkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.24**  
**Kategori Variabel**

<b>Variabel</b>	<i>Mean</i>	<b>Kategori</b>
<i>Need For Achievmnt</i> (NF)	4,152	Tinggi
<i>Need For Power</i> (NFP)	3,914	Tinggi
<i>Need For Affiliation</i> (NFA)	3,900	Tinggi
Komitmen Organisasi	3,663	Tinggi
Kinerja	3,910	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 9

## **E. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)**

### **1. Uji Model *Goodness of Fit***

Analisis dari hasil pengolahan data pada *full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Model hipotesis yang dibangun layak untuk digunakan dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Cut-off Value* dari *Chi-Square*, GFI, AGFI, TLI, NFI, CFI, CMIN/Df dan RMSEA dengan batas rentang nilai yang disarankan, seperti yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.25

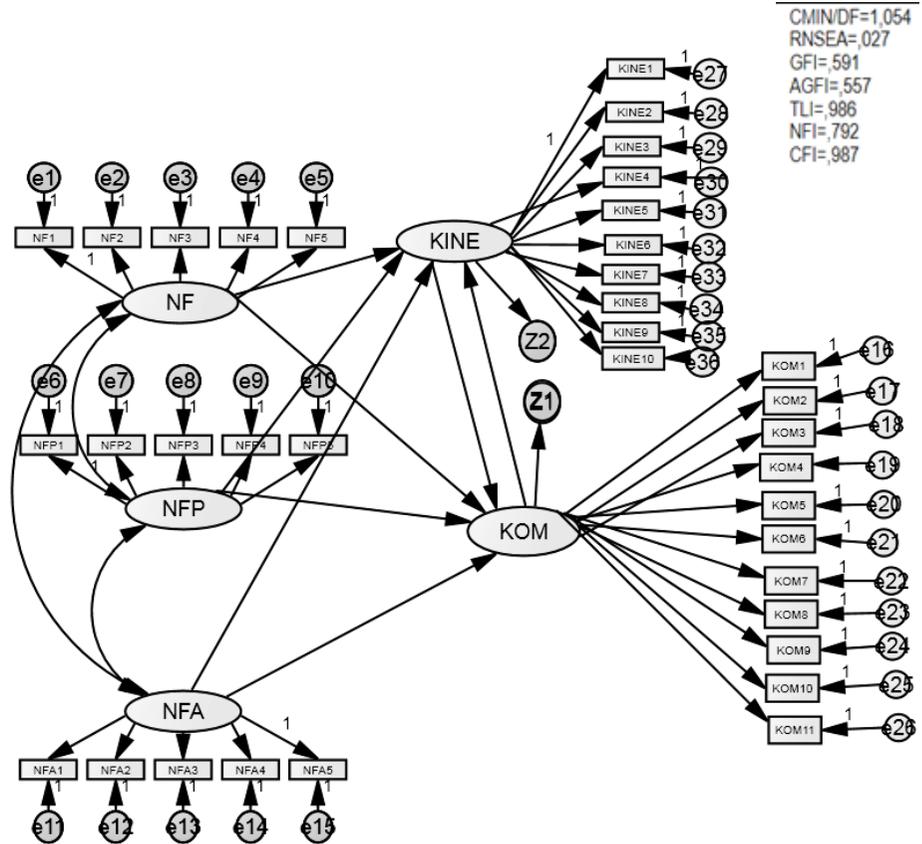
**Pengukuran Indeks Pengujian Kelayakan (*Goodness of Fit*)  
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Pengukuran <i>Goodness-of-fit</i>	Batas Rentang Nilai Yang Disarankan	Nilai	Keputusan
<i>Chi-Square</i> hitung	$X^2_{hit} < X^2_{Tabel}$ ( <i>df</i> :1424 = 1512.90)	1500.798 < 1512.90	Fit
<i>P-value</i> <i>Chi-Square</i>	$\geq 0.05$	0.077	Fit
CMIN/DF (Normed chisquare)	< 2	1.054	Fit
GFI	$\geq 0.90$	0.591	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0.08$	0.027	Fit
AGFI	$\geq 0.90$	0.557	Tidak Fit
RFI	$\geq 0.90$	0.783	Marginal Fit
CFI	$\geq 0.90$	0.987	Fit
NFI	$\geq 0.90$	0.792	Marginal Fit
TLI	$\geq 0.90$	0.986	Fit

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 10

Pengujian terhadap hipotesis model menunjukkan bahwa model ini sesuai atau *Goodness-of fit* terhadap data yang digunakan dalam penelitian seperti terlihat seluruh indikator yaitu Chi-Square, CMIN/DF, RMSEA, RFI,CFI, NFI, TLI berada pada batas rentang nilai yang disarankan berarti model fit atau diterima, meskipun untuk beberapa indikator yaitu GFI danAGFI tidak fit sementara RFI dan NFI diterima namun masuk dalam kriteria *marginal fit*.

Hasil Pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4.  
Full Model SEM

## F. Uji Hipotesis

Hasil perhitungan melalui analisis faktor konfirmatori dan *structural equation model*, menyatakan bahwa model dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil pengukuran telah memenuhi kriteria *goodnessoffit* yaitu  $Chi-square=1500,798$ ,  $P-value Chi-Square = 0,077$ ;

CMIN/DF = 1,054 ; AGFI = 0,557 ; GFI = 0,591; TLI = 0,986; CFI = 0,987; dan RMSEA = 0,027.

Selanjutnya, berdasarkan model *fit* tersebut akan dilakukan pengujian terhadap 8 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai *P value* dari suatu kausalitas sebagai hasil pengolahan SEM yang secara ringkas tercantum pada Tabel 4.27

**Tabel 4.26.**  
**Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Estimate</b>	<b>C.R</b>	<b>P.Value</b>	<b>Kesimpulan</b>
H1	0,435	4,947	0,000	Signifikan
H2	0,152	4,991	0,000	Signifikan
H3	0,041	4,036	0,000	Signifikan
H4	0,334	7,656	0,001	Signifikan
H5	0,337	2,321	0,001	Signifikan
H6	0,241	3,220	0,020	Signifikan
H7	0,920	7,974	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah 2016, Lampiran 11

Keterangan:

*Signifikan pada level 5%*

### **1. Pengujian Hipotesis 1**

Hasil statistik uji *P value* pada Tabel 4.26 diatas untuk mengetahui Motivasi berprestasi (Need for Achievement/NF) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai signifikansi *P value* sebesar 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai C.R 4,947 ( $4,947 \geq 2,00$ ), maka

hipotesis yang menyatakan bahwa *Need For Achievement* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, **terbukti**.

## 2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil statistik uji  $P$  value pada Tabel 4.26 di atas untuk mengetahui Motivasi Berkuasa (*Need for Power /NFP*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai signifikansi  $P$  value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai C.R 4,991 ( $4,991 \geq 2,00$ ), maka hipotesis yang menyatakan bahwa Need For Power (NFP) atau Motivasi Berkuasa berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, **terbukti**.

## 3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil statistik uji  $P$  value pada Tabel 4.26 di atas untuk mengetahui Motivasi Berafiliasi (*Net for Affiliation /NFA*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai signifikansi  $P$  value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai C.R 7,656 ( $7,656 \geq 2,00$ ), maka hipotesis yang menyatakan bahwa *Need For Power* (NFA) atau Motivasi Berkuasa berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, **terbukti**.

#### 4. Pengujian Hipotesis 4

Hasil statistik uji  $P$  value pada Tabel 4.26 di atas untuk mengetahui Motivasi berprestasi (*Need for Achievement/NF*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi  $P$  value sebesar 0,001, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai C.R  $4,947 (4,947 \geq 2,00)$ , maka hipotesis yang menyatakan bahwa *Need For Achievement* berpengaruh positif terhadap Kinerja, **terbukti**.

#### 5. Pengujian Hipotesis 5

Hasil statistik uji  $P$  value pada tabel 4.26 di atas untuk mengetahui Motivasi Berkuasa (*Need for Power /NFP*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi  $P$  value sebesar 0,001, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai C.R  $4,991 (4,991 \geq 2,00)$ , maka hipotesis yang menyatakan bahwa *Need For Power* (NFP) atau Motivasi Berkuasa berpengaruh positif terhadap Kinerja, **terbukti**.

#### 6. Pengujian Hipotesis 6

Hasil statistik uji  $P$  value pada Tabel 4.26 di atas untuk mengetahui Motivasi Berafiliasi (*Need for Affiliation /NFA*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi  $P$  value sebesar 0,020, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

( $0,020 < 0,05$ ) dan nilai C.R 3,220 ( $3,220 \geq 2,00$ ), maka hipotesis yang menyatakan bahwa *Need For Power* (NFA) atau Motivasi Berkuasa berpengaruh positif terhadap Kinerja, **terbukti**.

## **7. Pengujian Hipotesis 7**

Hasil statistik uji *P value* pada tabel 4.26 diatas untuk mengetahui Komitmen organisasi Balai Metrologi DIY berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY diperoleh diperoleh nilai signifikansi *P value* sebesar 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai C.R 7,945 ( $7,945 \geq 2,00$ ), maka hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi Balai Metrologi DIY berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY, **terbukti**.

**Tabel 4.27**  
**Kesimpulan Hipotesis**

	<b>Hipotesis</b>	<b>Hasil Uji</b>
1	<i>Need for achievemen</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Metrologi DIY	Terbukti
2	<i>Need for power</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Metrologi DIY	Terbukti
3	<i>Need for Affiliation</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Metrologi DIY	Terbukti
4	<i>Need for achievemen</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY	Terbukti
5	<i>Need for power</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY	Terbukti
6	<i>Need for Affiliation</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY	Terbukti
7	Komitmen organisasi Balai Metrologi DIY berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY	Terbukti

### **G. Pembahasan Interpretasi Hasil Penelitian**

Setelah melakukan proses analisis data sebagaimana telah diuraikan diatas yang memuat data deskriptif responden yaitu sebanyak 92 responden. Teknik analisis SEM telah dilakukan untuk menguji sebanyak 8 (delapan) hipotesis dalam penelitian ini.

Hasil analisis Model yang diajukan dapat diterima setelah asumsi-asumsi dasar dari SEM terpenuhi yaitu normalitas dan *determinant of covariance matrix* yang telah dianalisis walaupun bernilai kecil tidak menunjukkan adanya *warning* dari program AMOS 21.

Setelah analisis faktor konfirmatori dilaksanakan, selanjutnya model pengukuran tersebut di analisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) sebagai model keseluruhan (*full model*). *Full model* terdiri 4 (empat) *latentvariable* dan *observedvariable* atau indikator. Pengujian model telah memenuhi kriteria *cut of value goodness of fit* yaitu *Chi-square*, *probability*, CMIN/DF, RMSEA, RFI, CFI, NFI, hanya GFI dan AGFI yang menunjukkan hasil yang tidak fit.

### **1. Pengaruh *Need for Achievement* (NF) terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi (*need for achievement*) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang manajer atau pemimpin. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai, yang bertujuan untuk

meningkatkan kinerja pegawai. Selain motivasi adanya komitmen pegawai terhadap organisasi juga berperan terhadap pencapaian kinerja dari pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi maka pegawai tersebut akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat.

## **2. Pengaruh Motivasi Berkuasa (*Net for Power*) terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berkuasa (*need for power*) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi berkuasa seperti berupa sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja, dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan pegawai mempunyai motivasi berkuasa maka pegawai tersebut berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan pangkat atau golongan serta dapat menduduki jabatan-jabatan penting untuk mendukung hal tersebut maka pegawai mempunyai komitmen yang tinggi agar tujuan-tujuan tersebut dapat tercapai. Kompensasi gaji berkaitan dengan kesejahteraan dari para karyawan, maka gaji merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Selain gaji, faktor lain yang ikut mempengaruhi komitmen pegawai terhadap pekerjaannya adalah insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaannya,

jaminan keamanan kerja, jaminan hari tua yang diberikan, hubungan antara pegawai dengan atasan selalu terjalin dengan baik, hubungan antar pegawai terjalin dengan baik, terjaminannya kebutuhan pokok karyawan, kesesuaian promosi jabatan yang diberikan, pemberian kesempatan untuk pengembangan potensi diri pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta telah memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada setiap pegawai. Pertimbangan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan yang akan diperoleh, jika usaha ditingkatkan menjadi suatu pelaksanaan, jika pelaksanaan itu berhasil dan jika imbalan yang dijanjikan diterima.

Ada 3 unsur kunci dalam definisi motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

### **3. Pengaruh *Need for Affiliation* (Motivasi Berafiliasi) terhadap Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berafiliasi (*need of affiliation*) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pegawai Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta Hal ini dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki kesediaan untuk bekerja bersama dengan pegawai lain dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang mempunyai motivasi untuk berafiliasi dengan pegawai lain maka akan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, responden bersedia mentaati segala peraturan terhadap peraturan yang ada, responden bersedia untuk tetap bekerja keras dalam perusahaan, responden untuk tetap menjadi pegawai di Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta, responden merasa bangga terhadap keberhasilan Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah dicapai saat ini, dan responden bersedia untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasikan dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam

sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmenorganisasional merupakan bentuk kesetiaan, suatu bentuk rela berkorban untuk memberikan pikiran, tenaga serta tanggung jawab yang lebih terhadap organisasi atau perusahaan demi keberhasilan atas tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka pegawai akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik. Selain itu, Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta atau organisasi harus mampu membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen.

#### **4. Pengaruh *Need for Achievement* (NF) terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi (*need for achievement*) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian Jarwanto (2014) yang menyatakan bahwa *Need for achievement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.IYogyakarta, semakin tinggi motivasi untuk berprestasi dari pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Handoko (1998:193) menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan memengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi prestasi karyawan. Variabel lain tersebut seperti yang dijelaskan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Mangkunegara (2010:13), diantaranya faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Seperti yang dijelaskan oleh Simamora dalam Mangkunegara (2010:13), dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya faktor individual dan faktor organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang manajer atau pemimpin. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi maka pegawai tersebut akan bekerja

maka pegawai tersebut akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat.

## **5. Pengaruh Motivasi Berkuasa (*Need for Power*) terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berkuasa (*need for power*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi berkuasa berupa menikmati persaingan, menikmati tanggungjawab, dan bekerja agar dapat mendapatkan lebih banyak kendali terhadap pekerjaan

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Newstrom and Davis dalam Riniwati (2011-50), yang menjelaskan secara matematik mengenai hubungan kinerja dan motivasi, dimana  $P = A \times M$ . yang berarti peran motivasi dan kemampuan pada prestasi kerja (kinerja) yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang

apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10). Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

#### **6. Pengaruh *Need for Affiliation* (Motivasi Berafiliasi) terhadap Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berafiliasi (*need for affiliation*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta Hal ini dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki kesediaan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, responden bersedia mentaati segala peraturan yang ada, responden bersedia untuk tetap bekerja keras dalam perusahaan, responden untuk tetap menjadi pegawai di Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta, responden merasa bangga terhadap keberhasilan Balai Metrologi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah dicapai saat ini, dan responden bersedia untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasikan dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

## **7. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY**

Hasil penelitian membuktikan bahwa Komitmen organisasi Metrologi DIY berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY. Komitmen organisasional mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai dengan keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi akan mempunyai kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan bekerja sesuai dengan harapan organisasi, pegawai merasa bangga dan lebih memiliki perusahaan tersebut, dengan totalitas yang dimiliki mampu meningkatkan kinerjanya.

Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja pegawai Balai Metrologi DIY. Hal ini memiliki

makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa pegawai Balai Metrologi DIY memiliki kesediaan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, responden bersedia mentaati segala peraturan terhadap peraturan yang ada di perusahaan, responden memiliki kesediaan untuk mentaati segala peraturan terhadap peraturan yang ada di perusahaan, responden memiliki kesediaan untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan tempat bekerja sekarang ini, responden sangat setuju dan merasa bangga terhadap keberhasilan organisasi yang telah dicapai perusahaan saat ini, dan responden bersedia untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Kristiwardana (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian mengindikasikan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan merasa bangga dengan perusahaan, dan akan bekerja dengan komitmen tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi juga perlu diperhatikan perusahaan, karena adanya komitmen yang kuat dari karyawan mampu meningkatkan kinerjanya, hal ini memberikan nilai bagi perusahaan. Terkait adanya

komitmen organisasional, pegawai menginginkan adanya suatu penghargaan dari perusahaan bagi karyawan yang loyal, hal tersebut bisa berupa kenaikan gaji, kenaikan jabatan atau bisa berupa beasiswa bagi pegawai yang berprestasi untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dengan memberikan kemudahan ijin belajar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: McNeese- Smith (1996).