

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**(STUDI KASUS DI BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA PANGKALPINANG DAN KABUPATEN BANGKA)**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen**

Disusun Oleh:

Deby Andayani

NIM. 016754075

PROGRAM PASCASARJANA

UPBJJUT PANGKALPINANG

2012

ABSTRACT**The Influence of Motivation and Work Environment to Work Performance of Civil Servant (Case Study in Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang and Kabupaten Bangka)**

Deby Andayani
Universitas Terbuka
deby@bps.go.id

Key Words: motivation, work environment, and work performance

This study departs from the formulation of the problem what and how motivations and work environment variables affect the performance of Civil Servants (PNS) in BPS Pangkalpinang City and Bangka Regency either partially or simultaneously. The purpose of this study there are three, namely: (1) Knowing and analyzing the influence of motivation on the performance of civil servants in BPS Pangkalpinang City and Bangka Regency. (2) Knowing and analyzing the influence of environment on the performance of civil servants in BPS Pangkalpinang City and Bangka Regency. (3) Knowing and analyzing the influence of motivation and work environments simultaneously on the performance of civil servants in BPS Pangkalpinang City and Bangka Regency.

The study is a qualitative research, ie research related to aspects of quality and value or meaning. Research case study on Civil Servants (PNS) in the Central Statistics Agency (BPS) Pangkalpinang City and Bangka Regency, amounting to 34 people in 2012. The analysis tool used are: validity, reliability, the frequency and statistical analysis of each study variable, and test hypotheses with regression analysis.

The results showed that: (1) The existence of a significant effect between the variables and the high motivation and performance in BPS Pangkalpinang City and Bangka Regency ie, with a correlation coefficient of 0.775. (2) The existence of significant influence despite being among the working environment variables and performance in BPS Pangkalpinang City and Bangka Regency ie, with a correlation coefficient of 0.860. (3) The existence of significant influence and high between motivation and work environment variables on the performance of the BPS Pangkalpinang City and Bangka Regency ie, with a correlation coefficient of 0.901.

ABSTRAK**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka)**

Deby Andayani
Universitas Terbuka
deby@bps.go.id

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

Penelitian ini berangkat dari rumusan masalah apa dan bagaimanakah variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka baik secara parsial maupun simultan. Adapun tujuan dari penelitian ini ada 3, yakni: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka. (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yakni penelitian yang berkaitan dengan aspek kualitas dan nilai atau makna. Penelitian berupa studi kasus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yang berjumlah 34 orang pada tahun 2012. Alat Analisis yang digunakan adalah beberapa uji untuk statistik yakni: uji validitas, reliabilitas, analisis frekuensi dan statistik tiap variabel penelitian, dan uji hipotesis dengan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,775. (2) Adanya pengaruh yang cukup signifikan dan tinggi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,860. (3) Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,901.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI KASUS DI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PANGKALPINANG DAN KABUPATEN BANGKA)** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pangkalpinang, November 2012

Yang Menyatakan



Deby Andayani
NIM. 016754075

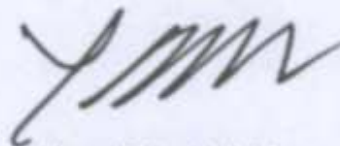
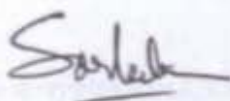
UNIVERSITAS TERBUKA
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka)
Penyusun TAPM : Deby Andayani
NIM : 016754075
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Sabtu/8 Desember 2012

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



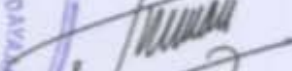
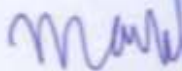
Dr. Said Kelana Asnawi

Ahmad Yani, Ph.D

Mengetahui,

Ketua Bidang Ekonomi
Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana



Maya Maria, SE., MM

Suciati, M.Sc., Ph.D

NIP. 19720501 199903 2 003

NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

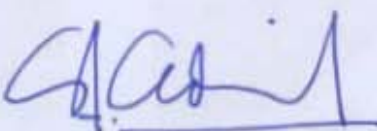
Nama : Deby Andayani
NIM : 016754075
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik
Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka)

Telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Tesis Program
Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

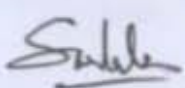
Hari/Tanggal : Sabtu/8 Desember 2012
Waktu : 13.00 s.d 15.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : 
Drs. Syarif Fadilah, M.Si

Penguji Ahli :
Dr. Chairy 
.....

Pembimbing I :
Dr. Said Kelana Asnawi 
.....

Pembimbing II :
Ahmad Yani, Ph.D 
.....

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini. Penulisan TAPM ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Dalam proses dan penyelesaian penulisan TAPM ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJUT Pangkalpinang selaku penyelenggara Program Pascasarjana Drs. Syarif Fadilah, M.Si;
- (3) Dr. Said Kelana Asnawi dan Ahmad Yani, Ph.D selaku pembimbing dan Dr. Chairy selaku penguji ahli yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penulisan TAPM ini;
- (4) Ketua Bidang Magister selaku penanggung jawab program Magister Manajemen;
- (5) Suami tercinta Oktarizal, SST serta dua buah hatiku Muhammad Syafiq Maulana dan Syafina Hanif Aamira atas doa dan dukungannya;
- (6) Orang tua dan seluruh keluarga di Magelang dan Palembang atas doa dan dukungannya;
- (7) Seluruh keluarga besar BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka atas kesedian dan bantuannya.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian TAPM ini. Semoga TAPM ini bermanfaat.

Pangkalpinang, 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
<i>Abstract</i>	i
Abstrak	ii
Lembar Pernyataan	ii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	10
E. Lokasi Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
1. Teori Kinerja	12
2. Teori Motivasi	17
3. Teori Lingkungan Kerja	25
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Konseptual	32
D. Perumusan Hipotesa	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi Penelitian	34
2. Sampel Penelitian	36
C. Variabel Penelitian	36
1. Definisi Konseptual Variabel	36
2. Definisi Operasional Variabel	37
D. Prosedur Pengumpulan Data	40
E. Metode Analisis Data	41
1. Uji Kuesioner Penelitian	42
2. Analisis Deskriptif	43
3. Uji Hipotesis	45
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Temuan	51
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
2. Identifikasi Responden	59

B. Pembahasan	65
1. Analisis Deskriptif	65
2. Analisis Hasil Penelitian	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	89
A. Simpulan	89
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	98

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Volume dan Periode Pelaksanaan Kegiatan BPS per Sub Bagian/Seksi.....	8
Tabel 2.1	Model Motivasi Kerja Herzberg	20
Tabel 3.1	Jumlah PNS Berdasarkan Sub Bagian/Seksi BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka	35
Tabel 3.2	Variabel Penelitian	40
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi	49
Tabel 4.1	Distribusi PNS BPS Kota Pangkalpinang berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.2	Distribusi PNS BPS Kabupaten Bangka berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.3	Distribusi PNS BPS Kota Pangkalpinang berdasarkan Golongan Ruang	60
Tabel 4.4	Distribusi PNS BPS Kabupaten Bangka berdasarkan Golongan Ruang	61
Tabel 4.5	Distribusi PNS BPS Kota Pangkalpinang berdasarkan Sub Bagian/Seksi dan Jabatan	62
Tabel 4.6	Distribusi PNS BPS Kabupaten Bangka berdasarkan Sub Bagian/Seksi dan Jabatan	63
Tabel 4.7	Distribusi PNS BPS Kota Pangkalpinang berdasarkan Usia dan Status Perkawinan	64
Tabel 4.8	Distribusi PNS BPS Kabupaten Bangka berdasarkan Usia dan Status Perkawinan	65
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Motivasi ..	65
Tabel 4.10	Statistik Variabel Motivasi	68
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel 4.12	Statistik Variabel Lingkungan Kerja	73
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Kinerja ...	75
Tabel 4.14	Statistik Variabel Kinerja	77
Tabel 4.15	Hasil Analisis Butir Variabel Motivasi	78
Tabel 4.16	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	79
Tabel 4.17	Hasil Analisis Butir Variabel Lingkungan Kerja	80
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	81
Tabel 4.19	Hasil Analisis Butir Variabel Kinerja	83
Tabel 4.20	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	19
Gambar 2.2	Kerangka Konseptul	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi BPS Kabupaten/Kota	53

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	98
Lampiran 2	Jenis dan Jadwal Kegiatan BPS per Sub Bagian/Seksi	105
Lampiran 3	Data Penelitian	112
Lampiran 4	Output Hasil Pengolahan Variabel Motivasi dengan SPSS 20	113
Lampiran 5	Output Hasil Pengolahan Variabel Lingkungan Kerja dengan SPSS 20	114
Lampiran 6	Output Hasil Pengolahan Variabel Kinerja dengan SPSS 20	115
Lampiran 7	Hasil Transformasi Data Skala Ordinal Menjadi Skala Interval dengan MSI	116
Lampiran 8	Output Pengolahan Uji Hipotesis dengan SPSS 20 ...	119
Lampiran 9	Output Uji Asumsi Klasik dengan SPSS 20	121

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan motor penggerak utama dan berperan sebagai sumber daya dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang terdiri dari berbagai status, yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut, Hasibuan (2011).

Dalam suatu organisasi, jelas bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Akan tetapi, seorang pimpinan, baik secara individual maupun sebagai kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain, yang lebih dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsuhnya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif.

Pegawai sebagai penggerak roda organisasi memiliki kebutuhan, keinginan, dorongan yang diharapkan dari organisasi. Harapan ini disebut motivasi dimana jika harapan ini tidak terpenuhi akan muncul keluhan yang lambat laun dapat mengakibatkan organisasi stagnan. Hal ini berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Dari kenyataan tersebut di atas, maka pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan pegawai, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja atau tempat kerja dikatakan baik apabila dalam kondisi tertentu manusia dapat melakukan kegiatannya dengan optimal. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dengan manusia yang bekerja pada lingkungan tersebut dapat terlihat akibatnya dalam jangka waktu tertentu, seperti turunnya produktivitas kerja, efisiensi dan ketelitian. Lingkungan tempat kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Seorang pekerja akan mampu bekerja dengan baik apabila ditunjang oleh lingkungan yang baik pula sehingga dicapai hasil yang optimal.

Lingkungan kerja tempat bekerja sangat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Seorang pekerja akan mampu bekerja dengan baik apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik sehingga didapatkan hasil yang optimal. Lingkungan kerja adalah tempat kerja dikatakan baik apabila dalam kondisi tertentu manusia dapat melakukan kegiatannya dengan optimal. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dengan manusia yang bekerja pada lingkungan tersebut dapat terlihat akibatnya dalam jangka waktu tertentu, seperti turunnya produktivitas kerja, efisiensi dan ketelitian.

Manusia sebagai makhluk yang paling sempurna tidak luput dari kekurangan, dalam arti segala kemampuannya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari pribadi (*intern*) atau mungkin dari pengaruh luar (*ekstern*). Suatu kondisi lingkungan yang baik tidak bisa ditemukan dengan begitu saja, tetapi harus melalui tahapan-tahapan atau proses. Dengan kata lain lingkungan kerja sangat penting dalam kehidupan manusia dalam melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya lingkungan kerja harus dapat dirancang sebaik mungkin sehingga dapat diharapkan untuk memberikan rasa aman dan nyaman pada pemakaiannya dan akhirnya menghasilkan produktivitas yang baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito 1982). Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik maupun hubungan antar pegawai itu sendiri (suasana kerja). Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dalam pelaksanaan

pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982). Organisasi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan motivasi untuk bersatu untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai organisasi, Badan Pusat Statistik (BPS) mempunyai visi dan misi sebagai tujuan dan arah yang harus dicapai (Christiananta, Budiman, Supratiwi & Debby Ratna Daniel, 2010). Visi BPS adalah sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Misi BPS ada lima, yakni memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien; menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi yang mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia; menetapkan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam penyelenggaraan statistik; meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak; dan yang terakhir meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien (BPS, 2010).

Banyak faktor baik eksternal maupun internal berpengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada saat ini dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi seperti yang tertuang dalam visi dan misi BPS. Faktor eksternal

seperti budaya dan tututan masyarakat baik dari kalangan perorangan, akademisi, pemerintah, maupun swasta akan ketersediaan berbagai data statistik sangat memerlukan dukungan SDM dan teknologi informasi. Faktor internal didominasi oleh kondisi SDM yang ada (dari sisi karakteristik individu) serta karakteristik pekerjaan di BPS itu sendiri yang banyak pada kegiatan pengumpulan data di lapangan (responden adalah instansi pemerintah maupun swasta, individu maupun rumahtangga) yang diikuti oleh kegiatan sesudahnya yakni pemeriksaan, *editing/coding*, entry dan pengolahan data, serta analisis yang diwujudkan dalam bentuk publikasi.

Permintaan akan data yang *up to date* serta menjangkau sampai wilayah terkecil (*small area statistics*) menimbulkan dampak toleransi atas keterlambatan pengumpulan dan pengolahan data hasil kegiatan lapangan menjadi nol (*zero tolerance*). Berita Resmi Statistik (BRS, yakni BRS Inflasi, Pariwisata, Transportasi, BRS Ketenagakerjaan, BRS Kemiskinan, dan lain-lain) yang wajib *release* setiap hari pertama kerja tiap bulannya atau bulan pertama triwulan sesudahnya di depan media cetak ataupun elektronik juga menjadi bukti betapa *urgemnya* pemenuhan *dead line* seluruh kegiatan di BPS. Dengan mulai diterbitkannya pula *Advance Release Callender* (ARC) atau jadwal terbit atas produk-produk publikasi resmi BPS yang merupakan janji kepada para pengguna data, maka SDM di BPS harus semakin dipacu untuk meningkatkan kinerjanya.

Dengan SDM yang terbatas dari sisi jumlah, tingkat pendidikan yang sesuai kebutuhan, serta kemampuan dan ketrampilan dikaitkan dengan banyaknya kegiatan BPS yang memiliki batas waktu pelaksanaan, pelaporan, serta pengolahan yang sempit ditambah lagi lokasi survei/sensus yang meliputi seluruh

wilayah sampai dengan Satuan Lingkungan Setempat/SLS terkecil yakni Rukun Tetangga/RT (jadi kegiatan di BPS tidak hanya terbatas di atas meja/di dalam kantor) mendorong terciptanya pilihan antara terpenuhinya jadwal pelaksanaan kegiatan ataupun terjamin kualitas kerja yang dihasilkan. Hal ini juga menimbulkan seleksi antara SDM yang ada, mana yang mampu menyesuaikan ritme kerja dan mampu memenuhi syarat ketepatan waktu dan kualitas ataupun mana SDM yang hanya mampu memenuhi salah satunya.

BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terbentuk bersamaan dengan pemisahan 3 kabupaten/kota yakni Kota Pangkalpinang, Kabupaten Bangka, dan Kabupaten Belitung dari Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2001 membentuk Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Seiring berjalannya proses pemerintahan yang baru, maka terjadi pemekaran dari 3 menjadi 7 kabupaten/kota dengan penambahan Kabupaten Bangka Barat, Bangka Tengah, dan Selatan sebagai pemekaran Kabupaten Bangka serta Kabupaten Belitung Timur sebagai pemekaran Kabupaten Belitung.

Struktur organisasi di BPS tidak terbatas hanya di kantor saja, ada satu orang yang bertugas di masing-masing kecamatan yang disebut sebagai Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) yang bertanggung jawab penuh akan seluruh kegiatan yang berlangsung di wilayahnya. Tahun 2012, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sendiri terdiri dari 46 kecamatan yang terpisah dalam 7 kabupaten/kota yakni 8 kecamatan di Kabupaten Bangka, 7 kecamatan di Kota Pangkalpinang, 6 kecamatan di Kabupaten Bangka Barat, 7 kecamatan di Bangka Selatan, 6 kecamatan di Bangka Tengah, 5 kecamatan di Kabupaten Belitung, dan 7 kecamatan di Kabupaten Belitung Timur. Khusus wilayah di Kota

Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka relatif sama yakni tidak ada daerah yang terletak di lain daratan atau pulau tersendiri, sehingga akses wilayah juga relatif lebih mudah.

Seiring dengan pemekaran wilayah ini, volume pekerjaan di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pun semakin bertambah. Kegiatan baik survei (Harga Konsumen/Harga Perdagangan Besar/Harga Produsen, Survei Biaya Hidup/SBH, Survei Angkatan Kerja Nasional/Sakernas, Survei Sosial Ekonomi Nasional/Susenas, Survei Konstruksi, Survei Peternakan Nasional/SPN, Survei Khusus Pendapatan Rumah tangga/SKPR, Survei Khusus Lembaga Non Profit/SKLNP, dan lain-lain), maupun sensus (Sensus Penduduk/SP, Sensus Ekonomi/SE, dan Sensus Pertanian/ST) serta masih banyak survei-survei yang bersifat *ad hoc* atau insidental (Lampiran 2). Periode kegiatan juga sangat bervariasi, ada yang merupakan kegiatan dengan periode mingguan, duamingguan, bulanan, triwulanan, 1 tahunan, 4 tahunan, 5 tahunan, serta 10 tahunan. Adapun ringkasan volume kegiatan menurut sub bagian/seksi juga periode pelaksanaan seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Volume dan Periode Pelaksanaan Kegiatan BPS per Sub bagian/Seksi

Sub Bagian/Seksi	Volume per Jenis Kegiatan	Periode Pelaksanaan
1. Tata Usaha		
	4	Januari
	1	Tiap minggu
	2	minggu pertama, setiap bulan
	1	sebelum tanggal 3, setiap bulan
	6	sebelum tanggal 15, setiap bulan
	37	tiap bulan
	2	Triwulanan
	4	minggu 1 Semesteran
	1	Tiap Tahun
	1	Akhir Tahun
2. Statistik Sosial		
	4	Triwulanan
	5	Tahunan
	1	Publikasi
	2	4 tahunan
	1	5 tahunan
	1	10 tahunan
	2	Ad Hoc
3. Statistik Produksi		
	2	Bulanan
	4	Triwulanan
	1	Sub Round
	12	Tahunan
	1	10 tahunan
4. Distribusi		
	1	Dua mingguan
	1	13 s.d 15 Setiap bulan
	1	5 s.d 15 Setiap bulan
	3	1 s.d 10 Setiap bulan
	3	1 s.d 15 Setiap bulan
	1	1 s.d 20 Setiap bulan
	2	1 s.d 25 Setiap bulan
	2	Triwulanan
	9	Tahunan
	1	4 tahunan
	1	10 tahunan
5. Neraca Wilayah dan Analisis Statistik		
	2	Tahunan
	1	Triwulanan
	11	Publikasi Tahunan
6. Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik		
	2	Bulanan
	2	Triwulanan
	1	Semesteran
	2	Tahunan
	2	4 tahunan
	1	5 tahunan
	3	10 tahunan

Sumber : Badan Pusat Statistik

Dengan volume kegiatan di BPS yang sangat banyak, tentu membutuhkan SDM yang handal dan berdedikasi tinggi serta didukung fasilitas dan kondisi kerja yang baik agar menghasilkan produk statistik yang terpercaya. Hal inilah yang mendasari penelitian penulis tentang “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka)”.

B. Perumusan Masalah

Apa dan bagaimanakah variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka baik secara parsial maupun simultan.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan baik secara akademis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk penyelesaian program pascasarjana jurusan Magister Manajemen dan mengambil pokok permasalahan yang menyangkut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sehingga diharapkan penulis dan akademisi lainnya dapat lebih memahami studi ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini difokuskan pada Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka sebagai objek penelitian, sehingga diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan salah satu dasar pengambilan kebijakan bagi organisasi tersebut. Diharapkan pula hasilnya nanti dapat diimplementasikan lebih luas lagi, setidaknya dapat diterapkan di kantor Badan Pusat Statistik kabupaten/kota lainnya, bahkan jika memungkinkan di tingkat provinsi dan pusat.

E. Lokasi Penelitian

Di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ini ada 7 kantor BPS tingkat II dan 1 kantor BPS Provinsi. Penelitian adalah berupa studi kasus di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka. Hal ini mengingat kondisi geografis kedua kabupaten/kota yang terletak berbatasan hampir sama dan sekaligus merupakan kabupaten/kota tertua di provinsi sebelum adanya pemecahan menjadi 7 kabupaten/kota di tahun 2003.

Dengan tingkat mutasi dan promosi PNS di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai provinsi yang terbilang baru dan adanya beberapa kabupaten pemekaran terbilang cukup tinggi, maka penulis membatasi penelitian pada tahun 2012.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Teori Kinerja

Kinerja merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut merupakan anggota atau bagian dari kelompok. Kinerja juga mengacu pada perbuatan dan tingkah laku seseorang adalah suatu kelompok atau organisasi.

Kinerja atau *work performance* pada dasarnya adalah apa yang tidak dilakukan dan yang dilakukan pegawai. Kinerja organisasi merupakan indikator prestasi bagi keberhasilan pimpinan dan sistem operasi organisasi. Mangkunegara (2002, dalam Firdaus) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini biasanya tercermin dari *output* yang dihasilkan.

Kinerja pegawai dapat sebagai ukuran kinerja organisasi/perusahaan yang dapat dilihat dari produktivitasnya. Kinerja pegawai juga mencerminkan kontribusi pegawai terhadap tempat kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari kuantitas output, kualitas *output*, waktu tercapainya *output*, kehadiran/kedisiplinan, dan sikap kerja.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai yang merupakan prestasi kerja atau kemampuan dalam bekerja. Seperti diungkapkan sebelumnya bahwa kinerja berkaitan erat dengan produktivitas kerja. Hasibuan (1996) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Menurut Sedarmayati (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah: sikap mental (motivasi, disiplin, etika kerja), pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Amstrong dan Baron (1998, dalam Firdaus) menyatakan bahwa dalam kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, dimana seluruh faktor tersebut harus dipertimbangkan ketika mengelola, mengukur, memodifikasi, dan menghargai kinerja yaitu:

1. Faktor-faktor pribadi seperti keahlian pribadi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.
2. Faktor-faktor kepemimpinan seperti kualitas dorongan, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor-faktor tim, seperti dukungan yang diberikan rekan atau kolega.
4. Faktor-faktor sistem kerja dan fasilitas/instrumen kerja yang diberikan organisasi/perusahaan.
5. Faktor-faktor kontekstual/situasional seperti tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi/perusahaan.

Selain faktor-faktor tersebut di atas, ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya (Ilyas, dalam Firdaus), yakni: kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, tingkat kehadiran/presensi/absensi kerja, dan pengetahuan kerja.

a. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu bentuk sikap sehari-hari yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Sayudi (1999, dalam Pratamasari), faktor-faktor penilaian kinerja meliputi:

1. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dari suatu kelompok/perusahaan/organisasi adalah apabila tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik, sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan atas peran yang diemban sebagai bagian dari organisasi/perusahaan dan merupakan salah implikasi dari kepemilikan wewenang.

3. Disiplin

Disiplin dalam bekerja merupakan wujud ketaatan dan komitmen dari pegawai terhadap aturan yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas yang dituangkan sebagai ide untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Penilaian kinerja menurut Samsudin (2006) adalah berkaitan dengan objek penelitian yang merupakan dimensi perusahaan yang dapat dikendalikan oleh karyawan yang bersangkutan, dan harus ada kaitan atau sinkronisasi dengan tujuan penilaian sehingga tidak terjadi kekeliruan dalam penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Samsudin (2006) terdapat beberapa objek penilaian yang dapat dinilai dari pegawai yang bekerja di berbagai jabatan, sebagai berikut:

1. Bidang Produksi, antara lain: kualitas, kuantitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, ketergantungan, kerjasama, kehadiran, fleksibilitas, rumahtangga, dan keamanan.
2. Bidang Tata Usaha, antara lain: kualitas, kuantitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, ketergantungan, kerjasama, kemampuan beradaptasi, kehadiran, inisiatif, penilaian, dan kesehatan.
3. Pimpinan, antara lain: kualitas, kuantitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, ketergantungan, kerjasama, penilaian, inisiatif, kepemimpinan, perencanaan, dan kesehatan.

Sistem penilaian kinerja di suatu organisasi dapat memberikan efek positif maupun negatif bagi iklim organisasi itu sendiri. Penilaian dari bagaimana penentuan sistem dan bagaimana sistem itu bekerja cenderung subyektif, tapi sistem ini harus ada dan disusun sebagai arah kebijakan intern organisasi/perusahaan dalam penentuan posisi dan jabatan pegawai. Adanya penilaian kinerja diharapkan mampu memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat bekerja dengan lebih baik, meskipun ada kalanya ada ketidakpuasan dari beberapa pihak akan sistem tersebut.

Indikator atau tolak ukur dari penilaian kinerja berbeda-beda untuk tiap organisasi bergantung pada level/tingkatan organisasi tersebut serta bidang kerjanya sehingga masing-masing indikator ini relevan untuk diterapkan. Relevansi ini penting sebagai pembeda dan sebagai penilaian sistem operasi organisasi/perusahaan atau bagaimana mereka mengelola pekerjanya (Sumber Daya Manusia). Bagi pegawai sendiri, tiap indikator penilaian kinerja dapat memberikan poin lebih atau kurang, bergantung banyak faktor seperti kemampuan dan integritas kerjanya masing-masing.

Penilaian kinerja pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung sebagai penanggung jawab atas kinerja bawahannya. Meskipun hasilnya terkadang cenderung subyektif dikarenakan kualifikasi dari atasan tersebut dalam melakukan penilaian. Evaluasi kerja juga dapat dilakukan oleh rekan kerja yang dinilai lebih obyektif dan mandiri karena seringnya interaksi diantara karyawan/pegawai sehingga dapat mengetahui pola dan kualitas kerja masing-masing. Selain itu, penilaian juga dapat dilakukan oleh diri sendiri, sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas diri. Yang terakhir, penilaian dapat dilakukan oleh bawahan langsung. Hal ini juga bias sebagai bahan evaluasi dari sisi kepemimpinan dan kecakapan kerja.

Dalam evaluasi penilaian kinerja, ada standar kinerja (*performance standar*) sebagai pembanding dengan kinerja yang ternilai. Untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) sendiri sudah ada evaluasi penilaian kinerja yang disebut Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) meskipun menjadi kelemahan mendasar atas penilaian kinerja PNS dikarenakan belum ada standar kinerja pegawai yang sama dan baku. (Wirawan, 2012).

Butir-butir instrumen evaluasi penilaian kinerja menurut Wirawan (2012)

dapat menggunakan 3 dimensi sebagai berikut:

1. Hasil kerja, dengan indikator kinerja adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, serta efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja, dengan indikator kinerja adalah disiplin kerja, inisiatif, serta ketelitian.
3. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, indikator kinerja adalah kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

2. Teori Motivasi

Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku yang dinyatakan dalam istilah kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan sesuai tempat dan keadaan masing-masing (Anggraeni, 2000).

“Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya “ (Manullang, 1982 : 150, dalam Prabu, 2005).

Penggerakkan (*Motivating*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, 1983 : 152, dalam Prabu, 2005).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses

pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien“ (Sarwoto, 1979 : 135, dalam Prabu, 2005).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

a. Pendekatan-pendekatan Teori Motivasi

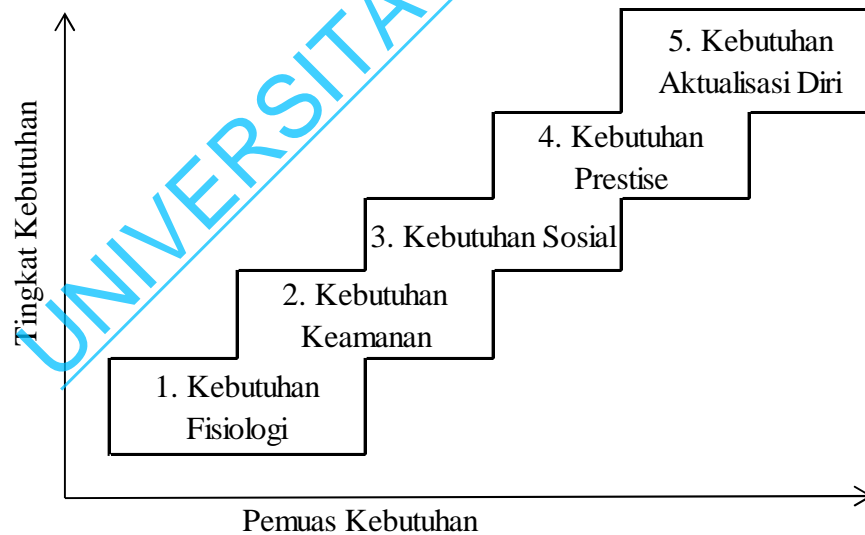
Banyak teori tentang motivasi yang berusaha memberikan uraian tentang apa sebenarnya tujuan utama manusia dalam hidup. Seperti Landy dan Becker yang mengelompokkan pendekatan teori motivasi menjadi lima katagori (Ratmawati & Herachwati, 2009), yakni:

1. Teori Kebutuhan

Dalam katagori teori motivasi yang pertama memfokuskan pada apa saja kebutuhan manusia dalam hidup. Menurut teori ini, seseorang akan terus memiliki motivasi hingga mencapai tingkat kepuasan tertentu dalam hidupnya. Teori kebutuhan yang paling populer dikemukakan oleh Abraham Maslow dengan teori '*hierarchy of needs*', serta teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Clayton Alderfer (Ratmawati & Herachwati, 2009).

Gambaran teori Hierarkhi Kebutuhan Maslow, adalah dasar sebagai berikut: (Hasibuan, 2010).

- a. Manusia adalah mahluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarkhi, yakni dimulai dari tingkat kebutuhan yang terendah *physiological, safety and security, affiliation or acceptance, esteem or status* dan terakhir *self actualization*.



Gambar 2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Hasibuan (2010)

Teori kebutuhan Maslow kemudian dikembangkan oleh Herzberg yang terkenal dengan “Teori Motivasi Kerja Dua Faktor” yang membicarakan 2 (dua) golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan

kebutuhan pengembangan. Menurut teori ini ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

1. Faktor-faktor yang akan mencegah ketidakpuasan (*faktor hygiene*), yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, penyeliaan kelompok kerja.
2. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan (*motivator factor*) yang terdiri dari kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri.

Menurut Herzberg, mencegah atau mengurangi ketidakpuasan dalam keadaan pekerjaan tidak sama dengan memberikan kepuasan positif. Keduanya itu segi-segi motivasi kerja yang berbeda secara kualitatif. Motivasi bisa diberikan jika digunakan motivator yang berfungsi (Ratmawati & Herachwati, 2009).

Tabel 2.1 Model Motivasi Kerja Dua Faktor Herzberg

Faktor Hygiene	Motivator
Gaji	Kemajuan
Kondisi kerja	Perkembangan
Kebijakan perusahaan	Tanggung jawab
Penyeliaan	Penghargaan
Kelompok kerja	Prestasi
	Pekerjaan itu sendiri

Sumber : Perilaku Organisasi, Udai, 1984.

Ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan menurut Herzberg (Ratmawati & Herachwati, 2009):

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup; perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan kerja, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.
3. Pegawai akan kecewa bila peluang bagi mereka untuk berprestasi terbatas atau dibatasi, kemungkinan mereka cenderung akan mencari kesalahan-kesalahan.

Teori motivasi ERC dari Alderfer, juga merupakan kelanjutan dari teori Maslow yang dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahannya. Teori ini membagi tingkat kebutuhan manusia ke dalam 3 tingkatan yaitu (Gauzaly, 2000 : 250, dalam Prabu).

1. Keberadaan (*Existence*), yang tergolong dalam kebutuhan ini adalah sama dengan tingkatan 1 dan 2 dari Teori Maslow. Dalam perspektif organisasi, kebutuhan-kebutuhan yang dikategorikan kedalam kelompok ini adalah: gaji, insentif, kondisi kerja, keselamatan kerja, keamanan, jabatan.
2. Tidak ada hubungan (*Relatedness*), adalah meliputi kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan 2, 3 dan 4 dari Teori Maslow, hubungan

dengan atasan, hubungan dengan kolega, hubungan dengan bawahan, hubungan dengan teman, hubungan dengan orang luar organisasi.

3. Pertumbuhan (*Growth*), adalah meliputi kebutuhan-kebutuhan pada tingkat 4 dan 5 dari teori Maslow, bekerja kreatif, inovatif, bekerja keras, kompeten, pengembangan pribadi.

Alderfer berpendapat bahwa pemenuhan atas ketiga kebutuhan tersebut dapat dilakukan secara simultan, artinya bahwa hubungan dari teori ERG ini tidak bersifat hierarkhi.

2. Teori Penguatan

Teori penguatan (*reinforcement theory*) dikemukakan oleh B.F. Skinner yang mengungkapkan bahwa tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung akan diulang sedangkan yang berdampak negatif tidak akan diulang. Jadi tindakan seseorang di masa yang akan datang bergantung pada tindakan di masa lampau (Ratmawati & Herachwati, 2009).

3. Teori Keadilan

Teori keadilan merupakan teori motivasi kerja yang berdasarkan pada pemikiran bahwa faktor utama atau motivasi utama dalam bekerja adalah pada evaluasi masing-masing individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima (Siagian: 1991). Jadi keadilan dalam teori ini memperbandingkan antara input atau usaha yang diberikan terhadap penghargaan yang diterima dalam pekerjaannya, misalnya gaji atau promosi jabatan.

4. Teori Harapan

Teori harapan melihat dari bagaimana seseorang memilih berbagai alternatif tindakan dengan harapan akan mendapat keuntungan dari

pilihannya tersebut. Seperti dikemukakan oleh Gordon, 2002 (Ratmawati & Herachwati, 2009), bahwa terdapat tiga elemen dasar dari teori ini yakni harapan, instrumentalitas, dan valensi.

Harapan mengacu pada pola pikir individu bahwa dengan usaha tertentu akan menghasilkan kinerja atau produktivitas yang baik. Instrumentalitas mengacu pada persepsi individu bahwa kinerja dapat berupa hasil positif (seperti promosi dan kenaikan gaji) dan hasil negatif (seperti kelelahan dan kebosanan). Valensi mengacu pada nilai individu yang melekat pada berbagai kinerja yang dihasilkan seseorang. Kunci dari teori harapan adalah adanya pemahaman mengenai tujuan individu dan hubungan antara usaha dengan kinerja yang dicapai, antara imbalan dengan kinerja, dan antara imbalan dengan kepuasan pencapaian tujuan individu.

5. Teori Penetapan Sasaran

Kategori teori motivasi yang terakhir adalah teori penetapan sasaran (*goal-setting theory*) yang mengatakan bahwa seseorang akan memiliki motivasi apabila mempunyai kemampuan atau ketrampilan untuk mencapai sasaran/tujuan tertentu.

Teori ini terletak pada kejelasan tujuan yang hendak dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang akan menumbuhkan motivasi yang semakin besar. Semakin tinggi tingkat penerimaan atas kepantasan dan kelayakan tujuan tertentu untuk dicapai, semakin tinggi pula motivasi untuk mencapainya. (Siagian, 2004).

b. Jenis-jenis Motivasi

Ada 2 (dua) jenis motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2010). Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif (*incentive negative*), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

Jenis-jenis motivasi menurut Hamidi Bakran (2010) secara fitrah ada dalam diri manusia dan dibagi dalam tiga macam, yakni:

1. Motivasi Spiritual

Merupakan dorongan fitrah manusia untuk memenuhi kebutuhan ruhaniah.

2. Motivasi Fisiologis

Adalah fitrah manusia untuk memenuhi kebutuhan fisik atau bersifat jasmaniah.

3. Motivasi Psikologis

Adalah motivasi yang mendorong manusia untuk memenuhi kebutuhannya yang bersifat kejiwaan.

c. Faktor-faktor Motivasi

Gouzaly (2009) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu: lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik,

adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu: tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Ada sembilan jenis kebutuhan yang sifatnya non material yang oleh para anggota organisasi dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan yang menjadi faktor motivasi yang perlu dipuaskan dan oleh karenanya perlu selalu mendapat perhatian setiap pimpinan dalam organisasi yaitu, (Siagian: 1991):

- b. Kondisi kerja yang baik, terutama yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja
- c. Perasaan diikutsertakan
- d. Cara pendisiplinan yang manusiawi
- e. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik
- f. Kesetiaan pimpinan kepada para pegawai
- g. Promosi dan perkembangan bersama organisasi
- h. Pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan
- i. Keamanan pekerjaan
- j. Tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

3. Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di

mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Jadi lingkungan kerja merupakan tempat untuk para pegawai membuktikan segala kemampuan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Nitisemito (1996, dalam Pratamasari), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan lingkungan kerja menurut Kartono (1981, dalam Pratamasari) diartikan sebagai aspek dari kinerja, yang merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan/organisasi tempat kerja.

Sihombing (2004, dalam Pratamasari) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang

bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003 dalam Pratamasari).

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok menurut Ahyari (2002, dalam Pratamasari):

1. Pertama adalah kondisi kerja, yang mencakup pengaturan ruangan, penerangan, ruang gerak, dan keamanan.
2. Kedua adalah masalah hubungan antar pegawai, baik antar pegawai, dengan bawahan, ataupun dengan atasan. Hal ini juga mencakup komunikasi, kerjasama dan penyelesaian konflik antar pegawai.
3. Kelompok selanjutnya adalah fasilitas kerja untuk pegawai yang mencakup fasilitas kesehatan, tempat ibadah, kamar kecil dan air bersih, serta fasilitas pendukung lainnya. Pegawai tentunya menghendaki tempat kerja yang menyenangkan yang akan menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu dasar diadakan penelitian sesudahnya, dan untuk melihat apakah hasil penelitian tersebut sama dan relevan jika diterapkan pada objek penelitian lainnya. Berbagai penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi/perusahaan telah dilakukan. Besarnya pengaruh atau signifikansi pengaruh faktor-faktor tersebut tentunya tidak selalu sama untuk setiap penelitian. Ada banyak faktor yang membuat hasil penelitian itu berbeda, diantaranya faktor lokasi penelitian dan karakteristik respondenya. Tentu saja hasil-hasil penelitian tersebut telah

didukung dengan berbagai teori yang dikemukakan oleh pakar dibidangnya masing-masing.

Parlinda dan Wahyuddin (2005), mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Sedangkan variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Akan tetapi secara simultan keempat variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Penelitian Prabu (2005) menyimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, serta kebutuhan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim. Akan tetapi secara parsial, hanya variabel kebutuhan serta keinginan dan harapan pribadi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam jurnal ekonomi dan perbankan (2005), M. Suhadi mengungkapkan penelitiannya tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Pasar Klaten. Penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa variabel lingkungan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar adalah lingkungan kerja.

Penelitian oleh Purnomo dan Setiaji (2006), menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan ketiga variabel yakni kepemimpinan, motivasi dan

lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.

Penelitian oleh Parwanto dan Wahyudin (2006), menyimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Pendidikan Komputer akuntansi IMKA di Surakarta baik secara parsial maupun simultan. Dimana faktor yang paling dominan berpengaruh adalah pada faktor sikap rekan sekerja.

Bayu Wijaya (2008) meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah. Penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa variabel lingkungan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar adalah motivasi.

Pramedya Andersen Sengkey (2008) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan unit perkapalan PT. pelindo III Surabaya. Penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa variabel lingkungan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar adalah motivasi.

Abozed, Melanie & Saci (2008) meneliti tentang pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja (umpan balik, dukungan, dukungan supervisor, mutasi, hasil positif individu, hasil negatif individu, dan dan sanksi dari supervisor) dalam memotivasi untuk berbagi tentang pelatihan manajemen (studi kasus di *Libyan Oil Industry*).

Meki Yusarling, Prilia Harliawan, dan Sri Adji Prabawa (2009) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PD. Utama Motor Bengkulu. Penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa variabel lingkungan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar adalah motivasi.

Penelitian lainnya oleh Anas (2010) menyimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pembenihan Tanaman Hutan Sulawesi. Secara parsial, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah kebutuhan akan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai.

Umar (2010) meneliti tentang peranan upah, motivasi dan kepuasan dalam meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur, dimana dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitiannya berpengaruh terhadap kinerja, tetapi yang paling dominan adalah variabel upah.

Indri Kustiningsih meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ketata-usahaan di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa variabel lingkungan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar adalah motivasi.

Razak, Jaafar, Mastura, Shardy, & Samsiah, (2010) meneliti tentang faktor lingkungan pekerjaan yang terdiri dari kondisi kerja (renumerasi/pendapatan, kepuasan kerja, keamanan kerja, jam kerja, dan informasi), lingkungan proyek

(sumber daya dan bahan baku proyek, hubungan antar pekerja dalam proyek, ukuran proyek, tingkat kesulitan pekerjaan), organisasi (tingkat wewenang, besar perusahaan, dan tipe pelanggan/konsumen.kerjaan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang manajer proyek suatu perusahaan. Sedangkan secara parsial hanya variabel kepuasan kerja, tingkat wewenang dan tipe pelanggan/konsumen yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja seorang manajer proyek.

Dalam jurnal internasional diantaranya Mawoli (Desember, 2011) mengevaluasi motivasi karyawan dan ketidakpuasan kerja dan kinerja pada karyawan Ibrahim Badamasi Babangida University (IBB University), Lapai, Niger State yang menyimpulkan bahwa tidak ada ketidakpuasan kerja diantara karyawan, yang ada adalah lingkungan kerja yang kondusif di IBB University. Dengan adanya kepuasan kerja dan tingkat motivasi yang tinggi memberikan pengaruh positif pada tingginya kinerja dan produktifitas karyawan.

Dalam jurnalnya, Budiyanto dan Hening Widi Oetomo (2011) meneliti tentang *The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia*. Simpulan yang didapat dari penelitian ini adalah bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan variabel penengah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Shahrul Rizal bin Abdul Kahar dalam karya tulisnya meneliti tentang *Work Environment Factors, Motivation, Stress, and IT Team's Performance* (Oktober, 2004). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa ketiga faktor tersebut yakni

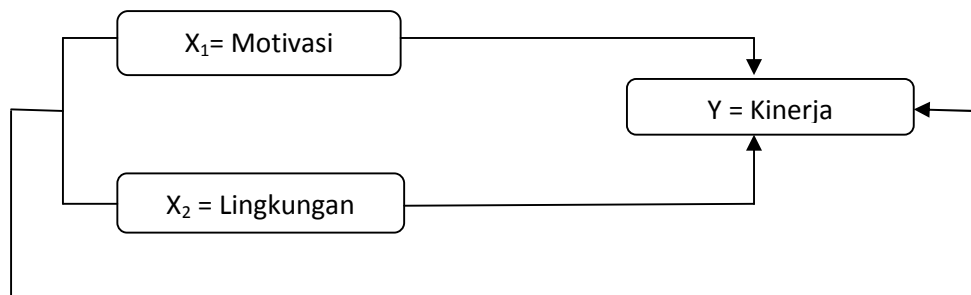
lingkungan kerja, motivasi dan stres berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tim.

Dalam disertasinya, Lars Goran Wallgren (2011) meneliti tentang *Motivation Requested–Work Motivation and the Work Environment of IT Consultants*. Penelitian ini memberikan simpulan bahwa motivasi adalah komponen utama yang menjelaskan adanya peningkatan komitmen dan kinerja dari karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak pada level organisasi.

Musriha dalam jurnalnya meneliti tentang *Influence of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia* (November, 2011). Penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa secara parsial, ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja, kecuali variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh tidak signifikan. Akan tetapi secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka atau pola pikir dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun bersama-sama seperti dapat dilihat melalui gambar berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka

D. Perumusan Hipotesa

Berdasarkan tinjauan pustaka atau kerangka konseptual yang ada, perumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_a: 0 Terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja

2. Hipotesis 2

H_a: 0 Terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

3. Hipotesis 3

H_a: 0 Terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yakni penelitian yang berkaitan dengan aspek kualitas dan nilai atau makna. Penelitian berupa studi kasus pada PNS di lingkungan BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yang berjumlah 34 orang pada tahun 2012. Alat Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif frekuensi dan statistik tiap variabel penelitian dan beberapa uji statistik yakni uji validitas dan reliabilitas untuk uji kuesioner penelitian, selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis dengan analisis regresi setelah sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh PNS di BPS Kota Pangkalpinang yang berjumlah 18 orang dan Kabupaten Bangka yang berjumlah 19 orang, jadi total sebanyak 37 orang. Struktur Organisasi BPS di tingkat kabupaten/kota adalah sebagai berikut:

- a. Sub Bagian Tata Usaha
- b. Seksi Statistik Sosial
- c. Seksi Statistik Produksi
- d. Seksi Statistik Distribusi

e. Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik

f. Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik

Tabel 3.1 Jumlah PNS Berdasarkan Sub Bagian/Seksi di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka

Sub Bagian/Seksi	Jenis Kelamin		Golongan			Pendidikan				Jumlah
	L	P	II	III	IV	SMA/ Sederajat	DI	DIII	D IV/S1	
Kepala	2				2			1	1	2
Sub Bagian Tata Usaha*)	10	9	11	8		10	2	3	4	19
Seksi Statistik Sosial	2	1		3		1			2	3
Seksi Statistik Produksi	2	1		3		1			2	3
Seksi Statistik Distribusi		4		4		1			3	4
Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik	1	3		4					4	4
Seksi Integrasi Pengolahan Diseminasi Statistik	1	1		2				1	1	2
Jumlah	18	19	11	24	2	13	2	5	17	37

Keterangan:

*) Termasuk Koordinator Statistik Kecamatan (KSK)

Distribusi PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka menurut sub bagian/seksi, jenis kelamin, golongan dan pendidikan adalah seperti terlihat pada tabel 3.1 di atas. Terlihat bahwa sebagian besar PNS terkonsentrasi di Sub Bagian Tata Usaha dikarenakan adanya Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) yang secara hierarki adalah berada di bawah Kepala BPS kabupaten/kota langsung dan pembinaanya adalah melalui Sub Bagian Tata Usaha.

Dari sisi tingkat pendidikan, sebagian besar PNS di kedua kantor BPS ini adalah lulusan Diploma IV/Strata I, kemudian diikuti oleh Sekolah Menengah Atas/ sederajat. Dilihat dari pemerataan SDM terlihat bahwa semua sub bagian/seksi sudah terisi terlepas jabatan yang diemban sudah definitif (struktural) ataupun belum (koordinator).

2. Sampel Penelitian

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya sebanyak 37 pegawai, dan sesuai pendapat Roscoe dalam *Research Methods for Business* (dalam Sugiyono, 2011), dimana ukuran sampel penelitian yang layak adalah antara 30 sampai dengan 500, maka penelitian ini dilakukan terhadap seluruh populasi. Akan tetapi mengingat adanya level kepala sebagai pimpinan tertinggi di kantor, maka 2 orang yang menduduki jabatan struktural tertinggi di masing-masing kantor dan juga dengan penulis yang sekaligus merupakan pegawai di BPS Kota Pangkalpinang untuk menjaga independensi penelitian tidak diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Jadi keseluruhan sampel penelitian adalah berjumlah 34 pegawai.

C. Variabel Penelitian

1. Definisi Konseptual Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara (2002), dalam Firdaus).

2. Motivasi (X_1)

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*)

dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2010).

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja. (Arep (2003), dalam Pratamasari).

2. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja (Y) merupakan variabel utama untuk mengetahui prestasi kerja pegawai yang dapat diketahui dengan:

1. Hasil kerja, merupakan perwujudan hasil dari penyelesaian pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini dapat terlihat dari output yang dihasilkan, untuk di BPS sendiri hal ini terlihat dari tingkat *human error* dari dokumen hasil pendataan serta kerapian dan tampilan dari publikasi yang dihasilkan. Hal ini juga berhubungan dengan pengetahuan, penguasaan materi, pemahaman atas tugas, kemampuan berkomunikasi dan membuat *time schedule* atas banyaknya tugas yang

didelegasikan dari atasan serta kemampuan untuk merealisasikannya.

2. Perilaku kerja, merupakan perwujudan ketaatan dan komitmen dari pegawai terhadap aturan yang ditetapkan organisasi tempat kerja. Hal ini terwujud dari pemenuhan jam kerja minimal serta pemanfaatan jam kerja tersebut, serta pemasukan dokumen dan pembuatan publikasi sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.
 3. Sifat pribadi, berhubungan dengan kejujuran, cara berfikir serta kreatifitas dan daya pikir yang dikembangkan dalam rangka pemenuhan tugas untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini juga terlihat dari kreatifitas dan inovasi pegawai untuk menyelesaikan tugas serta menciptakan output yang berhubungan dengan tugas utama.
- b. Motivasi (X_1), indikatornya adalah:
1. Motif, merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap pegawai mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya, yakni kebutuhan fisik dan keamanan, sosial, dan egoistik. Pencerminan motif ini diantaranya adalah pemenuhan kebutuhan konsumsi, gaji, rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri. Motif bekerja juga dapat berasal dari fitrah manusia itu sendiri, yakni motif spiritual, motif fisiologis, dan motif

psikologis yang tercermin dari motif ajaran agama dan keilmuan yang mendasari dalam bekerja

2. Harapan, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai seseorang dan perkiraan bahwa tindakannya akan mengarah pada apa yang diinginkannya. Jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar maka motivasi untuk mendapatkannya akan tinggi, dan sebaliknya. Harapan pegawai tercermin dari suasana bekerja, kesesuaian gaji/upah kinerja, fasilitas kerja, penghargaan, kenaikan pangkat, serta promosi dan mutasi.
- c. Lingkungan Kerja (X_2) merupakan lingkungan yang ada dalam tempat kerja, yang dapat dibedakan menjadi tiga, yakni:
1. Kondisi kerja, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kantor tempat kerja yakni meliputi pengaturan ruangan, penerangan, ruang gerak, dan keamanan.
 2. Hubungan antar personal, merupakan hubungan yang terjalin diantara pegawai, dan mencakup komunikasi, kerjasama, dan penyelesaian konflik.
 3. Fasilitas pegawai, merupakan keberadaan sarana/prasarana yang mendukung pekerjaan pegawai dan diantaranya mencakup fasilitas kesehatan, tempat ibadah, kamar kecil, serta keberadaan koperasi pegawai.

Tabel 3.2 Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Kelompok Pertanyaan	Landasan Teori
1.	Kinerja (Y)	1. Hasil Kerja 2. Perilaku Kerja 3. Sifat Pribadi	- Sayudi - Samsudin - Simamora - Prawirosentono - Umar - Wirawan
2.	Motivasi (X ₁)	1. Motif 2. Harapan	- Landy dan Becker - Maslow - Herzberg - Hamidi Bakran Gordon
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	1. Kondisi Kerja 2. Hubungan Antar Personal 3. Fasilitas Pegawai	- Nitisemito - Kartono - Ahyari - Sihombing

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data sekunder dan primer. Data sekunder dari instansi bersangkutan sebagai data pendukung, serta berbagai literatur dan jurnal ilmiah sebagai landasan teori penelitian. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuesioner. Metode ini mendapatkan informasi dari populasi ataupun sampel yang telah ditentukan sebagai objek penelitian (responden) dengan lembar kuesioner yang berisikan pertanyaan ataupun pernyataan yang harus dijawab responden untuk mendapatkan data yang akan diolah lebih lanjut sehingga mendapatkan informasi sesuai tema penelitian.

Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan Skala Likert. Seperti yang diungkapkan Sugiono (2000, dalam Firdaus) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden dapat memberikan jawaban/tanggapan/persepsi atas isi dalam kuesioner sesuai dengan tipe pertanyaan apakah berupa pertanyaan terbuka (*open question*) atau pertanyaan tertutup (*closed question*).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertanyaan tertutup (*closed question*) dengan skala Likert yang dimodifikasi sehingga responden diminta mengisi sendiri skala jawaban sesuai keyakinan. Jawaban responden mempunyai tingkatan dari positif sampai negatif. Alternatif jawab tersebut adalah alternatif (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

Adapun variabel-variabel pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk penelitian ini sudah digunakan oleh peneliti terdahulu tentu saja dengan beberapa penyesuaian sesuai objek dan subjek penelitian, khususnya instansi tempat studi kasus penelitian ini dilakukan dengan tetap mengacu pada landasan teori yang digunakan.

E. Metode Analisis Data

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan dilakukan analisis untuk mengetahui hasil hipotesis. Sebelumnya, sebagai analisis pendahuluan akan dilakukan tabulasi silang (*cross-tab*) untuk melihat hubungan atau keterkaitan antar variabel pendukung. Selanjutnya dengan menggunakan program SPSS (*Statistics for Products and Services Solution*) versi 20.0 untuk memperoleh perhitungan angka statistik.

Adapun langkah-langkah analisis yang dilakukan adalah:

1. Uji Kuesioner Penelitian

a. Uji Validitas

Valid jika diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia bermakna obyektif atau mempunyai dasar yang kuat atau sering juga menyamakan kata validitas dengan kata sah. Suatu instrumen/alat ukur dimana (dalam penelitian ini adalah butir-butir pernyataan) dikatakan sah jika mempunyai kontribusi terhadap nilai variabel yang diukurnya.

Uji validitas dilakukan dengan mengaitkan skor pada tiap butir pertanyaan dengan skor total (Sugiyono, 2011). Rumus yang digunakan adalah yakni:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} - \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi untuk skor skor butir dan skor total

X = Skor Butir

Y = Skor Total

Butir pernyataan dikatakan valid apabila minimum nilai korelasi adalah 0,3 (Azwar, 2011). Uji validasi dilakukan terhadap seluruh variabel yang diperoleh dari 34 responden. Pengujian validitas selanjutnya dilakukan dengan SPSS versi 20.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan hasil instrumen. Uji ini dilakukan dengan alat analisis data statistik SPSS versi 20. Uji ini dilakukan dengan *Internal Consistency* teknik belah dua

(*split-half*). Butir-butir instrumen yang valid dibelah dua yaitu dengan membagi menjadi kelompok instrumen genap dan ganjil. Selanjutnya skor total antara kelompok genap dan ganjil dihitung nilai koefisien korelasinya. Langkah selanjutnya adalah penghitungan nilai reliabilitasnya dengan rumus Spearman Brown (Azwar, 2011).

$$r_i = \frac{2(r_b)}{1+r_b}$$

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi *product moment* belah dua antara belahan pertama dan kedua

Instrumen dianggap reliabel apabila $r_i > r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Irawan, 2011). Dengan jumlah sampel 34, maka r tabel *product moment* adalah 0,339 sehingga instrumen reliabel apabila nilai r_i adalah lebih dari 0,339.

2. Analisis Deskriptif

a. Analisis frekuensi dan persentase variabel

Untuk menghitung frekuensi dan persentase jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada tiap variabel dilakukan secara manual menggunakan program *Microsoft Excel Office 2010*. Distribusi frekuensi jawaban responden dilihat dengan menghitung rata-rata skor dari total jawaban tiap butir pertanyaan per variabel per responden. Skor jawaban tiap butir variabel adalah menggunakan Skala Likert dengan skor tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1.

Rumus yang digunakan untuk menghitung rata-rata skor jawaban responden adalah:

$$\text{Rata - rata Skor}_i = \frac{\sum \text{Skor Responden}_i}{n}$$

Dimana n adalah jumlah butir pertanyaan tiap variabel dan i adalah sebanyak 34 responden penelitian. Selanjutnya akan didapat frekuensi dan persentase berdasarkan rata-rata skor jawaban responden menurut Skala Likert yakni antara 1 sampai dengan 5.

b. Analisis statistik variabel

Analisis statistik dilakukan dengan menghitung nilai mean atau rata-rata, median atau nilai tengah, modus atau nilai yang sering muncul, varians, nilai minimum, dan nilai maksimum dari tiap jawaban responden pada butir pertanyaan tiap variabel. Nilai-nilai tersebut akan dihitung dengan program SPSS Versi 20.

Adapun nilai-nilai statistik tersebut dapat memberikan gambaran lebih jelas dan rinci variasi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan pada tiap variabel (Singgih Santoso, 2012).

1. Mean adalah ukuran rata-rata yang merupakan penjumlahan dari seluruh nilai dibagi jumlah datanya.
2. Median adalah suatu nilai di mana setengah dari data berada di bawah nilai tersebut dan setengahnya lagi berada di atas nilai tersebut setelah nilai itu disusun berurut. Dengan kata lain median membagi data dua bagian.
3. Modus adalah salah satu ukuran rata-rata yang menunjukkan skor atau nilai data yang memiliki frekuensi terbanyak pada suatu distribusi.

4. Varians adalah ukuran variasi yang menunjukkan seberapa jauh data tersebar dari mean (rata-ratanya). Semakin bervariasi data tersebut maka semakin jauh data tersebut tersebar di sekitar *mean*-nya.
5. Minimum adalah nilai yang paling rendah/kecil dari data.
6. Maksimum adalah nilai yang paling besar/tinggi dari data.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji terdapat atau tidaknya pengaruh antar variabel baik secara parsial maupun simultan, maka dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dikarenakan variabel bebas yang akan di uji ada lebih dari satu (Sugiyono, 2011). Karena data yang dihasilkan dalam kuesioner penelitian adalah data dengan skala ordinal yang tidak dapat diregresikan, maka data harus ditransformasikan terlebih dahulu dalam skala interval. Metode transformasi yang digunakan adalah metode *Method of Successive Interval* dengan bantuan makro minitab (Waryanto dan Millafati, 2006).

Jawaban responden yang diukur dengan menggunakan Skala Likert yang berupa skor 1 sampai dengan 5 memiliki tingkat pengukuran ordinal. Data ini dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan ke dalam interval dengan langkah-langkah sebagai berikut (Waryanto dan Millafati, 2006):

1. Menentukan frekuensi setiap jawaban pertanyaan pada tiap variabel,
2. Menentukan proporsi setiap jawaban pertanyaan dengan membagi frekuensi dengan jumlah sampel,
3. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap jawaban pertanyaan sehingga diperoleh proporsi kumulatif,

4. Menentukan Z untuk masing-masing proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku,
5. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing respon, dan
6. Mengubah SV terkecil menjadi sama dengan 1 dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scale Value* (TSV).

Untuk mempermudah proses transformasi data dari skala ordinal menjadi skala interval dalam penelitian ini dilakukan dengan *software* makro minitab.

Setelah data diubah menjadi skala interval, maka analisis regresi linier berganda dapat dilakukan. Model persamaan regresi linier berganda yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana:

Y : kinerja

X_1 : motivasi

X_2 : lingkungan kerja

b_0 : intersep

b_1 : parameter variabel motivasi

b_2 : parameter variabel lingkungan kerja

e : error

Analisis regresi linier harus memenuhi asumsi-asumsi sehingga akan diperoleh estimasi yang tidak bias linier terbaik atau *Best Linier Unbiased Estimate* (BLUE). Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

a. Asumsi Normalitas

Penggunaan model regresi akan menghasilkan kesalahan (residu), yakni selisih antara data aktual dengan data hasil peramalan. Residu seharusnya berdistribusi normal dengan rata-rata 0 dan varians (σ^2). Uji asumsi ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, yakni jika sebaran data mengikuti garis diagonal maka asumsi dapat diterima. Uji normalitas dapat dilakukan juga dengan *Histogram*, yakni jika data distribusi residu menunjukkan distribusi normal atau gambar yang berbentuk bel. Untuk lebih memastikan maka dilakukan juga uji kenormalan dengan tes *Kolmogorov Smirnov*, jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai α (tingkat kepercayaan) maka asumsi terpenuhi. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.

b. Asumsi Homoskedastisitas

Nilai dugaan parameter dalam model regresi diasumsikan bersifat BLUE, maka $var(u_i)$ harus sama dengan σ^2 (konstan), atau semua residual atau *error* mempunyai varian yang sama, yang disebut dengan homoskedastisitas. Sedangkan bila varian tidak konstan atau berubah-ubah disebut dengan heteroskedastisitas (Sugiyono, 2011). Uji asumsi ini dapat dilakukan dengan *scatter plot* antara *Regression*

Standardized Residual (SResid) dan *Regression Standardized Predicted Value (ZPred)* dengan bantuan program SPSS versi 20. Jika plot tidak memperlihatkan pola tertentu maka model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

c. Asumsi Non Multikolinearitas

Antar variabel independen yang digunakan seharusnya tidak ada hubungan atau korelasi. Tidak terpenuhinya asumsi ini akan mengakibatkan koefisien regresinya tak tentu dan kesalahan standarnya tak berhingga sehingga nilai populasi dari koefisien tidak dapat ditaksir dengan tepat. Uji asumsi ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka asumsi ini tidak terpenuhi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.

Setelah semua uji asumsi terpenuhi, maka akan dilakukan uji hipotesis dengan uji t untuk uji hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui pengaruh secara parsial, dan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan antar variabel.

a. Uji t (uji secara parsial)

$$t_{hit} = b_i / Se(b_i) \text{ di mana } Se(b_i) = \text{standar error } (b_i) = \sqrt{\frac{t^2}{\sum x_i^2}}$$

Keputusannya adalah jika $t_{hit} > t_{\alpha/2; (n-k)}$ atau $t_{hit} < -t_{\alpha/2; (n-k)}$ maka H_0 ditolak atau menerima H alternatif yang berarti bahwa pengaruh masing-

masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas cukup signifikan. Uji t ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.

b. Uji F (Uji secara simultan)

$$F_{\text{hit}} = \frac{SSE/(k-1)}{SSR/(n-k)} = \frac{(\sum_{i=1}^n (\bar{Y}_i - \hat{Y}_i)^2)/(k-1)}{(\sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{Y}_i)^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

SSE = *Sum Square Explained*

SSR = *Sum Square Residual*

k = banyaknya parameter termasuk konstanta

n = banyaknya amatan atau data

Keputusannya adalah, jika $F_{\text{hit}} > F_{\alpha, (k-1), (n-k)}$, maka H_0 ditolak atau menerima H alternatif yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara bersama-sama cukup signifikan. Di mana α adalah tingkat kesalahan yang masih bisa diterima. Uji F ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.

Sebagai salah satu dasar penentuan tingkat pengaruh antar variabel, Sugiyono (2011) memberikan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2011

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar varian variabel tak bebas dijelaskan oleh variabel bebas, maka dihitung nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi merupakan ukuran ketetapan atau kecocokan garis regresi terhadap himpunan data.

Nilai R^2 adalah positif yaitu antara nol dan satu. Semakin dekat nilai koefisien regresi dengan angka satu menunjukkan semakin kuat model dalam menerangkan variabel tak bebasnya. Sebaliknya bila koefisien determinasi mendekati nol, maka semakin lemah model tersebut dalam menerangkan variabel tak bebasnya.

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{\sum_{i=1}^n (\bar{Y}_i - \hat{Y}_i)^2}{\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}$$

Di mana:

SSR= *Sum Square Residual*

SST= *Sum Square Total*

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan Keputusan Kepala BPS Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah.

- a. BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka adalah Perwakilan BPS di Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS Provinsi.
- b. BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka dipimpin oleh seorang Kepala.

BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka mempunyai tugas pokok melaksanakan penyelenggaraan statistik dasar dan kegiatan statistik sektoral lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka menyelenggarakan fungsi :

- a. penyelenggaraan statistik dasar;
- b. koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas;
- c. pelancaran dan pembinaan terhadap kegiatan instansi pemerintah di bidang kegiatan statistik;
- d. penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana,

kepegawaian, keuangan, kearsipan, persandian, perlengkapan, dan rumah tangga.

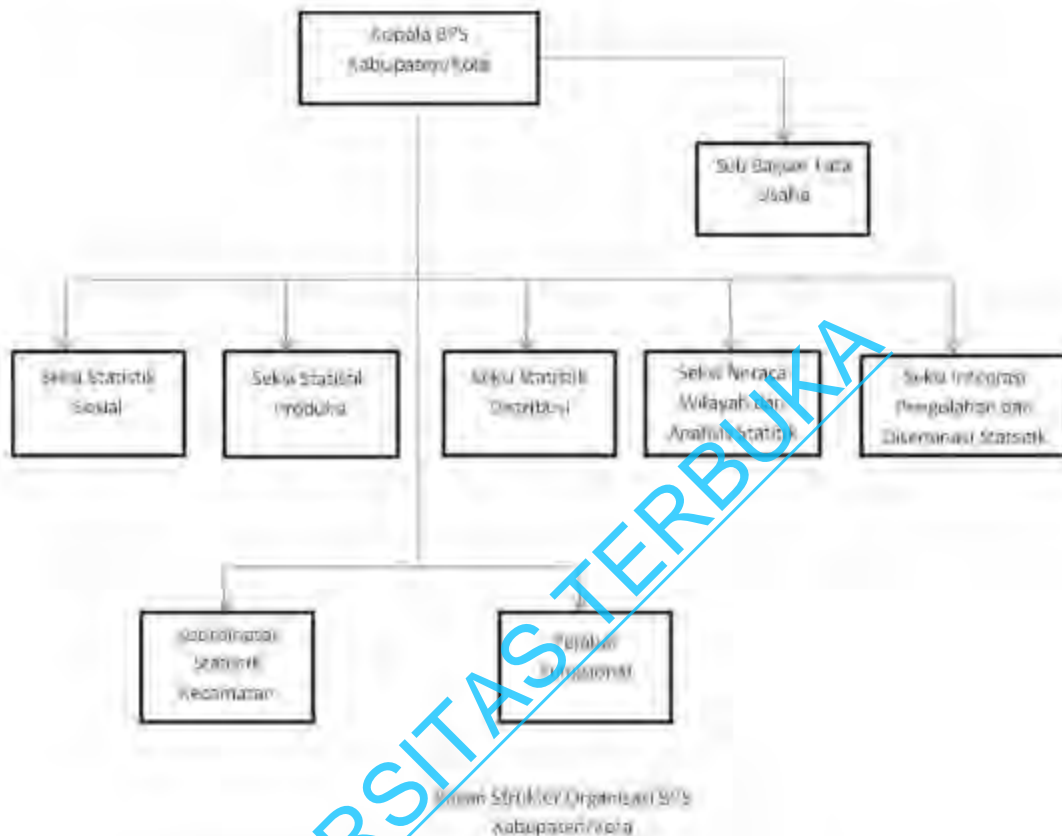
Untuk melaksanakan tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja tersebut, sesuai Keputusan Kepala BPS Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pusat Statistik di Daerah, telah ditentukan susunan organisasi Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka, yaitu :

- a. Kepala
- b. Subbagian Tata Usaha
- c. Seksi Statistik Sosial
- d. Seksi Statistik Produksi
- e. Seksi Statistik Distribusi
- f. Seksi Statistik Neraca Wilayah dan Analisis Statistik
- g. Seksi Statistik Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Wilayah Administrasi Kerja BPS Kota Pangkalpinang yang menjadi tanggungjawab pengawasan dan pembinaan dalam penyelenggaraan kegiatan statistik yang mana masing-masing dikoordinatori oleh seorang Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) adalah:

1. Kecamatan Rangkui
2. Kecamatan Bukit Intan
3. Kecamatan Girimaya (Kecamatan pemekaran, KSK masih belum ada)
4. Kecamatan Pangkalbalam
5. Kecamatan Gabek (Kecamatan pemekaran, KSK masih belum ada)

6. Kecamatan Tamansari
7. Kecamatan Gerunggang.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten/Kota

Wilayah Administrasi Kerja BPS Kabupaten Bangka yang menjadi tanggungjawab pengawasan dan pembinaan dalam penyelenggaraan kegiatan statistik yang mana masing-masing dikoordinatori oleh seorang Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) adalah:

1. Kecamatan Sungailiat
2. Kecamatan Pemali
3. Kecamatan Merawang

4. Kecamatan Mendo Barat
5. Kecamatan Bakam
6. Kecamatan Belinyu
7. Kecamatan Puding Besar
8. Kecamatan Riau Silip

Dalam menyelenggarakan pelaksanaan tugas dan fungsinya, Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka dilindungi oleh perangkat hukum, yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik menjamin kepastian hukum bagi penyelenggara dan pengguna statistik baik pemerintah maupun masyarakat. Dengan adanya Undang-Undang Statistik ini maka kepentingan masyarakat pengguna statistik akan terjamin terutama atas nilai informasi yang diperolehnya.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik yang mengamanatkan bahwa BPS berkewajiban menyelenggarakan kegiatan statistik dasar.
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen yang menetapkan kedudukan BPS sebagai lembaga pemerintah non departemen yang mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan statistik dasar.
4. Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah.

Visi dari Badan Pusat Statistik secara keseluruhan adalah sebagai **Pelopor Data Statistik Terpercaya untuk Semua**. Pernyataan misi merupakan penjabaran serta rencana pelaksanaan program dan kegiatan agar mampu mencapai Visi yang sudah ditetapkan. Berdasarkan Visi tersebut, maka Misi BPS secara keseluruhan yang mengacu pada misi Pembangunan Nasional Statistik Indonesia yang mencakup:

1. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien;
2. Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia;
3. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik;
4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak; dan
5. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

Adapun tujuan dari BPS untuk keseluruhan:

1. Meningkatkan Ketersediaan Data dan Informasi Statistik yang Berkualitas
2. Meningkatkan Pelayanan Prima dalam Rangka Mewujudkan SSN yang andal, efektif, dan efektif
3. Penguatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Serta Sarana Kerja
4. Peningkatan Kapasitas SDM dan Penataan Kelembagaan

Pembangunan nasional di bidang statistik bertujuan untuk menyediakan data dan statistik pada skala nasional maupun regional sesuai dengan amanat UU No 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Amanat UU No 16/1997 dan PP No 39/2007 kepada BPS antara lain bertanggungjawab dalam penyediaan statistik dasar yang lengkap, akurat, dan tepat waktu serta melakukan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan standarisasi dalam penyelenggaraan statistik.

BPS sebagai *leading agency* di bidang statistik harus mampu menjadi pelopor dalam menyajikan data dan informasi statistik secara berkesinambungan dan memberikan pelayanan yang cepat. Perwujudan Sistem Statistik Nasional dalam kerangka pencapaian pembangunan nasional yang sesuai dengan arah dan kebijakan nasional menjadi tujuan utama dalam pembangunan nasional di bidang statistik lima tahun ke depan.

Dalam kaitan itu kapasitas sumber daya manusia yang profesional serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi mutakhir perlu ditingkatkan. Keterbatasan kuantitas maupun kualitas SDM, khususnya pada tingkat pengawasan lapangan dan pendataan/petugas dalam upaya melakukan pendekatan terhadap masyarakat juga perlu didorong agar dapat memperoleh informasi yang benar dan substansial.

Dalam rangka menyongsong tantangan sesuai lingkungan strategis yang berkembang, maka pembangunan statistik dimulai dengan melakukan reformasi birokrasi. Dengan memanfaatkan dana *World Bank*, pembangunan statistik di Indonesia dimulai dengan menerapkan program STATCAP CERDAS (*Statistical Capacity Building–Change and Reform for Development of*

Statistiks in Indonesia). Empat pilar reformasi birokrasi dilakukan dalam tempo 2010-2014, meliputi:

- 1) Peningkatan kualitas data,
- 2) Pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia,
- 3) Penguatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) serta sarana kerja, dan
- 4) Penguatan kelembagaan dan pengaruh dengan sumber data dan pengguna data.

Sasaran merupakan target jangka pendek atau tahunan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, BPS mempunyai empat tujuan yang dicanangkan dalam rencana strategis periode 2010 sampai dengan 2014. Tujuan BPS selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sasaran yang merupakan tahapan untuk memudahkan mengukur dan mencapai tujuan tersebut.

Tujuan 1, Meningkatkan Ketersediaan Data dan Informasi Statistik yang Berkualitas Mencakup 5 sasaran strategis yang ditetapkan yaitu:

- 1) Tersedianya data dan informasi statistik ekonomi yang lengkap, akurat, dan tepat waktu,
- 2) Tersedianya data dan informasi statistik sosial dan kesejahteraan rakyat yang lengkap, akurat, dan tepat waktu,
- 3) Tersedianya data agregat kewilayahan dan analisis statistik yang lengkap, akurat, dan tepat waktu,
- 4) Meningkatkan manajemen survei,
- 5) Meningkatkan metodologi sensus dan survei.

Tujuan 2, Meningkatkan Pelayanan Prima dalam Rangka Mewujudkan SSN yang Andal, Efektif, dan Efisien

Meliputi tiga sasaran strategis yaitu:

- 1) Meningkatkan dan mengembangkan analisis statistik.
- 2) Meningkatkan pengaruh dengan pengguna data.
- 3) Meningkatkan efektifitas dan efisiensi diseminasi data dan Informasi statistik.

Tujuan 3, Penguatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Serta Sarana Kerja

Dijabarkan dalam tiga sasaran strategis yang meliputi:

- 1) Meningkatnya kualitas pengolahan data dan Informasi statistik,
- 2) Peningkatan kualitas dan Kuantitas sarana dan prasarana TIK,
- 3) Peningkatan kualitas dan Kuantitas sarana dan prasarana kerja.

Tujuan 4, Peningkatan Kapasitas SDM dan Penataan Kelembagaan

Dijabarkan dalam empat sasaran strategis yaitu:

- 1) Memperbaiki sumber daya manusia,
- 2) Memperbaiki struktur organisasi BPS secara efektif dan efisien dalam kerangka mewujudkan *good governance*,
- 3) Penataan Kelembagaan BPS/reformasi birokrasi,
- 4) Meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS.

2. Identifikasi Responden

Sebagai sekolah kedinasan yang mencetak sarjana statistik yang langsung berada di bawah BPS, setiap tahunnya Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS) Jakarta yang memberi andil dalam susunan pegawai dari level BPS RI, provinsi, sampai kabupaten/kota. Meskipun demikian, secara keseluruhan jumlah sarjana statistik dari STIS khususnya di daerah tidak mendominasi dikarenakan kebutuhan jumlah pegawai lebih besar daripada lulusan yang dihasilkan. Dengan demikian, dalam proses perekrutan PNS, BPS juga membuka jalur penerimaan umum. Untuk jalur ini, sebelumnya memiliki syarat minimal pendidikan adalah SMA/ sederajat dari jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), baru setelah tahun 2010 syarat pendidikan minimal ini ditingkatkan sesuai dengan peta kebutuhan pegawai yang semakin menuntut spesialisasi jurusan dan keahlian tertentu, yakni minimal Diploma III (DIII) dan S1 dengan jurusan tertentu (statistik, matematika, komputer, arsiparis untuk tenaga ahli perpustakaan, akuntansi untuk tenaga ahli keuangan, teknik tertentu dan sebagainya disesuaikan kebutuhan tiap daerah).

Tabel 4.1 Distribusi PNS BPS Kota Pangkalpinang berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	0	0,00
DIV/S1	5	31,25
DI-III	4	25,00
SMA/Sederajat	7	43,75
Jumlah	16	100,00

Sumber: BPS Kota Pangkalpinang, 2012

Khusus di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, distribusi pegawai di kabupaten/kota masih didominasi oleh lulusan SMA/ sederajat dan belum ada

satupun pegawai dengan pendidikan Strata 2 (S2), hal ini dikarenakan masih minimnya pegawai di daerah dengan kualifikasi pendidikan ini sehingga apabila terdapat lulusan S2 (dari beasiswa APBN BPS) sebagai wujud penghargaan langsung di promosikan sebagai struktural di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel 4.2 Distribusi PNS BPS Kabupaten Bangka berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	0	0,00
DIV/S1	9	50,00
DI-III	1	5,56
SMA/Sederajat	8	44,44
Jumlah	18	100,00

Sumber: BPS Kabupaten Bangka, 2012

Pegawai di BPS Kota Pangkalpinang sebanyak 41,18 persen adalah berpendidikan SMA/ sederajat, diikuti lulusan DIV/S1 sebanyak 35,29 persen dan sisanya sebanyak adalah berpendidikan DI-DIII. Untuk BPS Kabupaten Bangka sendiri, ternyata lulusan DIV/S1 sudah cukup banyak yakni mencapai 50 persen, diikuti pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 44,44 persen dan 5,56 persen sisanya adalah berpendidikan DI-DIII.

Tabel 4.3 Distribusi PNS BPS Kota Pangkalpinang berdasarkan Golongan Ruang

Golongan Ruang	Jumlah	Persentase
IV	0	0,00
III	11	68,75
II	5	31,25
Jumlah	16	100,00

Sumber: BPS Kota Pangkalpinang, 2012

Penentuan pangkat ataupun golongan ruang seorang PNS diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Baik di BPS Kota Pangkalpinang maupun Kabupaten Bangka didominasi oleh PNS golongan ruang III. Hal ini sejalan dengan dominasi tingkat pendidikan yang ada di kedua kantor ini. Sesuai dengan aturan kepangkatan, seorang pegawai yang masuk dengan pendidikan adalah DIV/S1 langsung berada di golongan ruang IIIa, selain itu dominasi pegawai dengan pendidikan tertinggi SMA/ sederajat adalah pegawai senior dengan masa kerja sudah lama sehingga meskipun dimulai dengan golongan ruang IIa, namun secara berkala 4 tahunan maupun setelah memenuhi angka kredit tertentu sebagai fungsional golongan ruang ini akan meningkat.

Tabel 4.4 Distribusi PNS BPS Kabupaten Bangka berdasarkan Golongan Ruang

Golongan Ruang	Jumlah	Persentase
IV	0	0,00
III	11	61,11
II	7	38,89
Jumlah	18	100,00

Sumber: BPS Kabupaten Bangka, 2012

Seperti sudah diungkapkan sebelumnya, struktur organisasi BPS di daerah terdiri dari 1 sub bagian, 5 seksi teknis serta KSK di setiap kecamatan. Masing-masing sub bagian/seksi ini memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Untuk seksi/sub bagian yang belum memiliki pegawai dengan kualifikasi golongan ruang minimal IIIb dan berpendidikan minimal DIII maka seluruh

kegiatan di seksi/sub bagian tersebut di tangani oleh seorang koordinator seksi/sub bagian.

Tabel 4.5 Distribusi PNS BPS Kota Pangkalpinang berdasarkan Sub Bagian/Seksi dan Jabatan

Pangkat	Kasie	Koordinator	Fungsional Umum/Tertentu
Sub Bagian Tata Usaha	1	0	2
Seksi Statistik Sosial	0	0	1
Seksi Statitik Produksi	1	0	1
Seksi Statistik Distribusi	1	0	1
Seksi Neraca Wilayah dan Analisisi Statsitik	1	0	1
Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik	1	0	0
Koordinator Statistik Kecamatan (KSK)	0	0	5
Jumlah	5	0	11

Sumber: BPS Kota Pangkalpinang, 2012

Sebagai kantor perwakilan BPS di daerah yang ada ibukota provinsi, maka adalah wajar jika seluruh jabatan struktural di BPS Kota Pangkalpinang sudah terisi semua. Pada masing-masing seksi/sub bagian juga memiliki satu orang staf fungsional umum kecuali di Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik.

Untuk posisi KSK, dari 7 kecamatan yang ada di Kota Pangkalpinang, masih ada 2 kecamatan yang kosong yakni kecamatan Gimaya dan Kecamatan Gabek. Kekosongan ini dikarenakan kedua kecamatan yang baru terbentuk sebagai hasil pemekaran wilayah di Kota Pangkalpinang pada awal tahun 2011. Akan tetapi hal ini bukanlah menjadi kendala mengingat wilayah kerja Kota Pangkalpinang yang masih tetap sama serta peta wilayah kerja hampir seluruh kegiatan BPS yang masih mengacu kecamatan lama. Hanya saja seiring dengan penyiapan peta wilayah kerja yang sesuai tahapannya akan disesuaikan dengan

kecamatan baru, maka pada saatnya nanti volume pekerjaan akan disesuaikan juga dengan wilayah yang ada.

Tabel 4.6 Distribusi PNS BPS Kabupaten Bangka berdasarkan Sub Bagian/ Seksi dan Jabatan

Pangkat	Kepala Seksi/Sub Bagian	Koordinator	Fungsional Umum/Tertentu
Sub Bagian Tata Usaha	0	1	1
Seksi Statistik Sosial	0	1	0
Seksi Statistik Produksi	0	1	1
Seksi Statistik Distribusi	1	0	1
Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik	1	0	1
Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik	0	1	0
Koordinator Statistik Kecamatan	0	0	8
Jumlah	2	4	12

Sumber: BPS Kabupaten Bangka, 2012

Kondisi pegawai di Kabupaten Bangka cukup berbeda dengan Kota Pangkalpinang, hal ini terlihat dari banyaknya kekosongan posisi jabatan structural dimana dari enam seksi/sub bagian hanya dua yang memiliki jabatan yang definitif dan empat sisanya masih diisi oleh seorang koordinator seksi/sub bagian, akan tetapi jika dilihat dari sisi pendidikan, kondisi ini hanya terjadi karena kualifikasi golongan ruang yang belum terpenuhi saja sedangkan dari kualifikasi pendidikan mayoritas pegawai di seksi teknis khususnya adalah berpendidikan DIV/S1. Untuk posisi KSK, seluruh kecamatan di Kabupaten Bangka sudah terpenuhi sehingga seharusnya kegiatan yang bersifat pendataan di lapangan sudah berjalan dengan lancar.

Berdasarkan usia dan status perkawinan, kondisi pegawai di BPS Kota Pangkalpinang didominasi oleh pegawai dengan rentang usia diantara 30–40 tahun dan hanya dengan satu orang pegawai yang masih lajang. Untuk pegawai dengan usia dia atas 50 tahun ada sebanyak lima orang dengan dua orang sudah mendekati masa purna bakti.

Tabel 4.7 Distribusi PNS BPS Kota Pangkalpinang berdasarkan Usia dan Status Perkawinan

Distribusi Usia	Status Perkawinan		Jumlah	Persentase
	Kawin	Belum Kawin		
>50 tahun	5	0	5	31,25
40 – 50 tahun	1	0	1	6,25
30 – 39 tahun	5	0	5	31,25
<30 tahun	4	1	5	31,25
Jumlah	15	1	16	100,00

Sumber: BPS Kota Pangkalpinang, 2012

Kondisi ini cukup berbeda dengan pegawai di Kabupaten Bangka dimana menurut usia didominasi oleh pegawai di rentang usia di bawah 30 tahun yakni sejumlah 9 orang atau mencapai 50 persen dan hanya satu orang yang berada di rentang usia 50 tahun lebih dan belum ada pegawai yang mendekati masa pensiun.

Melihat distribusi pegawai menurut usia di kedua kabupaten/kota ini, bisa disimpulkan bahwa pegawai yang ada masih didominasi pada usia yang produktif untuk bekerja, di mana menurut definisi BPS sendiri yang dimaksud angkatan kerja adalah manusia yang masih berada di usia produktifnya yakni 15-64 tahun.

Tabel 4.8 Distribusi PNS BPS Kabupaten Bangka berdasarkan Usia dan Status Perkawinan

Distribusi Usia	Status Perkawinan		Jumlah	Persentase
	Kawin	Belum Kawin		
>50 tahun	1	0	1	5,56
40 – 50 tahun	4	0	4	22,22
30 – 39 tahun	4	0	4	22,22
<30 tahun	5	4	9	50,00
Jumlah	14	4	18	100,00

Sumber: BPS Kabupaten Bangka, 2012

B. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

a. Variabel Motivasi

Distribusi frekuensi dapat menunjukkan sebaran jawaban tiap responden pada butir pertanyaan tiap variabel yang dikelompokkan menjadi 5 kategori seperti tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Motivasi

Rata-rata Skor (R)	Motif		Harapan	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1	0	0,00	0	0,00
$1 < R \leq 2$	0	0,00	0	0,00
$2 < R \leq 3$	0	0,00	2	5,88
$3 < R \leq 4$	16	47,06	20	58,82
$4 < R \leq 5$	18	52,94	12	35,30
Jumlah	34	100,00	34	100,00

Sumber: Data diolah

Dari tabel dapat dijelaskan bahwa tidak ada responden yang memiliki motivasi yang rendah atau bahkan sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya skor rata-rata kurang dari atau

sama dengan 2 baik di sub variabel hasil kerja, perilaku kerja maupun sifat pribadi.

Motif utama pegawai dalam bekerja di BPS, khususnya di Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka diantaranya adalah untuk ibadah, mengembangkan ilmu dan membahagiakan orangtua, Serta menyangkut prestise sebagai seorang PNS yang meskipun hanyalah berkesan sebagai pekerjaan yang berpenghasilan kecil akan tetapi terhormat. Posisi sebagai PNS ini bahkan sekarang menjadi primadona karena jaminan kesejahteraan dari penghasilan (*take home pay*) yang semakin baik dan meningkat. Termasuk di BPS sendiri bahkan setelah diberlakukannya tambahan penghasilan berupa uang makan dan Upah Kinerja (UK) seiring dengan era reformasi birokrasi yang diidentikkan dengan renumerasi penghasilan yang sudah mulai didapatkan beberapa kementrian dan instansi vertikal.

Sedangkan responden yang memiliki kinerja kategori sedang yakni dengan skor rata-rata lebih dari 2 sampai sama dengan 3 sebanyak 2 orang (5,88 persen) pada sub variabel harapan. Pada sub variabel motif tidak ada skor rata-rata jawaban responden di range ini.

Selanjutnya pada sub variabel motif sebanyak 16 responden (47,06 persen) mempunyai skor rata-rata jawaban lebih dari 3 sampai sama dengan 4 dan sebanyak 18 responden (52,94

persen) memiliki skor rata-rata jawaban lebih dari 4 sampai sama dengan 5.

Pada sub variabel harapan sebanyak 20 responden (58,82 persen) mempunyai skor rata-rata jawaban lebih dari 3 sampai sama dengan 4 dan sebanyak 12 responden (35,30 persen) memiliki skor rata-rata jawaban lebih dari 4 sampai sama dengan 5.

Harapan yang ingin didapatkan dari bekerja di BPS adalah untuk aktualisasi diri dengan mendapatkan pangkat dan jabatan (jenjang karir) semestinya serta penghasilan yang semakin baik antara lain untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumsi, untuk pembiayaan pendidikan anak pegawai sampai ke jenjang yang tinggi. Selain itu juga harapan untuk dihargai sebagai pribadi dengan didapatkannya penghasilan yang layak. Selain itu ada harapan dari pegawai akan adanya beasiswa bagi anak pegawai BPS yang berprestasi, khususnya pegawai dengan golongan rendah.

Dari distribusi frekuensi jawaban responden ini dapat disimpulkan bahwa baik pegawai BPS Kota Pangkalpinang maupun Kabupaten Bangka memiliki motivasi yang cukup baik dalam bekerja, bahkan cenderung tinggi.

Tabel 4.10 Statistik Variabel Motivasi

No	Butir Variabel	Mean	Median	Modus	Varians	Min	Maks
2	Saya bekerja untuk mendapatkan rasa aman (al: teman, komunitas)	4.44	4.50	5.00	0.38	3.00	5.00
3	Saya bekerja untuk mendapatkan hubungan sosial (al: teman, komunitas)	4.18	4.00	4.00	0.51	2.00	5.00
4	Saya bekerja untuk mendapatkan penghargaan	3.59	4.00	4.00	0.61	2.00	5.00
6	Saya bekerja untuk ibadah/mengamalkan ajaran agama	4.41	4.00	4.00 ^a	0.37	3.00	5.00
7	Saya bekerja untuk aktualisasi diri (al: memanfaatkan ilmu/ketrampilan yang dimiliki)	4.35	4.00	4.00	0.24	4.00	5.00
8	Saya bekerja dalam suasana yang kondusif	4.47	4.50	5.00	0.32	3.00	5.00
9	Gaji yang saya dapat sudah sesuai dengan masa kerja serta pangkat/golongan saya	4.00	4.00	4.00	0.85	1.00	5.00
10	Upah Kinerja (UK) yang saya dapat sudah sesuai dengan kinerja saya	3.68	4.00	4.00	0.89	1.00	5.00
11	Persentase prestasi Upah Kinerja (UK) merupakan konsekuensi atas prestasi kerja maupun kinerja yang terpenuhi ataupun tidak terpenuhi	3.94	4.00	4.00	0.48	2.00	5.00
12	Penghargaan sudah diberikan kepada yang berprestasi	3.82	4.00	4.00	0.51	2.00	5.00

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan jawaban dari 34 responden terhadap seluruh item pertanyaan yang valid pada variabel motivasi didapatkan hasil angka-angka statistik seperti pada tabel di atas. Mean atau ukuran rata-rata yang merupakan penjumlahan dari seluruh nilai dibagi jumlah datanya dari variabel kinerja menunjukkan hasil kurang dari 4 pada pertanyaan ke 4, 10, 11, dan 12. Hal ini sejalan dengan nilai varians pada pertanyaan tersebut yang lebih besar daripada 0,50 dan juga memiliki nilai minimum terendah atau 1 di pertanyaan ke 9 dan 10. Untuk nilai maksimum yakni 5 ada di semua butir pertanyaan. Nilai median dan modus pada

variabel lingkungan kerja sudah tinggi yakni semua item pertanyaan memiliki nilai 4.

Peranyaan dengan rata-rata terrendah ada di butir mengenai saya bekerja untuk mendapatkan penghargaan dan pertanyaan mengenai Upah Kinerja yang diterima apakah sudah sesuai dengan kinerja yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan sistem pemberian Upah Kinerja yang belum tertuang dalam petunjuk pelaksanaan dan teknis yang tertulis, khususnya dalam penilaian poin prestasi kerja antar pegawai yang seharusnya ada perbedaan yang signifikan antara pegawai yang berkinerja baik ataupun kurang. Sehingga terkesan Upah Kinerja masih hanya merupakan tambahan penghasilan bukan upah prestasi kerja.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Distribusi frekuensi dapat menunjukkan sebaran jawaban tiap responden pada butir pertanyaan tiap variabel yang dikelompokkan menjadi 5 kategori seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Lingkungan Kerja

Rata-rata Skor (R)	Kondisi Kerja		Hubungan Antar Personal		Fasilitas Pegawai	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1	0	0,00	0	0,00	0	0,00
$1 < R \leq 2$	0	0,00	0	0,00	0	0,00
$2 < R \leq 3$	4	11,76	0	0,00	4	11,76
$3 < R \leq 4$	22	64,71	27	79,41	24	70,59
$4 < R \leq 5$	8	23,53	7	20,59	6	17,65
Jumlah	34	100,00	34	100,00	34	100,00

Sumber: Data diolah

Dari tabel dapat dijelaskan bahwa tidak ada responden yang memiliki penilaian yang rendah atau bahkan sangat rendah terhadap lingkungan kerja yang ada saat ini. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya skor rata-rata kurang dari atau sama dengan 2 baik di sub variabel hasil kerja, perilaku kerja maupun sifat pribadi.

Sedangkan responden yang memiliki kinerja kategori sedang yakni dengan skor rata-rata lebih dari 2 sampai sama dengan 3 sebanyak 4 orang (11,76 persen) pada sub variabel kondisi kerja dan fasilitas pegawai. Sedangkan pada sub variabel hubungan antar personal tidak ada skor rata-rata jawaban responden di range ini.

Selanjutnya pada sub variabel kondisi kerja, sebanyak 22 responden (64,71 persen) mempunyai skor rata-rata jawaban lebih dari 3 sampai sama dengan 4 dan sebanyak 8 responden (23,53 persen) memiliki skor rata-rata jawaban lebih dari 4 sampai sama dengan 5.

Responden yang memiliki penilaian akan lingkungan kerja pada sub variabel hubungan antar personal dengan skor rata-rata jawaban lebih dari 3 sampai sama dengan 4 dan sebanyak 27 responden (79,41 persen) dan sebanyak 7 (20,59 persen) memiliki skor rata-rata jawaban lebih dari 4 sampai sama dengan 5.

Pada sub variabel fasilitas pegawai, sebanyak 24 responden (70,59 persen) mempunyai skor rata-rata jawaban lebih dari 3 sampai sama dengan 4 dan sebanyak 6 responden (17,56 persen) memiliki skor rata-rata jawaban lebih dari 4 sampai sama dengan 5.

Dari distribusi frekuensi jawaban responden ini dapat disimpulkan bahwa baik pegawai BPS Kota Pangkalpinang maupun Kabupaten Bangka memiliki yang memiliki penilaian akan lingkungan kerja yang cukup baik saat ini, bahkan cenderung tinggi.

Kondisi kerja yang diharapkan didapat di BPS adalah yang nyaman, aman dan kondusif. Selain itu di era yang semakin menglobal dan tanpa batas ini, dimana hampir semua komunikasi bersifat elektronik (bahkan mesin faximilli dan telepon kantor kabel memiliki penurunan fungsi hanya sebagai fasilitas pendukung) ketersediaan jaringan internet menjadi hal yang urgen untuk dibenahi. Penghematan kertas (*paperless*) dan kecepatan informasi membuat akses internet yang lebih cepat dibutuhkan. Kendala yang ada saat ini adalah jaringan internet yang sering lemah (bahkan *no signal*) dan kapasitas langganan daya jasa khususnya internet yang terbilang masih kecil setiap bulannya yang tentu saja mempengaruhi juga kecepatan aksesnya.

Fasilitas TIK lainnya yang masih perlu ditingkakan adalah ketersediaan printer yang berfungsi baik, serta UPS sebagai stabilisator peralatan elektronik kantor pada saat listrik padam.

Ketersediaan kendaraan operasional yang baik juga diperlukan demi efektifitas dan kelancaran pekerjaan BPS yang banyak dilakukan di luar kantor yakni pendataan di lapangan baik khususnya oleh KSK.

Hubungan antar pegawai yang terjalin diharapkan bersifat kekeluargaan, harmonis, nyaman, serta saling menghargai dan menghormati antar pegawai sehingga tercipta kebersamaan. Selain itu perlu adanya komunikasi yang baik antar pegawai sehingga penyelesaian semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik pula dan juga saling menghargai dan menghormati antar pegawai.

Fasilitas pegawai yang harus ditingkatkan adalah pelayanan di bidang kesehatan, dimana meskipun ada asuransi kesehatan, akan tetapi ada kalanya pegawai membutuhkan pelayanan kesehatan di kantor, sehingga tidak perlu meninggalkan kantor untuk berobat. Hal ini bisa diatasi misalnya dengan adanya dokter yang secara berkala datang ke kantor BPS pada hari-hari tertentu jika belum memungkinkan setiap hari.

Ketersedian tenaga kesehatan di BPS sampai saat ini baru tersedia di level BPS RI dan di STIS yang mana memang sudah

ada tenaga kesehatan yang berstatus PNS BPS dan sudah memiliki ruangan khusus.

Dengan aturan lima hari kerja sehingga mengharuskan banyak aktifitas pegawai di kantor, maka fasilitas tempat ibadah khususnya agama islam perlu ditingkatkan dan terus dijaga kebersihannya

Tabel 4.12 Statistik Variabel Lingkungan Kerja

No	Butir Variabel	Mean	Median	Modus	Varians	Min	Maks
1	Kondisi fisik ruangan kerja sudah baik sehingga dapat menciptakan semangat kerja	3.88	4.00	4.00	0.71	2.00	5.00
2	Tata ruang kantor sudah sesuai (al: urutan ruangan seksi/sub bagian/ksk)	3.50	4.00	4.00	0.68	1.00	5.00
3	Meubeler kantor sudah tersedia dengan baik dan layak pakai	3.47	4.00	4.00	0.92	1.00	5.00
4	Fasilitas Teknologi Informasi dan Komunikasi pendukung kerja yang mendukung pada kecepatan kerja sudah tersedia dan berfungsi baik (komputer/laptop, printer, telepon, internet, dll)	3.91	4.00	4.00	0.75	1.00	5.00
5	Kendaraan operasional sudah baik dan mendukung penyelesaian pekerjaan (al: sepeda motor dinas)	3.71	4.00	4.00	0.58	1.00	5.00
6	Kebersihan lingkungan kantor sudah baik dan terjaga	3.88	4.00	4.00	0.23	3.00	5.00
7	Suasana lingkungan kerja sudah harmonis	3.79	4.00	4.00	0.23	3.00	5.00
10	Arahan dan bimbingan dari atasan ataupun pegawai yang lebih berpengalaman dilakukan	4.06	4.00	4.00	0.30	3.00	5.00
11	Pelayanan fasilitas kesehatan yang baik bagi pegawai sudah tersedia	3.94	4.00	4.00	0.30	3.00	5.00
12	Keberadaan koperasi pegawai sangat membantu	3.21	3.00	4.00	1.08	1.00	5.00
13	Jaminan hari tua yang pasti sudah ada	4.03	4.00	4.00	0.51	2.00	5.00
14	Fasilitas dapur dan alat makan minum sudah ada dan berfungsi baik/bersih	3.79	4.00	4.00	0.53	2.00	5.00
15	Fasilitas tempat ibadah yang baik dan bersih sudah ada	4.03	4.00	4.00	0.21	3.00	5.00
16	Ketersediaan kamar kecil dan air bersih terjamin	3.88	4.00	4.00	0.53	1.00	5.00

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan jawaban dari 34 responden terhadap seluruh item pertanyaan yang valid pada variabel lingkungan kerja didapatkan hasil angka-angka statistik seperti pada tabel di atas. Mean atau ukuran rata-rata yang merupakan penjumlahan dari seluruh nilai dibagi jumlah datanya dari variabel kinerja menunjukkan hasil kurang dari 4 pada pertanyaan ke 1, 2, 3, 4,

5, 6, 7, 11, 12, 14, dan 16. Hal ini sejalan dengan nilai varians pada pertanyaan tersebut yang lebih besar daripada 0,50 dan juga memiliki nilai minimum terendah atau 1 di pertanyaan ke 2, 3, 4, 5, 6, 12, dan 16. Untuk nilai maksimum yakni 5 atau berarti dengan jawaban sangat setuju ada di semua butir pertanyaan.

Rata-rata terendah ada di butir pertanyaan mengenai keberadaan koperasi pegawai yang sangat membantu, mebeuler kantor sudah tersedia dengan baik dan dalam kondisi layak pakai, serta pertanyaan mengenai tata ruang kantor yang sudah sesuai fungsi dan urutan.

Nilai median dan modus pada variabel lingkungan kerja sudah tinggi yakni semua butir pertanyaan memiliki nilai 4, kecuali pada butir pertanyaan ke 12. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa dari variabel lingkungan kerja ini baik di BPS Kota Pangkalpinang maupun BPS Kabupaten Bangka sudah kondusif bagi pegawainya.

c. Variabel Kinerja

Distribusi frekuensi dapat menunjukkan sebaran jawaban tiap responden pada butir pertanyaan tiap variabel yang dikelompokkan menjadi 5 kategori seperti tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Kinerja

Rata-rata Skor (R)	Hasil Kerja		Perilaku Kerja		Sifat Pribadi	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1	0	0,00	0	0,00	0	0,00
$1 < R \leq 2$	0	0,00	0	0,00	0	0,00
$2 < R \leq 3$	1	2,94	1	2,94	0	0,00
$3 < R \leq 4$	12	35,30	14	41,18	16	47,06
$4 < R \leq 5$	21	61,76	19	55,88	18	52,94
Jumlah	34	100,00	34	100,00	34	100,00

Sumber: Data diolah

Dari tabel distribusi di atas dapat dijelaskan bahwa dari rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja tidak ada responden yang memiliki kinerja yang rendah atau bahkan sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya skor rata-rata kurang dari atau sama dengan 2 baik di sub variabel hasil kerja, perilaku kerja maupun sifat pribadi. Sedangkan responden yang memiliki kinerja kategori sedang yakni dengan skor rata-rata lebih dari 2 sampai sama dengan 3 juga hanya 1 orang (2,94 persen) pada sub variabel hasil kerja dan perilaku kerja. Sedangkan pada sub variabel sifat pribadi tidak ada skor rata-rata jawaban responden di range ini.

Selanjutnya pada sub variabel hasil kerja, sebanyak 12 responden (35,30 persen) mempunyai kinerja yang tinggi dengan skor rata-rata jawaban lebih dari 3 sampai sama dengan 4 dan sebanyak 19 responden (55,88 persen) memiliki kinerja yang sangat tinggi dengan skor rata-rata jawaban lebih dari 4 sampai sama dengan 5.

Pada sub variabel perilaku kerja, sebanyak 16 responden (41,18 persen) mempunyai kinerja yang tinggi dengan skor rata-rata jawaban lebih dari 3 sampai sama dengan 4 dan sebanyak 21 responden (61,76 persen) memiliki kinerja yang sangat tinggi dengan skor rata-rata jawaban lebih dari 4 sampai sama dengan 5.

Pada sub variabel sifat kerja, sebanyak 16 responden (47,06 persen) mempunyai kinerja yang tinggi dengan skor rata-rata jawaban lebih dari 3 sampai sama dengan 4 dan sebanyak 18 responden (52,94 persen) memiliki kinerja yang sangat tinggi dengan skor rata-rata jawaban lebih dari 4 sampai sama dengan 5.

Dari distribusi frekuensi jawaban responden ini dapat disimpulkan bahwa baik pegawai BPS Kota Pangkalpinang maupun Kabupaten Bangka sudah memiliki kinerja yang cukup baik dalam bekerja, bahkan cenderung tinggi. Hal ini tentu memberikan harapan positif bagi perbaikan BPS kedepan.

Berdasarkan jawaban dari 34 responden terhadap seluruh item pertanyaan yang valid pada variabel kinerja didapatkan hasil angka-angka statistik seperti pada tabel di atas. Mean atau ukuran rata-rata yang merupakan penjumlahan dari seluruh nilai dibagi jumlah datanya dari variabel kinerja menunjukkan hasil kurang dari 4 pada pertanyaan ke 1, 7, 11, dan 12. Hal ini sejalan dengan nilai varians pada pertanyaan tersebut yang lebih

besar daripada 0,50 dan juga memiliki nilai minimum terendah atau dengan jawaban 1 di pertanyaan ke 7, 11, dan 12. Untuk nilai maksimum yakni 5 ada di semua butir pertanyaan. Yang berarti pada setiap butir pertanyaan, ada responden yang menjawab sangat setuju.

Tabel 4.14 Statistik Variabel Kinerja

No	Butir Variabel	Mean	Median	Modus	Varians	Min	Maks
1	Beban kerja yang diberikan sudah sesuai dan wajar	3.59	4.00	4.00	0.55	2.00	5.00
3	Saudara selalu berusaha menguasai materi, konsep dan definisi dalam setiap jenis tugas pekerjaan yang diberikan	4.15	4.00	4.00	0.37	3.00	5.00
4	Saudara mampu berkomunikasi dengan yang baik terhadap responden	4.18	4.00	4.00	0.27	3.00	5.00
5	Saudara mampu mengorganisir/membuat jadwal atas berbagai pekerjaan yang diberikan	4.03	4.00	4.00	0.33	3.00	5.00
6	Saudara mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat dan rapi	4.06	4.00	4.00	0.30	3.00	5.00
7	Saudara mampu menghasilkan tampilan dan analisis publikasi/laporan yang komunikatif bagi pengguna/pembaca	3.85	4.00	4.00	0.55	1.00	5.00
8	Saudara dapat memenuhi jam kerja yang ditentukan	4.21	4.00	4.00	0.35	3.00	5.00
9	Saudara selalu memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan	4.21	4.00	4.00	0.29	3.00	5.00
10	Pemasukan dokumen survei/sensus yang menjadi tanggung jawab Saudara sudah sesuai jadwal yang telah ditentukan	4.03	4.00	4.00	0.51	3.00	5.00
11	Saudara mampu mengerjakan dan juga menyelesaikan pekerjaan yang berbeda-beda dari waktu ke waktu	3.97	4.00	4.00	0.64	1.00	5.00
12	Saudara dapat menyelesaikan output yang ditargetkan tepat waktu (al: publikasi DDA/KDA, laporan Keuangan, laporan lainnya)	3.76	4.00	4.00	0.67	1.00	5.00
13	Saudara dapat memberikan umpan balik atas pekerjaan yang diberikan (al: berdiskusi, bertanya)	4.00	4.00	4.00	0.24	3.00	5.00
14	Saudara selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam melakukan pekerjaan	4.44	4.00	4.00	0.25	4.00	5.00
15	Saudara selalu berpikiran positif terhadap segala sesuatu	4.32	4.00	4.00	0.29	3.00	5.00
16	Saudara selalu memberikan usaha, kemauan dan kemampuan terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan	4.41	4.00	4.00	0.25	4.00	5.00
17	Saudara mampu bekerja secara mandiri	4.24	4.00	4.00	0.31	3.00	5.00

Sumber: Output SPSS 20

Nilai median dan modus pada variabel kinerja sudah tinggi yakni semua item pertanyaan memiliki nilai 4. Hal ini dapat sebagai simpulan bahwa jawaban responen secara keseluruhan pada variabel kinerja paling banyak adalah setuju atau sudah dengan kinerja yang baik. Rata-rata terendah ada pada butir variabel pertama yakni pertanyaan mengenai beban kerja yang diberikan sudah sesuai dan wajar. Hal ini memang sesuai

dengan isu BPS saat ini dimana dengan besaran Upah Kinerja dasar yang belum memperhitungkan volume beban kerja antar pegawai sehingga di beberapa pekerjaan rutin seksi tertentu terjadi ketidakseimbangan.

2. Analisis Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel Motivasi

Uji validitas terhadap variabel motivasi dilakukan terhadap seluruh jawaban responden yang berjumlah 34 pegawai. Uji ini mengkorelasikan jawaban atau skor tiap butir pertanyaan dari responden terhadap total skor butir. Dari uji yang dilakukan dengan program statistik diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Butir Variabel Motivasi

No Butir Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,275	Tidak Valid
2	0,558	Valid
3	0,466	Valid
4	0,458	Valid
5	0,260	Tidak Valid
6	0,526	Valid
7	0,352	Valid
8	0,345	Valid
9	0,657	Valid
10	0,481	Valid
11	0,722	Valid
12	0,630	Valid
13	0,292	Tidak Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 13 butir pertanyaan pada variabel motivasi didapatkan terdapat 3 butir pertanyaan yang tidak valid yakni butir 1 (Saya bekerja untuk mendapatkan gaji),

5 (Saya bekerja untuk dapat berprestasi (al: promosi, menuangkan ide/gagasan)) dan 13 (Pertimbangan sudah objektif dalam penilain kerja untuk promosi dan mutasi) dikarenakan nilai korelasinya lebih kecil dari 0,30 sesuai dengan ambang batas suatu nilai dikatakan valid (Azwar, 2011). Sehingga dengan hasil ini maka untuk analisis selanjutnya, ketiga butir pertanyaan tersebut akan dikeluarkan dan tidak dihitung dalam uji-uji tahap berikutnya.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan instrumen penelitian yang digunakan. Uji dilakukan dengan melihat *internal consistency* menggunakan teknik belah dua (*split-half*). Teknik ini membelah butir-butir pertanyaan yang terbukti valid pada tiap variabel. Dari analisis dihasilkan nilai koefisien sebesar 0,452 yang berarti lebih besar dari nilai *r* tabel *product moment* populasi 34 dengan tingkat signifikansi 0,05 yang sebesar 0,339.

Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.624
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.798
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			.309
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.473
	Unequal Length		.473
Guttman Split-Half Coefficient			.452

a. The items are: 2, 3, 4, 6, 7.

b. The items are: 8, 9, 10, 11, 12.

Sumber: Output SPSS Versi 20

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas tiap butir pertanyaan pada variabel motivasi didapatkan bahwa dari 13 butir pertanyaan hanya 10 butir yang valid dan reliabel untuk dilakukan analisis atau uji tahap selanjutnya.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja juga dilakukan terhadap seluruh jawaban responden yang berjumlah 34 pegawai. Uji ini mengkorelasikan jawaban atau skor tiap butir pertanyaan dari responden terhadap total skor butir. Dari uji yang dilakukan dengan program statistik diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Butir Variabel Lingkungan Kerja

No Butir	Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
1		0,521	Valid
2		0,605	Valid
3		0,636	Valid
4		0,523	Valid
5		0,428	Valid
6		0,449	Valid
7		0,452	Valid
8		0,317	Tidak Valid
9		0,283	Tidak Valid
10		0,562	Valid
11		0,434	Valid
12		0,464	Valid
13		0,597	Valid
14		0,374	Valid
15		0,372	Valid
16		0,507	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 16 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja didapatkan terdapat 2 butir pertanyaan yang tidak valid yakni butir 8 (Kerjasama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah terjalin dengan baik) dan 9 (Sikap dan perilaku yang berdasarkan hirarki kerja diperlukan) dikarenakan nilai korelasinya lebih kecil dari 0,30 sesuai dengan ambang batas suatu nilai dikatakan valid (Azwar, 2011) ataupun tingkat signifikansi hasil uji statistik yang lebih besar dari 0,01. Sehingga dengan hasil ini maka untuk analisis selanjutnya, kedua butir pertanyaan tersebut akan dikeluarkan dan tidak dihitung dalam uji-uji tahap berikutnya.

Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.691
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	.733
		N of Items	7 ^b
	Total N of Items		14
Correlation Between Forms			.461
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.631
	Unequal Length		.631
Guttman Split-Half Coefficient			.630

a. The items are: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

b. The items are: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.

Sumber: Output SPSS Versi 20

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan instrumen penelitian yang digunakan. Uji dilakukan dengan melihat *internal consistency* menggunakan teknik belah

dua (*split-half*). Teknik ini membelah butir-butir pertanyaan yang terbukti valid pada tiap variabel. Dari analisis dihasilkan nilai koefisien sebesar 0,630 yang berarti lebih besar dari nilai r tabel *product moment* populasi 34 dengan tingkat signifikansi 0,05 yang sebesar 0,339.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas tiap butir pertanyaan pada variabel motivasi didapatkan bahwa dari 16 butir pertanyaan terdapat 14 butir yang valid dan reliabel untuk dilakukan analisis atau uji tahap selanjutnya.

3. Variabel Kinerja

Uji validitas terhadap variabel kinerja juga dilakukan terhadap seluruh jawaban responden yang berjumlah 34 pegawai. Uji ini mengkorelasikan jawaban atau skor tiap butir pertanyaan dari responden terhadap total skor butir.

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 17 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja didapatkan terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid yakni butir ke 2 (Distribusi atau pemerataan pekerjaan sudah berjalan dengan baik) dikarenakan nilai korelasinya lebih kecil dari 0,30 sesuai dengan ambang batas suatu nilai dikatakan valid (Azwar, 2011) ataupun tingkat signifikansi hasil uji statistik yang lebih besar dari 0,01. Sehingga dengan hasil ini maka untuk analisis selanjutnya, butir pertanyaan tersebut akan dikeluarkan dan tidak dihitung dalam uji ataupun analisis tahap berikutnya.

Dari uji yang dilakukan dengan program statistik diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Analisis Butir Variabel Kinerja

No Butir Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,477	Valid
2	0,278	Tidak Valid
3	0,625	Valid
4	0,650	Valid
5	0,514	Valid
6	0,576	Valid
7	0,505	Valid
8	0,436	Valid
9	0,475	Valid
10	0,516	Valid
11	0,775	Valid
12	0,548	Valid
13	0,601	Valid
14	0,430	Valid
15	0,590	Valid
16	0,635	Valid
17	0,707	Valid

Sumber: Data diolah

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan instrumen penelitian yang digunakan. Uji dilakukan dengan melihat *internal consistency* menggunakan teknik belah dua (*split-half*). Teknik ini membelah butir-butir pertanyaan yang terbukti valid pada tiap variabel. Dari analisis dihasilkan nilai koefisien sebesar 0,869 yang berarti lebih besar dari nilai *r* tabel *product moment* populasi 34 dengan tingkat signifikansi 0,05 yang sebesar 0,339.

Tabel 4.20 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.677
		N of Items	8 ^a
	Part 2	Value	.805
		N of Items	8 ^b
	Total N of Items		
Correlation Between Forms			.781
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.877
	Unequal Length		.877
Guttman Split-Half Coefficient			.869

a. The items are: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.

b. The items are: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17.

Sumber: Output SPSS Versi 20

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas tiap butir pertanyaan pada variabel motivasi didapatkan bahwa dari 17 butir pertanyaan terdapat 16 butir yang valid dan reliabel untuk dilakukan analisis atau uji tahap selanjutnya.

b. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan dengan alat SPSS versi 20 didapatkan model regresi terbaik yang menggambarkan pengaruh antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja baik secara parsial maupun simultan, sebagai berikut :

$$Y = -14,076 + 0,775X_1 + 0,860X_2$$

Dengan hasil uji statistik:

F tabel	68,815	Sig	0,000
R	0,901	R ²	0,811

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa dengan nilai koefisien motivasi dan lingkungan kerja yang positif menunjukkan apabila motivasi dan lingkungan kerja meningkat, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,775 menunjukkan apabila motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,775 satuan di mana variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Sedangkan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,860 menunjukkan apabila lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,860 satuan di mana variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).

Dari nilai *t* tabel variabel motivasi didapat nilai signifikansi adalah $0,004 < 0,01$ sehingga hipotesis nol ditolak atau diterimanya hipotesis alternatif (H_a). Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dari nilai *t* tabel variabel lingkungan kerja didapat nilai signifikansi terlihat bahwa berdasarkan tabel didapat nilai signifikan adalah $0,000 < 0,01$ sehingga hipotesis nol ditolak atau diterimanya hipotesis alternatif (H_a). Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dari nilai F tabel output pengolahan didapat tingkat signifikansi adalah $0,000 < 0,01$ sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yang berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,901 yang berarti pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja tinggi dan bertanda positif. Nilai yang positif ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi dari pegawai dan lingkungan kerja semakin baik maka kinerja juga akan cenderung meningkat.

Koefisien R kuadrat adalah sebesar 0,811 yang menunjukkan bahwa sebesar 81,1 persen variabel yang mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, sisanya yakni kurang lebih sebesar 18,9 persen dijelaskan oleh variabel lain.

Dari nilai R kuadrat yang cukup besar ini memperlihatkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam membentuk capaian kinerja khususnya di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka. Hal ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, diantaranya seperti yang diungkapkan dalam jurnal ekonomi dan perbankan (2005), oleh M. Suhadi dengan hasil penelitiannya tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Pasar Klaten. Penelitian ini

menghasilkan simpulan bahwa variabel lingkungan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar adalah lingkungan kerja.

Demikian pula dengan hasil penelitian ini, bahwa meskipun keduanya berpengaruh secara signifikan, akan tetapi diantara variabel motivasi dan lingkungan kerja ternyata didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari koefisien persamaan regresi yang didapat bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien sebesar 0,860 atau lebih besar daripada koefisien variabel motivasi yang sebesar 0,775.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Asumsi Normalitas

Dengan melihat *Normal Probability Plot*, terlihat bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal maka asumsi normal dapat diterima. Uji normalitas dapat dilakukan juga dengan *Histogram*, dan juga terlihat data distribusi residu menunjukkan distribusi normal atau gambar yang berbentuk bel.

Untuk lebih memastikan juga dilakukan juga uji kenormalan dengan tes *Kolmogorov Smirnov*, dan didapatkan nilai signifikansi lebih besar dari nilai α (tingkat kepercayaan) yang sebesar 0,01 maka asumsi normalitas terpenuhi.

2. Asumsi Homoskedastisitas

Dari diagram atau *scatter plot* antara *Regression Standardized Residual (SResid)* dan *Regression Standardized Predicted Value (ZPred)*, terlihat bahwa plot tidak memperlihatkan pola tertentu maka model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

3. Asumsi Non Multikolinearitas

Dari hasil pengolahan data hasil penelitian yang sudah ditransformasikan dengan MSI, didapat nilai VIF adalah sebesar 1,666 atau jauh lebih kecil dari 10 dan mendekati 1, maka asumsi non multikolinearitas terpenuhi.

Dari hasil ketiga uji asumsi klasik tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semua asumsi terpenuhi, sehingga data dapat dilanjutkan untuk diolah dan dianalisis dengan regresi linier (Sugiyono, 2011).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka. Nilai koefisien motivasi yang positif menunjukkan apabila motivasi meningkat, maka kinerja juga akan meningkat.
2. Adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka. Nilai koefisien lingkungan kerja yang positif menunjukkan apabila motivasi meningkat, maka kinerja juga akan meningkat.
3. Adanya pengaruh secara simultan antara variabel motivasi terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa saran untuk perbaikan kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka secara keseluruhan, yakni:

1. Bagaimana untuk mengakomodir dan membangun berbagai motif dan harapan pegawai dalam bekerja di BPS dan memanfaatkannya sebagai alat pacu sehingga dapat menjadi alat untuk memperbaiki kinerja kedepan.

2. Bagaimana membangun suatu sistem penilaian kinerja yang terstruktur dan objektif serta transparan sehingga memacu motivasi pegawai dalam bekerja karena akan langsung berpengaruh dalam tunjangan prestasi (*take home pay*). Objektif yang dimaksud disini tidak hanya berdasarkan presensi/kehadiran yang sudah terpantau secara otomatis dengan adanya sistem absen sidik jari (*hand key*), tapi juga berdasarkan kinerja yang dihasilkan perorangan yang disesuaikan dengan tugas pokok yang sudah ditentukan.
3. Kondisi kerja yang diharapkan didapat di BPS adalah yang nyaman, aman dan kondusif. Hubungan antar pegawai yang harmonis, nyaman, serta saling menghargai dan menghormati antar pegawai sehingga tercipta kebersamaan. Dan adanya komunikasi yang baik antar pegawai sehingga penyelesaian semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik pula dan juga saling menghargai dan menghormati antar pegawai.
4. Di era yang semakin menglobal dan tanpa batas ini, dimana hampir semua komunikasi bersifat elektronik sehingga diharuskan fasilitas Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang selalu terkini, harus disertai dengan tersedianya pula SDM yang kompeten dan trampil dalam pemanfaatan segala fasilitas yang ada. Sehingga diperlukan pula pelatihan SDM secara kontinu. Hal ini tentu saja akan sangat menentukan juga kualitas dan tampilan publikasi sebagai produk utama BPS yang dapat menarik minat para konsumen data.
5. Untuk perbaikan kinerja BPS secara keseluruhan diharapkan bahwa data yang dihasilkan BPS semakin dipercayai dan dihargai pengguna data,

khususnya pemerintah. Untuk perbaikan kinerja kedepan ini, hal yang pertama dan yang utama perlu untuk ditingkatkan selain kualitas pegawai adalah kondisi kerja yang kondusif, harmonis, dan kekeluargaan dikarenakan banyaknya volume pekerjaan di BPS yang sangat membutuhkan kerjasama semua pihak, tidak lagi terkotak-kotak oleh seksi dan sub bagian mana.

6. Selain itu, dengan padatnya kegiatan BPS dari waktu ke waktu, diharapkan ada kalender mingguan, bulanan, dan tahunan yang merangkum seluruh kegiatan di BPS sehingga tidak terjadi lagi tumpang tindih jadwal dengan *deadline* penyelesaian pekerjaan yang terbatas bahkan sering berbarengan.
7. Disiplin kerja pegawai juga perlu ditingkatkan, tidak hanya dalam kehadiran atau absensi, tetapi juga dalam pemenuhan jadwal seluruh kegiatan baik survei maupun sensus. Hal ini dapat dilakukan dengan dibuatnya tabel target dan realisasi masing-masing kegiatan secara rutin untuk memantau kinerja dari sisi kedisiplinan per pegawai.
8. Yang tidak kalah penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja BPS kedepan adalah adanya SDM yang kompeten. Kompeten disini tidak hanya sebatas memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi dan sesuai bidang pekerjaannya, tapi yang lebih utama adalah dengan bagaimana memanfaatkan SDM yang ada saat ini semaksimal mungkin dengan terus memacu semangat dan dedikasi pegawai untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abozed, Mohamad, Yassine Melanie & Karima Saci. (2010). *The Influence of Work Environmental Factors on Motivating to Transfer Management Training: Case Study of The Libyan Oil Industry*. Diambil 23 Maret 2012 dari situs World Wide Web http://www.ljmu.ac.uk/BLT/BUE_Docs/Abozed_A_GH.pdf
- Ananda, Anggraeni. 2000. *Membangun Motivasi Diri dalam rangka Meraih Prestasi*. Diambil 12 Maret 2012, dari situs World Wide Web <http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/a/ab/Motivasi.pdf>
- Anas, Muhammad. (2010). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi*. Jurnal Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Edisi Februari 2010. STIA YAPPI. Makasar. Diambil Diambil 23 Februari 2012 dari situs World Wide Web <http://www.bukuku.net>
- Artana, I Ketut. (2006). *Analisis Kinerja pegawai Balai Pengolahan Sumber Daya Air Serayu Citanduy Dilihat dari Sisi Tingkat Kedisiplinan, Motivasi dan kemampuan Kerja Pegawai*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Azwar, Saifudin. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- A, Shadare Oluseyi & Hammed T., Ayo. (2009). *Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* ISSN 1450-2275 Issue, 2009. Diambil 23 Maret 2012 dari situs World Wide Web http://www.eurojournals.com/ejefas_16_01.pdf
- Badan Pusat Statistik (BPS). Visi dan Misi BPS. (2010). Diambil 20 Februari 2012 dari situs <http://bps.go.id>
- Balachandar, G., N. Panchanatham & K. Subramanian. (2010). *Impact of Job Situation on the Motivation of Insurance Companies Officers: A Development Perspective*. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 1, No. 4, December, 2010. Diambil 23 Maret 2012 dari situs World Wide Web <http://www.ijtef.org/papers/62-F488.pdf>
- Blogspot. (2009). Penilaian Kinerja Karyawan. Diambil 10 Februari 2012, dari situs Worl Wide Web <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>
- Blogspot. (2010). Peta Konsep Motivasi. Diambil 10 Februari 2012, dari situs Worl Wide Web <http://zonependidikan.blogspot.com/2010/08/motivasi-spiritual.html>

- Budiyanto & Hening Widi Oetomo. *The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia*. Jurnal World Academy of Science, Engineering and Technology: 75, 2011. Diambil 28 April 2012, dari situs World Wide Web <http://www.waset.org/journals/waset/v75/v75-31.pdf>
- Christiananta, Budiman & Supratiwi & Debby Ratna Daniel. (2010). *Manajemen Strategik*. Edisi Kesatu. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Damandiri. (2010). Penilaian Prestasi Kerja. Diambil 10 Februari 2012, dari situs World Wide Web <http://www.damandiri.or.id/file/ahmadrajaulunairbab2.pdf>
- Firdaus, S. (2004). *Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu., S., P., (2010). *Organisasi dan Motivasi 'Dasar Peningkatan Produktivitas'*. Cetakan ke-7. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iswanto, Yun. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kakkoos, Nikolaos & Panagiotos Trivellas. (2011). *Investigating the Link Between Motivation, Work Stress and Job Performance. Evidence from the Banking Industry. 8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics 10-11 July 2011. Thassos, Greece*. Diambil 23 Maret 2012 dari situs World Wide Web <http://www.icesa1.org/2011%20PROCEEDINGS/docs/P25.pdf>
- Kenaikan Pangkat PNS. Diambil 6 Mei 2012, dari situs World Wide Web <http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-kenaikan-pangkat.html>
- Kustiningsih, Indri. (2007). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Ketata Usahaan di Sekolah Menengah Pertama (SMP)*. Pelatihan Jardiknas Kaupaten Boyolali. Diambil 28 April 2012, dari situs World Wide Web <http://bintarloveyou.files.wordpress.com/2011/11/pengaruh-lingkungan-kerja1.pdf>
- Mansoer, Faried Widjaya. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesatu. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mawoli, M., A., & A., Y., Babandako. (2011). *An Evaluation of Staff Motivation, Dissatisfaction and Job Performance in an Academic Setting*. Australian Journal of Busines and Management Research. Vol 1 No 9. Diambil 23 Maret 2012 dari situs World Wide Web <http://www.ijecbs.com/January2011/N4Jan2011.pdf>

- Musriha. *Influence of Work Behavior, Work Environmen, and Work Motivation in Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia*. Academic Research International, Volume 1, Issue 3, November2011. Diambil 28 April 2012, dari situs World Wide Web <http://savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.1%283%29/2011%281.3-31%29.pdf>
- Nachrowi, N.D. dan Hardius Usman. (2002). *Penggunaan Teknik Ekonometri*. Radja Grafindo Persada. Jakarta.
- Parlinda, Vera & M Wahyuddin. (2005). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan daerah Air Minum Kota Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diambil 11 Januari 2012 dari situs World Wide Web http://eprints.ums.ac.id/832/1/Artikel_6_Vera_P._2.pdf
- Parwanto & Wahyuddin. (2006). *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Jurnal Ilmiah Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diambil 12 Januari 2012 dari situs World Wide Web <http://eprints.ums.ac.id/144/1/PARWANTO.pdf>
- Prabu, Anwar. (2005). *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencan Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Ilmiah Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya, Palembang. Diambil 11 Januari 2012 dari situs World Wide Web <http://digilib.unsri.ac.id/download/Jurnal%20MM%20Vol%203%20No%206%20Artikel%204%20Anwar%20Prabu.pdf>
- Pratamasari, Reni. (2008). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kawan Kita Klaten*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diambil 20 Februari 2012 dari situs World Wide Web <http://eprints.ums.ac.id/.pdf>
- Purnomo, Joko & Bambang Setiaji. (2006). *Studi tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Jurnal Ilmiah Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diambil 23 Maret 2012 dari situs World Wide Web http://eprints.ums.ac.id/832/1/Artikel_6_Vera_P._2.pdf
- Ratmawati, Dwi & Nurri Herachwati. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesatu. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Razak, A.A., Mastura J., Shardy A., & Samsiah M., (2010). *Work Environment Factors and Job Performance: The Construction Project Manager's Perspective*. Diambil 23 Maret 2012 dari situs World Wide Web http://eprints.usm.my/16071/1/Arman_Abdul_Razak.pdf

- Rizal, Shahrul bin Abdul Kahar. (Oktober, 2004). *Work Environment Factors, Motivation, Stress, and IT Team's Performance*. Universiti Teknologi MARA. Diambil 28 April 2012, dari situs World Wide Web http://eprints.ptar.uitm.edu.my/2058/1/SHAHRUL_RIZAL_ABDUL_KAHAR_04_24.pdf
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Jakarta: Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Mandar Maju.
- Sengkey, Pramedya Andersen. (2008). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Unit Perkapalan PT. Pelindo III Surabaya*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya. Diambil 28 April 2012, dari situs World Wide Web http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=1&submit.x=0&submit.y=0&qual=high&fname=/jiunkpe/s1/eman/2008/jiunkpe_ns-s1-2008-31404265-10784-pelindo-cover.pdf
- Siagian, Sondang P.,. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suciati, Santi Dewiki, Tita Rosita, Susanti, Agnes P., S., & Supartomo. (2010). *Pedoman Penulisan TAPM*. Cetakan Kedua. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilanbelas. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Statistika Nonparametris untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- Suhadi, M.,. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Pasar Klaten*. Jurnal Ekonomi & Perbankan PROBANK Vol. 11 No. 1, 2005, 15-28. Diambil 28 April 2012, dari situs World Wide Web http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/111051528_0853-9782.pdf
- Suhartono, Tono. (2002). *Efektifitas Kinerja PNS Ditinjau dari Tingkat Motivasi Kerja, Pengawasan dan Disiplin di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Semarang*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.

- Umar, Akmal. (2010). *Peranan Upah, Motivasi, dan Kepuasan dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Ilmiah. STIMI YAPMI. Makasar. STIA YAPPI. Makasar. Diambil 23 Februari 2012 dari situs World Wide Web <http://www.bukuku.net>
- Undang-Undang Republik Indonesia No 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Diambil 23 Maret 2012 dari situs World Wide Web <http://www.hukumonline.com>
- Wahyuningrum. (2008). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Sekretaris Jenderal Departemen Kehakiman dan HAM Republik Indonesia*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Indonesia. Jakarta.
- Wallgren, Lars Goran. (2011). *Motivation Requested - Work Motivation and the Work Environment of IT Consultants*. Desertasi Departemen of Psykology, University of Gothenburg, Swedia. Diambil 28 April 2012, dari situs World Wide Web http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/24074/1/gupea_2077_24074_1.pdf
- Waryanto, Budi dan Yuan Astika Millafati. (2006). *Transformasi Data Skala Ordinal ke Interval dengan Menggunakan Makro Minitab*. Jurnal Informatika Pertanian Volume 15. Diambil 13 Agustus 2012, dari situs World Wide Web <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/7110892902.pdf>
- Wikipedia. (2010). Teori kinerja. Diambil 10 Februari 2012, dari situs World Wide Web <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wordpress. (2010). *Teori Kinerja*. Diambil 10 Februari 2012, dari situs World Wide Web <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/teori-kinerja/>
- Wijaya, Bayu. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Diambil 28 April 2012, dari situs World Wide Web <http://repository.uui.ac.id/310/SK/I/0/00/000/000569/uui-skripsi-pengaruh%20motivasi%20dan-02311009-BAYU%20WIJAYA-2047868305-preliminari.pdf>
- Yasiroh, Is. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang Selatan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang. Diambil 26 Maret 2012, dari situs World Wide Web <http://jurnalfeunsika.net/wp-content/uploads/2011/12/GAYA-KEPEMIMPINAN-DAN-MOTIVASI-TERHADAP-KINERJA.pdf>

Yusarling, Meki., Prilia Haliawan & Sri Adji Prabawa. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PD. Utama Motor Bengkulu*. Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. Diambil 28 April 2012, dari situs World Wide Web <http://library.unib.ac.id/koleksi/Meki%20Yusarling-FE-Mnj-abs-2009.pdf>

Zone Pendidikan. 2010. *Motivasi*. Diambil 12 Maret 2012, dari situs World Wide Web <http://zonependidikan.blogspot.com/2010/08/motivasi-spiritual.html>

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Pangkalpinang, April 2012

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr Pegawai Negeri Sipil:

1. BPS Kota Pangkalpinang
2. BPS Kabupaten Bangka

Terlebih dahulu kami selaku peneliti mengucapkan terima kasih kepada responden untuk dapat meluangkan waktunya dalam menjawab kuesioner ini.

Kuesioner ini hanya dipergunakan untuk bahan penelitian dalam rangka tugas akhir pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka dengan judul:

**‘PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL’**

(STUDI KASUS DI BADAN PUSAT STATISTIK

KOTA PANGKALPINANG DAN KABUPATEN BANGKA)

Adapun petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut:

1. Daftar pertanyaan/kuesioner terdiri dari identitas responden, pertanyaan pilihan, dan pertanyaan harapan & saran.
2. Identitas responden dimaksudkan untuk kepentingan akademis, dan kerahasiaan jawaban responden menjadi tanggung jawab peneliti sepenuhnya.
3. Pertanyaan pilihan menggunakan Skala Likert (1 – 5) dengan katagori:
Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju
Nilai 2 : Tidak Setuju
Nilai 3 : Ragu-ragu
Nilai 4 : Setuju
Nilai 5 : Sangat Setuju
4. Pemilihan jawaban dengan menuliskan skala yang dipilih pada baris yang berkaitan.
5. Untuk setiap pertanyaan hanya diperkenankan memberikan satu jawaban.

Atas kesedian waktu dan partisipasi Saudara untuk membantu dalam pengisian kuesioner ini kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Peneliti

I. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan Formal Terakhir*) : SLTA/DI-III/DIV-S1/S2
Pangkat/Golongan :
Status Perkawinan*) : Kawin/Tidak Kawin
Masa Kerja *) : Tahun Bulan
Jabatan*) :
Struktural/Fungsional Tertentu/Staf (Fungsional Umum)/KSK
Bertugas pada/di*)
Seksi/Sub Bagian/Kecamatan :

Catatan *):

- Coret yang tidak diperlukan
- Isikan jawaban pada titik-titik yang disediakan

II. DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Motivasi (X_1)

NO	DAFTAR PERTANYAAN	TULISKAN SKALA JAWABAN (1 S.D 5)
I.	MOTIF	
1	Saya bekerja untuk mendapatkan gaji	
2	Saya bekerja untuk mendapatkan rasa aman (al: jaminan hari tua, status)	
3	Saya bekerja untuk mendapatkan hubungan sosial (al: teman, komunitas)	
4	Saya bekerja untuk mendapatkan penghargaan	
5	Saya bekerja untuk dapat berprestasi (al: promosi, menuangkan ide/gagasan)	
6	Saya bekerja untuk ibadah/mengamalkan ajaran agama	
7	Saya bekerja untuk aktualisasi diri (al: memanfaatkan ilmu/ketrampilan yang dimiliki)	
II.	HARAPAN	
8	Saya bekerja dalam suasana yang kondusif	
9	Gaji yang saya dapat sudah sesuai dengan masa kerja serta pangkat/golongan saya	
10	Upah Kinerja (UK) yang saya dapat sudah sesuai dengan kinerja saya	
11	Persentase prestasi Upah Kinerja (UK) merupakan konsekuensi atas prestasi kerja maupun kinerja yang terpenuhi ataupun tidak terpenuhi	
12	Penghargaan sudah diberikan kepada yang berprestasi	
13	Pertimbangan sudah objektif dalam penilan kerja untuk promosi dan mutasi	

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

NO	DAFTAR PERTANYAAN	TULISKAN SKALA JAWABAN (1 S.D 5)
I.	KONDISI KERJA	
1	Kondisi fisik ruangan kerja sudah baik sehingga dapat menciptakan semangat kerja	
2	Tata ruang kantor sudah sesuai (al: urutan ruangan seksi/sub bagian/ksk)	
3	Meubeler kantor sudah tersedia dengan baik dan layak pakai	
4	Fasilitas Teknologi Informasi dan Komunikasi pendukung kerja yang mendukung pada kecepatan kerja sudah tersedia dan berfungsi baik (komputer/laptop, printer, telepon, internet, dll)	
5	Kendaraan operasional sudah baik dan mendukung penyelesaian pekerjaan (al: sepeda motor dinas)	
6	Kebersihan lingkungan kantor sudah baik dan terjaga	
II.	HUBUNGAN ANTAR PERSONAL	
7	Suasana lingkungan kerja sudah harmonis	
8	Kerjasama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah terjalin dengan baik	
9	Sikap dan perilaku yang berdasarkan hirarki kerja diperlukan	
10	Arahan dan bimbingan dari atasan ataupun pegawai yang lebih berpengalaman dilakukan	
III.	FASILITAS PEGAWAI	
11	Pelayanan fasilitas kesehatan yang baik bagi pegawai sudah tersedia	
12	Keberadaan koperasi pegawai sangat membantu	
13	Jaminan hari tua yang pasti sudah ada	
14	Fasilitas dapur dan alat makan minum sudah ada dan berfungsi baik/bersih	
15	Fasilitas tempat ibadah yang baik dan bersih sudah ada	
16	Ketersediaan kamar kecil dan air bersih terjamin	

3. Variabel Kinerja (Y)

NO	DAFTAR PERTANYAAN	TULISKAN SKALA JAWABAN (1 S.D 5)
I.	HASIL KERJA	
1	Beban kerja yang diberikan sudah sesuai dan wajar	
2	Distribusi atau pemerataan pekerjaan sudah berjalan dengan baik	
3	Saudara selalu berusaha menguasai materi, konsep dan definisi dalam setiap jenis tugas pekerjaan yang diberikan	
4	Saudara mampu berkomunikasi dengan yang baik terhadap responden	
5	Saudara mampu mengorganisir/membuat jadwal atas berbagai pekerjaan yang diberikan	
6	Saudara mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat dan rapi	
7	Saudara mampu menghasilkan tampilan dan analisis publikasi/laporan yang komunikatif bagi pengguna/pembaca	
II.	PRILAKU KERJA	
8	Saudara dapat memenuhi jam kerja yang ditentukan	
9	Saudara selalu memanfaatkan jam kerja untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan	
10	Pemasukan dokumen survei/sensus yang menjadi tanggung jawab Saudara sudah sesuai jadwal yang telah ditentukan	
11	Saudara mampu mengerjakan dan juga menyelesaikan pekerjaan yang berbeda-beda dari waktu ke waktu	
12	Saudara dapat menyelesaikan output yang ditargetkan tepat waktu (al. publikasi DDA/KDA, laporan Keuangan, laporan lainnya)	
13	Saudara dapat memberikan umpan balik atas pekerjaan yang diberikan (al: berdiskusi, bertanya)	
III.	SIFAT PRIBADI	
14	Saudara selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam melakukan pekerjaan	
15	Saudara selalu berpikir positif terhadap segala sesuatu	
16	Saudara selalu memberikan usaha, kemauan dan kemampuan terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan	
17	Saudara mampu bekerja secara mandiri	

III. HARAPAN DAN SARAN

PERTANYAAN	PENDAPAT
1. Apa motif utama Saudara dalam bekerja di BPS?	
2. Apa harapan yang ingin Saudara dapatkan dari bekerja di BPS?	
3. Kondisi kerja seperti apakah yang Saudara inginkan di BPS?	
4. Hubungan antar pegawai seperti apakah yang Saudara inginkan tercipta di BPS?	
5. Fasilitas pegawai apakah yang harus ditingkatkan di BPS?	
6. Bagaimanakah harapan dan saran Saudara untuk meningkatkan kinerja BPS secara keseluruhan?	

Lampiran 2. Jenis dan Jadwal Kegiatan BPS per Sub bagian/Seksi			
Sub Bagian/Seksi	No	Jenis Kegiatan	Jadwal Pelaksanaan
Tata Usaha			
	1	Laporan daya serap	sebelum tanggal 15
	2	PNBP	sebelum tanggal 15
	3	LKKA	sebelum tanggal 15
	4	LPJ Bendahara Pengeluaran	minggu pertama
	5	Rekonsiliasi SAKPA	minggu pertama
	6	Rekonsiliasi Internal	sebelum tanggal 3
	7	Neraca bulanan	tiap bulan
	8	Laporan BMN bulanan	sebelum tanggal 15
	9	Laporan SAI	tiap bulan
	10	Validasi DIPA 2012	Akhir Tahun
	11	SPI	sebelum tanggal 15
	12	Monitoring IP buku Perpustakaan	tiap bulan
	13	Laporan Penggunaan air, listrik, telpon dan BBM	sebelum tanggal 15
	14	Entry BMN Publikasi	tiap bulan
	15	CALK semester II 2011	Januari
	16	CALBMN semester II 2011	Januari
	17	Form A Tw IV tahun 2011	Triwulanan
	18	Form A triwulanan	Triwulanan
	19	Rekap absensi bulanan	tiap bulan
	20	Penarikan data absensi dari hankey dan print out	tiap bulan
	21	Laporan print out handkey ke prov	tiap bulan
	22	Rekonsiliasi BMN semester II tahun 2011	minggu 1 Semesteran
	23	Rekonsiliasi BMN tahun 2012	minggu 1 Semesteran
	24	PSP BMN ke KPKNL	Januari
	25	Membuat BAST	tiap bulan
	26	Pengantar SPM ke KPPN	tiap bulan
	27	Rekon Wilayah (BMN) semester II tahun 2011	minggu 1 Semesteran
	28	Rekon Wilayah (BMN) tahun 2012	minggu 1 Semesteran
	29	Mempersiapkan notulen dan absensi rapat	tiap bulan
	30	Mengirimkan hasil rapat dan absensinya	tiap bulan
	31	Mengoperasikan persediaan	tiap bulan
	32	Membuat surat-surat pengantar	tiap bulan
	33	Agenda surat masuk dan pendistribusiannya ke seksi-seksi	tiap bulan
	34	Membuat tanda terima barang dan pendistribusiannya	tiap bulan
	35	Pengiriman surat-surat ke dinas instansi dan BPS prop	tiap bulan
	36	SPI Keuangan	tiap bulan
	37	Register penutupan kas bulanan 2012	tiap bulan
	38	Rencana penarikan dana harian	Tiap minggu
	39	rencana penarikan dana mingguan	tiap bulan
	40	rencana penarikan dana bulanan	Tiap Tahun
	41	Penyetoran pajak	tiap bulan
	42	Penyetoran SSBP	tiap bulan
	43	Entry SP2D ke APLIKASI SAKPA	tiap bulan
	44	SK kegiatan Pencacahan dan Pencairan	tiap bulan
	45	Laporan Pajak Masa (Pasal 21, 22, PPN dll)	tiap bulan
	46	Laporan pengadaan barang jasa	tiap bulan
	47	SPK revitalisasi gedung kantor	5-Apr-12
	48	SPK pengawasan revitalisasi gedung kantor	5-Apr-12
	49	Membuat laporan SOP Tata Usaha	Januari
	50	Buku Kas Umum	tiap bulan
	51	Buku Pembantu bank	tiap bulan
	52	Buku Pembantu kas Tunai	tiap bulan
	53	Buku Pembantu LS bendahara	tiap bulan
	54	Buku pembantu Pajak	tiap bulan
	55	Register Penutupan kas	tiap bulan
	56	Daftar rekening Bulanan	tiap bulan
	57	Revisi POK	tiap bulan
	58	Revisi DIPA	tiap bulan
	59	Kartu Pengawasan Anggaran	tiap bulan
	60	SPK Perencanaan revitalisasi gedung kantor	Jan-12
	61	Pengiriman laporan SPI Ke Inspektorat	tiap bulan
	62	Pengiriman laporan SPI Ke Biro Keuangan	tiap bulan

Lampiran 2. Jenis dan Jadwal Kegiatan BPS per Sub bagian/Seksi (Lanjutan)

Sub Bagian/Seksi	No	Jenis Kegiatan	Jadwal Pelaksanaan
Statistik Sosial			
	1	Survei Upah	
		Pencacahan Survei Upah Triwulanan	1-14 Januari, April, Juli, Okt
		Pengawasan Survei Upah Triwulanan	5 - 19 Januari, April, Juli, Okt
	2	Survei Struktur Upah	
		Pencacahan Struktur Upah	1-14 Januari, April, Juli, Okt
		Pengawasan Struktur Upah	5 - 19 Januari, April, Juli, Okt
	3	Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Triwulanan	
		Pemutakhiran Listing Sakernas Triwulanan	24 - 31 Jan, April, Juli, Okt
		Pemeriksaan Hasil Pemutakhiran Listing dan Penarikan Sampel Rumahtangga Triwulanan	24 Jan- 5 Feb 2012
		Pencacahan Rumahtangga Sakernas Triwulanan	8 - 19 Feb, Mei, Agu, Nov
		Pemeriksaan Hasil Pencacahan Rumahtangga Sakernas Triwulanan	8 - 21 Feb, Mei, Agu, Nov
	4	Survei Tendensi Konsumen (STK)	
		Pencacahan Rumahtangga STK Triwulanan	8 - 19 Feb, Mei, Agu, Nov
		Pemeriksaan Hasil Pencacahan Rumahtangga STK Triwulanan	8 - 21 Feb, Mei, Ags, Nov
	5	Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Tahunan	
		Pemutakhiran Listing Sakernas Tahunan	21 - 31 Juli 2012
		Pemeriksaan Hasil Pemutakhiran Listing dan Penarikan Sampel Rumahtangga	22 Jul - 5 Agust 2012
		Pencacahan Rumahtangga (Ruta)	8 - 21 Agust 2012
		Pemeriksaan Hasil Pencacahan Rumahtangga	8 - 23 Agust 2012
	6	Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenans) Modul Konsumsi	
		Pemutakhiran dan Reupdate Listing Susenas Modul Konsumsi Triwulanan	21-30 Feb, Mei, Agus, Nov
		Pemeriksaan Hasil Pemutakhiran Listing dan Penarikan Sampel Rumahtangga Susenas Modul Konsumsi Triwulanan	21-28 Feb, Mei, Agu, Nov
		Pencacahan Rumahtangga (Ruta)	1-17 Maret, Juni, Sep, Des
		Pemeriksaan Hasil Pencacahan Rumahtangga Susenas Modul Konsumsi Triwulanan	3-20 Mar, Juni, Sep, Des
	7	Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Panel	
		Pencacahan Rumahtangga (Ruta) Susenas Panel	1-17 Maret 2012
		Pemeriksaan Hasil Pencacahan Rumahtangga Susenas Panel	3-20 Maret 2012
	8	Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Modul Sosial Budaya	
		Pencacahan Rumahtangga (Ruta)	1 - 17 Sept 2012
		Pemeriksaan Hasil Pencacahan Rumahtangga	3 - 20 Sept 2012
	9	Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) 2012	
		Pemutakhiran Listing (BS) SDKI 2012	16 - 21 April 2012
		Pencacahan Rumahtangga SDKI 2012	Mei - Juli 2012
	10	Survei Perilaku Peduli Lingkungan Hidup 2012 (SPPLH 2012)	
		Pencacahan Rumahtangga (Ruta)	11 - 22 Juni 2012
		Pemeriksaan Hasil Pencacahan Rumahtangga	11 - 26 Juni 2012
	11	Survei Politik dan Keamanan	
		Pendataan Survei Pol Kam	Jan- Feb 2012
		Pemeriksaan dan Entry Survei Polkam	Mar-12
	12	Indeks Pembangunan Manusia	
		Penyiapan data, pengolahan dan tabulasi IPM	Agustus 2012
		Analisa IPM	Sep-12
		Layout IPM	Sep-12
		Cover IPM	Oktober 2012

Lampiran 2. Jenis dan Jadwal Kegiatan BPS per Sub bagian/Seksi (Lanjutan)			
Sub Bagian/Seksi	No	Jenis Kegiatan	Jadwal Pelaksanaan
Statistik Produksi			
	1	IBS Bulanan (Perusahaan)	
		Pencacah IBS Bulanan (Perusahaan)	Setiap bulan s.d tgl 11
		Pemeriksa IBS Bulanan (Perusahaan)	Setiap bulan s.d tgl 12
	2	IBS Tahunan (Perusahaan)	
		Pencacah IBS Tahunan (Perusahaan)	Feb-Sep
		Pemeriksa IBS Tahunan (Perusahaan)	Feb-Sep
	3	Listing IMK 2012 (BS)	
		Pencacah Listing IMK 2012 (BS)	1-11 Maret 2012
		Pemeriksa Listing IMK 2012 (BS)	1-11 Maret 2012
		Penarikan Sampel IMK 2012 (BS)	1-11 Maret 2012
	4	Sampel IMK Triwulanan (dokumen)	
		Pencacah Sampel IMK Triwulanan (dokumen)	1-11 April/Juli/Okt/Jan13
		Pemeriksa Sampel IMK Triwulanan (dokumen)	1-11 April/Juli/Okt/Jan13
	5	Update Ubinan (BS)	
		Pencacah Update Ubinan (BS)	Maret, Agst, Des
		Pemeriksa Update Ubinan (BS)	Maret, Agst, Des
		Penarikan Sampel Ubinan (BS)	Maret, Agst, Des
	6	Ubinan (dokumen)	
		Pencacah Ubinan (dokumen)	Jan-Des
		Pemeriksa Ubinan (dokumen)	Jan-Des
	7	LTPI	
		Pencacah LTPI	Feb
		Pemeriksa LTPI	Feb
	8	LTB	
		Pencacah LTB	Feb
		Pemeriksa LTB	Feb
	9	Survei Perusahaan Perkebunan	
		Pencacah Survei Perusahaan Perkebunan	Feb
		Pemeriksa Survei Perusahaan Perkebunan	Feb
	10	Survei Perusahaan Hortikultura	
		Pencacah Survei Perusahaan Hortikultura	Feb-Juni
		Pemeriksa Survei Perusahaan Hortikultura	Feb-Juni
	11	Update Perusahaan Hortikultura	
		Pencacah Update Perusahaan Hortikultura	Feb-Juni
		Pemeriksa Update Perusahaan Hortikultura	Feb-Juni
	12	Pengecekan Lapangan Perusahaan Hortikultura	
		Pencacah Pengecekan Lapangan Perusahaan Hortikultura	Feb-Juni
		Pemeriksa Pengecekan Lapangan Perusahaan Hortikultura	Feb-Juni

Lampiran 2. Jenis dan Jadwal Kegiatan BPS per Sub bagian/Seksi (Lanjutan)

Sub Bagian/Seksi	No	Jenis Kegiatan	Jadwal Pelaksanaan
Statistik Produksi			
	13	Survei IUPHHK	
		Pencacah Survei IUPHHK	Feb-Juni
		Pemeriksa Survei IUPHHK	Feb-Juni
	14	Konstruksi Tahunan	
		Pencacah Konstruksi Tahunan	Feb-Juni
		Pemeriksa Konstruksi Tahunan	Feb-Juni
	15	Konstruksi Triwulanan	
		Pencacah Konstruksi Triwulanan	1-15 Jan/April/Juli/Okt
		Pemeriksa Konstruksi Triwulanan	1-15 Jan/April/Juli/Okt
	16	Update Konstruksi	
		Pencacah Update Konstruksi	Feb-Juni
		Pemeriksa Update Konstruksi	Feb-Juni
	17	TPI	
		Pencacah TPI	1-15 Jan/April/Juli/Okt
		Pemeriksa TPI	1-15 Jan/April/Juli/Okt
	18	RPH	
		Pencacah RPH	1-15 Jan/April/Juli/Okt
		Pemeriksa RPH	1-15 Jan/April/Juli/Okt
	19	Survei captive power	
		Pencacah Survei captive power	Feb-Juni
		Pemeriksa Survei captive power	Feb-Juni
	20	Kehutanan	
		Pencacah Kehutanan	1-15 Jan/April/Juli/Okt
		Pemeriksa Kehutanan	1-15 Jan/April/Juli/Okt
	21	Listing Survei Konstruksi Tidak Berbadan Hukum	
		Pencacah Listing Survei Konstruksi Tidak Berbadan Hukum	Mei
		Pemeriksa Listing Survei Konstruksi Tidak Berbadan Hukum	Mei
		Pemarikan Sampel Survei Tidak Berbadan Hukum (Kelurahan)	Mei
	22	Survei Konstruksi Tidak Berbadan Hukum	
		Pencacah Survei Konstruksi Tidak Berbadan Hukum	Mei-Juni
		Pemeriksa Survei Konstruksi Tidak Berbadan Hukum	Mei-Juni
	23	Updating Direktori Perusahaan Pertanian	
		Pencacah Updating Direktori Perusahaan Pertanian	Mei
		Pemeriksa Updating Direktori Perusahaan Pertanian	Mei
	24	PDAM	
		Pencacah PDAM	Feb-Juni
		Pemeriksa PDAM	Feb-Juni
	25	Survei Tahunan Perusahaan Pertambangan	
		Pencacah Survei Tahunan Perusahaan Pertambangan	Feb-Juni
		Pemeriksa Survei Tahunan Perusahaan Pertambangan	Feb-Juni
	26	Update Perusahaan Pertambangan	
		Pencacah Update Perusahaan Pertambangan	Feb-Juni
		Pemeriksa Update Perusahaan Pertambangan	Feb-Juni

Lampiran 2. Jenis dan Jadwal Kegiatan BPS per Sub bagian/Seksi (Lanjutan)

Sub Bagian/Seksi	No	Jenis Kegiatan	Jadwal Pelaksanaan
Distribusi			
	1	Pencacahan Survei Harga Konsumen - 1.2	Migg I dan Migg III setiap bulan
		Pemeriksaan Survei Harga Konsumen - 1.2	Migg I dan Migg III setiap bulan
	2	Pencacahan Survei Harga Konsumen- 2.1	13 s.d 15 Setiap bulan
		Pemeriksaan Survei Harga Konsumen- 2.1	13 s.d 15 Setiap bulan
	3	Pencacahan Survei Harga Konsumen- 2.2	5 s.d 15 Setiap bulan
		Pemeriksaan Survei Harga Konsumen- 2.2	5 s.d 15 Setiap bulan
	4	Pencacahan Survei Harga Konsumen- 3	1 s.d 10 Setiap bulan
		Pemeriksaan Survei Harga Konsumen- 3	1 s.d 10 Setiap bulan
	5	Pencacahan Survei Harga Konsumen- 4	1 s.d 10 Setiap bulan
		Pemeriksaan Survei Harga Konsumen- 4	1 s.d 10 Setiap bulan
	6	Pencacahan Survei Harga Konsumen- 5	1 s.d 10 Setiap bulan
		Pemeriksaan Survei Harga Konsumen- 5	1 s.d 10 Setiap bulan
	7	Pencacahan Survei Harga Produsen (HP)	1 s.d 15 Setiap bulan
		Pemeriksaan Survei Harga Produsen (HP)	1 s.d 15 Setiap bulan
	8	Pencacahan Survei Harga Perdagangan Besar (HPB-S)	1 s.d 15 Setiap bulan
		Pemeriksaan Survei Harga Perdagangan Besar (HPB-S)	1 s.d 15 Setiap bulan
	9	Pencacahan Survei Harga Perdagangan Konstruksi (HPB-K2)	1 s.d 15 Setiap bulan
		Pemeriksaan Survei Harga Perdagangan Konstruksi (HPB-K2)	1 s.d 15 Setiap bulan
	10	Pencacahan Survei Tingkat Hunian Hotel (VHS-S)	1 s.d 20 Setiap bulan
		Pemeriksaan Survei Tingkat Hunian Hotel (VHS-S)	1 s.d 20 Setiap bulan
	11	Pencacahan VIOT	1 s.d 25 Setiap bulan
		Pemeriksaan VIOT	1 s.d 25 Setiap bulan
	12	Pencacahan Simmpel	1 s.d 25 Setiap bulan
		Pemeriksaan Simmpel	1 s.d 25 Setiap bulan
	13	Listing Survei Konsumsi Beras (SKB) DSBS	Apr-12
		Pemeriksaan Listing dan penarikan sampel SKB	Apr-12
		Pencacahan SKB-12 DSBS	Apr-12
		Pemeriksaan SKB-12 DSBS	Apr-12
		Pencacahan SKB-12 Direktori	Apr-12
		Pemeriksaan SKB-12 Direktori	Apr-12
	14	Pencacahan Survei Triwulanan Kegiatan Usaha (STKU)	Apr-12
		Pemeriksaan Survei Triwulanan Kegiatan Usaha (STKU)	Apr-12
	15	Pencacahan Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK)	10 s. d 20 April 2012
		Pemeriksaan Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK)	10 s. d 20 April 2012
	16	Pencacahan Wisatawan Nusantara (Wisnus)	Mei s.d 7 Juni 2012
		Pemeriksaan Wisatawan Nusantara (Wisnus)	Mei s.d 7 Juni 2012
	17	Pencacahan Survei Biaya Hidup (SBH) Triwulanan	Jan-Mar, Apr-jun, Jul-Sept, Okt-Des
		Pemeriksaan Survei Biaya Hidup (SBH) Triwulanan	Jan-Mar, Apr-jun, Jul-Sept, Okt-Des
		Updating ruta SBH Triwulanan	Des, Feb, Mei, Agsutus
		Pemeriksaan updating ruta SBH Triwulanan	Des, Feb, Mei, Agsutus
	18	Pencacahan Survei Transportasi Tahunan (AJR/PJ)	s.d Maret 2012
		Pemeriksaan Survei Transportasi Tahunan (AJR/PJ)	s.d Maret 2012
	19	Pencacahan Survei Statistik Keuangan (SSK)	s.d. Agustus 2012
		Pemeriksaan Survei Statistik Keuangan (SSK)	s.d. Agustus 2012
	20	Pencacahan Survei Lembaga Keuangan (SLK)	s.d. Agustus 2012
		Pemeriksaan Survei Lembaga Keuangan (SLK)	s.d. Agustus 2012
	21	Pencacahan Survei Restoran (V-rest)	s.d Maret 2012
		Pemeriksaan Survei Restoran (V-rest)	s.d Maret 2012
	22	Pencacahan Survei Biro Perjalanan Wisata (V-JPW)	s.d Maret 2012
		Pemeriksaan Survei Biro Perjalanan Wisata (V-JPW)	s.d Maret 2012
	23	Pencacahan Sensus Tingkat Hunian Hotel (VHT-L)	s.d Maret 2012
		Pemeriksaan Sensus Tingkat Hunian Hotel (VHT-L)	s.d Maret 2012

Lampiran 2. Jenis dan Jadwal Kegiatan BPS per Sub bagian/Seksi (Lanjutan)			
Sub Bagian/Seksi	No	Jenis Kegiatan	Jadwal Pelaksanaan
Neraca Wilayah dan Analisis Statistik			
	1	DDA	
		Penyiapan Format permintaan Data (Paket)	Januari-Februari
		Print Dokumen Permintaan Data (Instansi)	Januari-Februari
		Pengambilan Data DDA (Instansi)	Maret-April
		Entri Data DDA (Tabel)	Maret-Mei
		Validasi DDA (Paket)	Juni
		Analisis DDA(Paket)	Juni
		Lay Out DDA(Paket)	Juni
		Cover DDA(Paket)	Juni
	2	Kecamatan Dalam Angka	
		Penyiapan Format Permintaan Data KDA (Paket)	Januari-Februari
		Pengambilan Data KDA(Instansi+Kelurahan+Kecamatan)	Maret-April
		Entri Data KDA (Tabel)	Maret-Mei
		Analisis KDA(Bab)	Maret- Mei
		Editing KDA(Paket=Analisis+Tabel)	Juni
		Lay Out KDA (Paket)	Juni
		Cover KDA(Paket)	Juni
	3	Statistik Daerah Pangkalpinang	
		Persiapan Data yang akan ditampilkan Statda Kota(Bab)	Mei-Juni
		Analisis Statda Kota (Bab)	Juni-Juli
		Lay Out Statda Kota(Paket)	Agustus
		Cover Statda Kota(Paket)	Agustus
	4	Statistik Daerah Kecamatan	
		Persiapan Data yang akan ditampilkan Statda Kec(Bab)	Mei-Juni
		Analisis Statda Kec (Bab)	Juni-Juli
		Lay Out Statda Kec (Paket)	Agustus
		Cover Statda Kec(Paket)	Agustus
	5	Penyusunan PDRB Lapangan Usaha 2012 Tahun dasar 2000	
		Persiapan Data untuk entri Lembar kerja PDRB Lap Usaha (paket)	Februari-April
		Entri Data di Lembar kerja PDRB Lap Usaha	Maret-Mei
		Membuat tabel Pokok PDRB Lap Usaha(tabel)	Mei
		Konsolidasi Serentak Daerah PDRB Lap Usaha(Paket)	juni
		Penyusunan Buku Publikasi PDRB Lapangan Usaha	
		persiapan data/tabel yang akan ditampilkan Buku PDRB (paket)	Agustus
		Analisis Buku PDRB (bab)	Agustus
		Lay out Buku PDRB (Paket)	September
		Cover Buku PDRB (paket)	September
	6	Penyusunan PDRB Tahun Dasar 2010 KBLI 2009	
		Persiapan Data untuk entri Lembar kerja Tahun Dasar 2010 (paket)	Juli-Desember
		Entri Data di Lembar kerja Tahun Dasar 2010	Juli-Desember
	7	Penyusunan PDRB Penggunaan	
		Persiapan Data untuk entri Lembar kerja PDRB Penggunaan (paket)	Juli-Desember
		Entri Data di Lembar kerja PDRB Penggunaan(Tabel)	Juli-Desember
		Membuat tabel Pokok PDRB Penggunaan (tabel)	Juli-Desember
	8	Survei Lapangan	
		Survei Khusus Pendapatan Regional 2012 (dok)	April-Juni
		Survei Khusus Konsumsi Rumah Tangga Triwulanan (dok)	April-Januari
		Survei Khusus Lembaga Non Profit Rumah Tangga (dok)	April-Januari
		Pemeriksaan SKPR 2012 (dok)	April-Juni
		Pemeriksaan SKKRT TW I-IV (dok)	April-Januari
		Pemeriksaan SKLNPRT TW I-IV (dok)	April-Januari
	9	Publikasi Indikator Makro Ekonomi	
		Persiapan Data Indikator Makro (paket)	Mei
		Analisis Indikator Makro(Sub Bab)	Mei
		Lay Out Indikator Makro(Paket)	Mei
		Cover Indikator Makro(Paket)	Mei
	10	Penghitungan ICOR Pangkalpinang	
		a. Persiapan Data untuk Penghitungan	Juni-Oktober
		b. Penghitungan di Lembar Kerja	Juni-Oktober
		c. Persiapan Data dan tabel yang akan ditampilkan di Publikasi	Juni-Oktober
		d. Analisis	Juni-Oktober
		e. Lay Out	Juni-Oktober
		f. Cover	Juni-Oktober
	11	Indikator Dini PDRB	
		Persiapan data Indikator Dini PDRB Triwulanan	Des-Jan Minggu I, Mar-Apr Minggu ke I, Jun -Jul Minggu I, Sep-Okt Minggu I,
		Menghitung Indikator Dini PDRB Triwulanan	Des-Jan Minggu I, Mar-Apr Minggu ke I, Jun -Jul Minggu I,

Lampiran 2. Jenis dan Jadwal Kegiatan BPS per Sub bagian/Seksi (Lanjutan)			
Sub Bagian/Seksi	No	Jenis Kegiatan	Jadwal Pelaksanaan
Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik			
	1	Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas/SAK-2012)	
		Entri updating SAK-2012 Triwulanan	20 Jan-7 Feb, 20 Apr-7 Mei, 20 Jul- 7 Agt, 20 Okt-7 Nov
		Entri data SAK-2012 Triwulanan	9 Feb- 3 Mar, 9 Mei-3 Jun, 9 Ags-3 Sep, 9 Nov-3 Des
	2	Pengolahan Survei Biaya Hidup 2012 (SBH2012) Triwulanan	
		Entri updating Susenas SBH 2012 TW.I	20-28 Des, 20-28 Mar, 20-28 Jun, 20-28 Sep'12.
		Entri updating Susenas TW.I	23-28 Feb,
		Entri BL recall	5-15 Jan, 5 - 15 Apr, 5 - 15 Jul, 5-15 Okt'12.
		Entri dokumen BL bulanan	5-15 setiap bulan
		Entri KOR	10-30 Apr, 10 - 30 Jul, 10-30 Okt, 10-30 Jan
		Entri LK	10-30 Apr, 10 - 30 Jul, 10-30 Okt, 10-30 Jan
		Entri M1	10-30 Apr, 10 - 30 Jul, 10-30 Okt, 10-30 Jan
		Pengawasan dan pemeriksaan pengolahan	5 Jan-30 Apr, 5 Apr- 30 Jul, 5-30 Okt, 5-30 Jan
	3	Entri Susenas Panel	10-30 Apr
	4	Entri updating SDKI2012	25 Apr-5 Mei
	5	Entri data publikasi (PST)	5-30 Mei
	6	Update MED Online (peta)	Januari dan Juli
	7	Update Web	1-10 setiap bulan
	8	Pelayanan Permintaan Data	Setiap Bulan

Sumber : Badan Pusat Statistik

LAMPIRAN 3. DATA HASIL PENELITIAN

TABULASI DATA PENELITIAN

NO	MOTIVASI (X1)													LINGKUNGAN KERJA (X2)																KINERJA (Y)																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17					
1	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	48	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	64		
2	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	54	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68		
3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	58	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	1	2	2	3	4	56	3	4	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	64		
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	63	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	1	44	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	66			
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	58	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	57		
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	71	
7	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	58	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	1	5	5	5	5	61	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	76		
8	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	57	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	75
9	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	55	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	70	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	74		
10	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	54	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	
11	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	73			
12	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	3	49	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	5	5	5	5	65	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	72		
13	5	5	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	48	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	70	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	3	61		
14	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
17	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	54	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	57	
18	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	47	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	56	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
19	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	66
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	57	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	53	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	62	
21	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	55	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	4	3	3	3	61	3	3	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	74		
22	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	55	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	62	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	72	
23	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	63	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	80		
24	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	79		
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	
26	4	4	5	2	4	5	4	5	5	5	4	4	2	53	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	72	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	75		
27	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67		
28	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	39	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	67		
29	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78		
30	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2	4	4	3	50	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	59	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	76		
31	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	3	2	4	49	3	3	2	1	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	55	2	2	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	73		
32	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	53	5	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	52	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	65		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
34	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	48	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
	146	151	142	122	139	150	148	152	136	125	134	130	128		133	121	121	137	131	138	136	138	141	148	145	121	150	143	152	148		122	125	141	142	137	138	131	143	143	137	135	128	136	151	147	150	144			

Sumber : Data diolah

LAMPIRAN 4. OUPUT HASIL PENGOLAHAN VARIABEL MOTIVASI DENGAN SPSS 20

1. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Spearman's rho	Correlation Coefficient	.275	.558**	.466**	.458**	.260	.526**	.352*	.345*	.657**	.481**	.722**	.630**	.292	1.000
	Sig. (2-tailed)	.115	.001	.005	.006	.137	.001	.041	.046	.000	.004	.000	.000	.093	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.624
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.798
		N of Items	5 ^b
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			.309
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.473
	Unequal Length		.473
Guttman Split-Half Coefficient			.452

a. The items are: 2, 3, 4, 6, 7.

b. The items are: 8, 9, 10, 11, 12.

LAMPIRAN 5. OUPUT HASIL PENGOLAHAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA DENGAN SPSS 20

1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Spearman's rho	Correlation Coefficient	.521**	.605**	.636**	.523**	.428*	.449**	.452**	.317	.283	.562**	.434	.464**	.597**	.374*	.372*	.507**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.011	.008	.007	.068	.105	.001	.010	.006	.000	.029	.030	.002	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.631
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	.733
		N of Items	7 ^b
	Total N of Items		14
Correlation Between			.461
Spearman-Brown	Equal Length		.631
	Unequal Length		.631
Guttman Split-Half			.630

a. The items are: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

b. The items are: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.

LAMPIRAN 6. OUPUT HASIL PENGOLAHAN VARIABEL KINERJA DENGAN SPSS 20

1. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

		Correlations																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Spearman's rho	Correlation Coefficient	.477**	.278	.625**	.650**	.514**	.576**	.505**	.436*	.475**	.516**	.775**	.548**	.601**	.430*	.590**	.635**	.707**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.004	.111	.000	.000	.002	.000	.002	.010	.005	.002	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.677
		N of Items	8 ^a
	Part 2	Value	.805
		N of Items	8 ^b
Total N of Items			16
Correlation Between Forms			.781
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.877
	Unequal Length		.877
Guttman Split-Half Coefficient			.869

a. The items are: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.

b. The items are: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17.

LAMPIRAN 7. HASIL TRANSFORMASI DATA SKALA ORDINAL MENJADI SKALA INTERVAL DENGAN MSI

1. Successive Interval Variabel Motivasi (X1)

X12	X13	X14	X16	X17	X18	X19	X110	X111	X112	X1	
1.000	2.986	2.105	1.000	1.000	2.570	3.110	3.520	1.715	2.948	21.955	2.195516945
3.792	4.386	2.105	3.839	1.000	2.570	3.110	3.520	2.994	2.948	30.265	3.026499067
3.792	4.386	3.272	3.839	2.627	4.074	4.512	3.520	4.559	2.948	37.528	3.752834852
3.792	4.386	4.627	3.839	2.627	4.074	4.512	4.840	4.559	4.627	41.883	4.188294739
2.355	2.986	3.272	2.398	1.000	1.000	3.110	3.520	2.994	2.948	25.583	2.558305059
3.792	2.986	3.272	2.398	1.000	2.570	4.512	3.520	2.994	4.627	31.670	3.167028288
3.792	4.386	2.105	3.839	2.627	4.074	4.512	2.489	2.994	2.948	33.767	3.376652093
2.355	2.986	3.272	3.839	1.000	4.074	4.512	4.840	2.994	2.948	32.821	3.282102835
3.792	2.986	3.272	2.398	1.000	4.074	3.110	3.520	2.994	2.948	30.093	3.009295968
3.792	4.386	2.105	3.839	1.000	2.570	3.110	3.520	2.994	2.948	30.265	3.026499067
2.355	2.986	3.272	3.839	2.627	2.570	3.110	3.520	2.994	2.948	30.222	3.022172244
1.000	2.986	2.105	3.839	1.000	4.074	3.110	2.489	2.994	2.948	26.546	2.654563405
3.792	2.986	1.000	2.398	1.000	2.570	3.110	1.799	1.000	2.948	22.603	2.260288306
3.792	2.986	2.105	3.839	1.000	4.074	2.084	3.520	2.994	2.948	29.342	2.93421875
2.355	2.986	3.272	2.398	1.000	2.570	3.110	3.520	2.994	2.948	27.153	2.715325452
2.355	2.986	3.272	2.398	1.000	2.570	3.110	3.520	2.994	2.948	27.153	2.715325452
3.792	4.386	2.105	2.398	1.000	4.074	3.110	3.520	2.994	2.948	30.327	3.032673698
2.355	2.986	3.272	2.398	1.000	4.074	1.693	2.489	1.715	1.690	23.672	2.367215366
3.792	4.386	3.272	3.839	1.000	4.074	3.110	3.520	2.994	4.627	34.614	3.461355736
3.792	4.386	4.627	3.839	2.627	2.570	3.110	2.489	2.994	2.948	33.383	3.338279577
3.792	2.986	4.627	2.398	1.000	2.570	3.110	2.489	2.994	2.948	28.914	2.891407334
2.355	1.799	2.105	2.398	2.627	4.074	4.512	4.840	4.559	2.948	32.217	3.221713035
3.792	4.386	3.272	3.839	2.627	2.570	3.110	3.520	2.994	2.948	33.058	3.305827793
2.355	2.986	3.272	3.839	1.000	4.074	4.512	4.840	4.559	2.948	34.386	3.438565265
2.355	1.799	3.272	2.398	1.000	2.570	3.110	3.520	2.994	1.690	24.708	2.470776041
2.355	4.386	1.000	3.839	1.000	4.074	4.512	4.840	2.994	2.948	31.950	3.194952114
2.355	1.799	2.105	2.398	2.627	2.570	3.110	3.520	2.994	2.948	26.426	2.64263901
2.355	2.986	1.000	1.000	1.000	2.570	1.693	1.799	1.000	1.000	16.404	1.640353781
3.792	2.986	3.272	2.398	2.627	4.074	4.512	3.520	4.559	2.948	34.686	3.468643613
2.355	2.986	2.105	2.398	2.627	4.074	3.110	1.799	2.994	2.948	27.396	2.739597649
3.792	4.386	2.105	3.839	2.627	4.074	1.000	1.000	1.715	1.000	25.538	2.553839314
3.792	2.986	3.272	3.839	2.627	4.074	2.084	2.489	2.994	1.690	29.846	2.984645185
2.355	2.986	3.272	2.398	1.000	2.570	3.110	2.489	2.994	2.948	26.123	2.612252845
2.355	1.000	3.272	2.398	1.000	2.570	3.110	3.520	2.994	1.000	23.219	2.32190738

2. Successive Interval Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X210	X211	X212	X213	X214	X215	X216	X2	
3.073	2.611	3.734	4.659	2.255	2.654	2.634	2.589	2.556	2.503	3.193	3.205	2.767	3.363	41.796	2.9854461
4.301	3.830	3.734	4.659	3.586	2.654	2.634	2.589	2.556	2.503	4.583	1.974	2.767	3.363	45.733	3.266628221
4.301	5.270	5.089	4.659	3.586	1.000	1.000	1.000	2.556	1.000	1.000	1.000	1.000	3.363	35.825	2.558912509
2.028	2.611	2.723	3.276	1.000	1.000	1.000	1.000	2.556	1.752	1.969	1.000	1.000	1.000	23.915	1.708232539
3.073	3.830	3.734	3.276	2.255	1.000	1.000	2.589	2.556	2.503	3.193	3.205	2.767	3.363	38.344	2.738845216
3.073	3.830	3.734	3.276	3.586	2.654	2.634	4.145	2.556	3.539	3.193	3.205	2.767	3.363	45.555	3.253943915
3.073	3.830	3.734	3.276	2.255	1.000	1.000	2.589	4.145	1.000	4.583	4.671	4.490	4.952	44.598	3.18559116
3.073	3.830	3.734	4.659	5.270	2.654	2.634	2.589	2.556	4.807	4.583	3.205	2.767	3.363	49.724	3.55169699
4.301	3.830	5.089	4.659	3.586	4.462	2.634	2.589	4.145	3.539	3.193	3.205	2.767	3.363	51.364	3.668823115
4.301	3.830	3.734	4.659	3.586	2.654	2.634	2.589	2.556	2.503	4.583	1.974	2.767	3.363	45.733	3.266628221
3.073	2.611	3.734	3.276	3.586	2.654	2.634	2.589	2.556	3.539	3.193	3.205	2.767	1.969	41.385	2.956076573
3.073	3.830	3.734	3.276	3.586	2.654	1.000	4.145	1.000	3.539	4.583	4.671	4.490	4.952	48.533	3.466633751
4.301	3.830	5.089	4.659	3.586	2.654	2.634	2.589	2.556	4.807	4.583	3.205	4.490	4.952	53.937	3.852610493
3.073	3.830	3.734	3.276	3.586	2.654	2.634	2.589	2.556	3.539	3.193	3.205	2.767	3.363	43.999	3.142789667
3.073	2.611	3.734	2.136	2.255	2.654	2.634	2.589	2.556	3.539	3.193	3.205	2.767	3.363	40.309	2.879248026
2.028	3.830	3.734	3.276	3.586	2.654	2.634	2.589	2.556	3.539	3.193	1.974	2.767	1.969	40.329	2.880624947
2.028	1.000	1.000	3.276	3.586	2.654	2.634	2.589	2.556	2.503	3.193	3.205	2.767	3.363	36.354	2.596706675
4.301	2.611	2.723	2.136	3.586	1.000	1.000	2.589	1.000	2.503	3.193	3.205	2.767	3.363	35.977	2.569808264
3.073	3.830	2.723	3.276	3.586	2.654	2.634	2.589	2.556	2.503	1.969	3.205	2.767	3.363	40.727	2.909090185
1.000	1.693	2.723	3.276	3.586	2.654	2.634	2.589	1.000	1.752	1.969	1.974	2.767	1.969	31.586	2.256116244
3.073	2.611	2.723	3.276	2.255	2.654	2.634	4.145	4.145	2.503	3.193	1.974	1.000	1.969	38.155	2.725346917
3.073	2.611	2.723	3.276	5.270	2.654	2.634	2.589	2.556	2.503	3.193	3.205	4.490	3.363	44.140	3.152842645
3.073	3.830	2.723	3.276	3.586	2.654	2.634	4.145	2.556	2.503	3.193	3.205	2.767	3.363	43.508	3.107731479
3.073	3.830	3.734	2.136	3.586	2.654	2.634	2.589	2.556	3.539	3.193	3.205	2.767	3.363	42.860	3.06140182
1.000	1.693	1.969	3.276	3.586	4.462	2.634	1.000	2.556	3.539	3.193	3.205	2.767	3.363	38.243	2.731675508
4.301	5.270	3.734	3.276	3.586	2.654	4.583	4.145	4.145	1.752	4.583	4.671	2.767	4.952	54.418	3.887016241
2.028	3.830	3.734	3.276	3.586	2.654	2.634	2.589	2.556	1.752	3.193	3.205	2.767	3.363	41.168	2.940575648
2.028	2.611	1.969	2.136	2.255	2.654	1.000	2.589	1.000	2.503	3.193	1.974	2.767	3.363	32.042	2.288719557
3.073	3.830	3.734	3.276	3.586	2.654	2.634	4.145	2.556	3.539	3.193	3.205	2.767	3.363	45.555	3.253943915
2.028	2.611	3.734	3.276	3.586	2.654	1.000	2.589	1.000	3.539	1.969	3.205	2.767	3.363	37.320	2.665719098
2.028	2.611	1.969	1.000	3.586	2.654	2.634	1.000	1.000	2.503	4.583	4.671	2.767	3.363	36.368	2.597711179
4.301	2.611	1.969	1.564	2.255	1.000	2.634	2.589	2.556	1.000	1.969	1.974	2.767	1.969	31.156	2.225461829
2.028	2.611	2.723	2.136	3.586	2.654	2.634	2.589	2.556	3.539	3.193	3.205	2.767	3.363	39.585	2.827498861
3.073	3.830	1.969	3.276	1.564	2.654	2.634	2.589	2.556	3.539	3.193	3.205	2.767	3.363	40.211	2.872224627

3. Successive Interval Variabel Kinerja (Y)

1	Y1	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y	
3.787	3.286	1.000	2.724	1.000	2.589	3.405	2.515	4.231	2.267	1.969	3.520	1.000	1.000	2.783	1.000	1.000	39.076	2.44236859
3.787	3.286	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	2.515	2.683	2.267	3.234	3.520	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	45.101	2.818821434
2.611	2.061	1.000	1.000	2.522	2.589	2.041	3.985	4.231	1.000	1.969	2.282	1.000	2.601	4.328	1.000	2.643	38.861	2.42880633
2.611	2.061	3.913	2.724	1.000	1.000	3.405	2.515	2.683	1.000	1.969	2.282	2.677	2.601	4.328	2.607	2.643	42.018	2.626135568
2.611	2.061	1.000	1.000	1.000	1.000	2.041	2.515	1.000	2.267	1.969	2.282	1.000	1.000	2.783	1.000	2.643	29.170	1.823138677
3.787	3.286	2.466	2.724	4.033	2.589	3.405	2.515	2.683	3.544	3.234	4.840	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	49.210	3.075601939
3.787	3.286	2.466	4.301	4.033	4.145	4.952	3.985	4.231	1.000	3.234	2.282	2.677	2.601	4.328	2.607	4.165	58.081	3.630033222
5.293	4.807	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	3.985	4.231	3.544	3.234	3.520	2.677	2.601	4.328	1.000	2.643	55.568	3.473020249
3.787	3.286	2.466	4.301	4.033	2.589	3.405	3.985	2.683	2.267	3.234	3.520	2.677	1.000	4.328	2.607	4.165	54.334	3.395900646
3.787	3.286	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	2.515	2.683	2.267	3.234	3.520	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	45.101	2.818821434
3.787	3.286	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	3.985	4.231	1.000	4.659	2.282	2.677	2.601	4.328	2.607	4.165	53.314	3.332152996
2.611	2.061	3.913	4.301	4.033	4.145	2.041	2.515	2.683	2.267	3.234	3.520	2.677	2.601	2.783	2.607	4.165	52.156	3.259750161
1.795	1.000	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	2.515	2.683	1.000	1.969	2.282	2.677	2.601	1.000	2.607	1.000	36.834	2.302101522
3.787	3.286	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	2.515	2.683	2.267	3.234	3.520	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	45.101	2.818821434
2.611	2.061	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	2.515	2.683	2.267	3.234	3.520	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	42.699	2.668695316
3.787	3.286	2.466	2.724	2.522	1.000	3.405	1.000	2.683	2.267	3.234	2.282	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	40.760	2.547472096
2.611	2.061	2.466	2.724	2.522	2.589	1.000	2.515	2.683	1.000	1.000	1.000	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	34.273	2.14205598
2.611	2.061	2.466	2.724	2.522	2.589	2.041	1.000	2.683	2.267	3.234	3.520	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	39.820	2.488753556
3.787	3.286	2.466	2.724	2.522	2.589	2.041	2.515	2.683	2.267	3.234	3.520	1.000	1.000	2.783	1.000	2.643	42.060	2.628754213
2.611	2.061	2.466	2.724	1.000	1.000	3.405	2.515	2.683	1.000	3.234	2.282	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	37.083	2.317708503
2.611	2.061	2.466	4.301	4.033	4.145	3.405	1.000	4.231	3.544	4.659	2.282	2.677	2.601	4.328	2.607	4.165	55.115	3.444691906
3.787	3.286	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	3.985	2.683	2.267	3.234	3.520	2.677	2.601	4.328	2.607	4.165	52.847	3.302943396
3.787	3.286	3.913	4.301	4.033	2.589	3.405	3.985	4.231	3.544	4.659	4.840	4.353	2.601	2.783	2.607	4.165	63.083	3.942667201
5.293	4.807	3.913	2.724	2.522	2.589	3.405	2.515	4.231	3.544	4.659	4.840	2.677	2.601	4.328	2.607	4.165	61.421	3.838784915
3.787	3.286	3.913	2.724	2.522	2.589	3.405	2.515	2.683	2.267	3.234	3.520	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	46.548	2.909279014
3.787	3.286	3.913	4.301	2.522	4.145	2.041	3.985	2.683	3.544	3.234	3.520	2.677	2.601	4.328	2.607	2.643	55.816	3.488518189
3.787	3.286	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	2.515	2.683	2.267	3.234	2.282	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	43.863	2.741458136
3.787	3.286	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	2.515	1.000	2.267	3.234	3.520	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	43.418	2.713611662
3.787	3.286	3.913	2.724	2.522	2.589	4.952	2.515	4.231	3.544	4.659	4.840	4.353	1.000	4.328	2.607	4.165	60.017	3.75106382
2.611	2.061	3.913	4.301	2.522	4.145	4.952	2.515	2.683	3.544	4.659	3.520	4.353	2.601	4.328	2.607	2.643	57.957	3.622343476
1.795	1.000	3.913	4.301	1.000	4.145	4.952	3.985	2.683	1.000	4.659	4.840	4.353	2.601	2.783	2.607	4.165	54.783	3.423947969
1.795	1.000	1.000	2.724	2.522	2.589	3.405	2.515	2.683	3.544	3.234	3.520	2.677	2.601	2.783	1.000	2.643	42.233	2.639563909
3.787	3.286	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	3.985	2.683	2.267	3.234	3.520	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	46.571	2.910714007
3.787	3.286	2.466	2.724	2.522	2.589	3.405	2.515	2.683	2.267	3.234	3.520	2.677	1.000	2.783	1.000	2.643	45.101	2.818821434

LAMPIRAN 8. OUPUT PENGOLAHAN UJI HIPOTESIS DENGAN SPSS 20

1. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Variabel Kinerja (Y) secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14.076	6.087		-2.312	.027	-26.475	-1.676				
	MOTIVASI	.775	.251	.306	3.090	.004	.264	1.287	.733	.237	.600	1.666
	LINGKUNGAN KERJA	.860	.126	.675	6.814	.000	.603	1.117	.869	.523	.600	1.666

a. Dependent Variable: KINERJA

2. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Variabel Kinerja (Y) secara simultan (Uji F)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.901 ^a	.811	.800	7.88799	.811	68.815	2	31	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

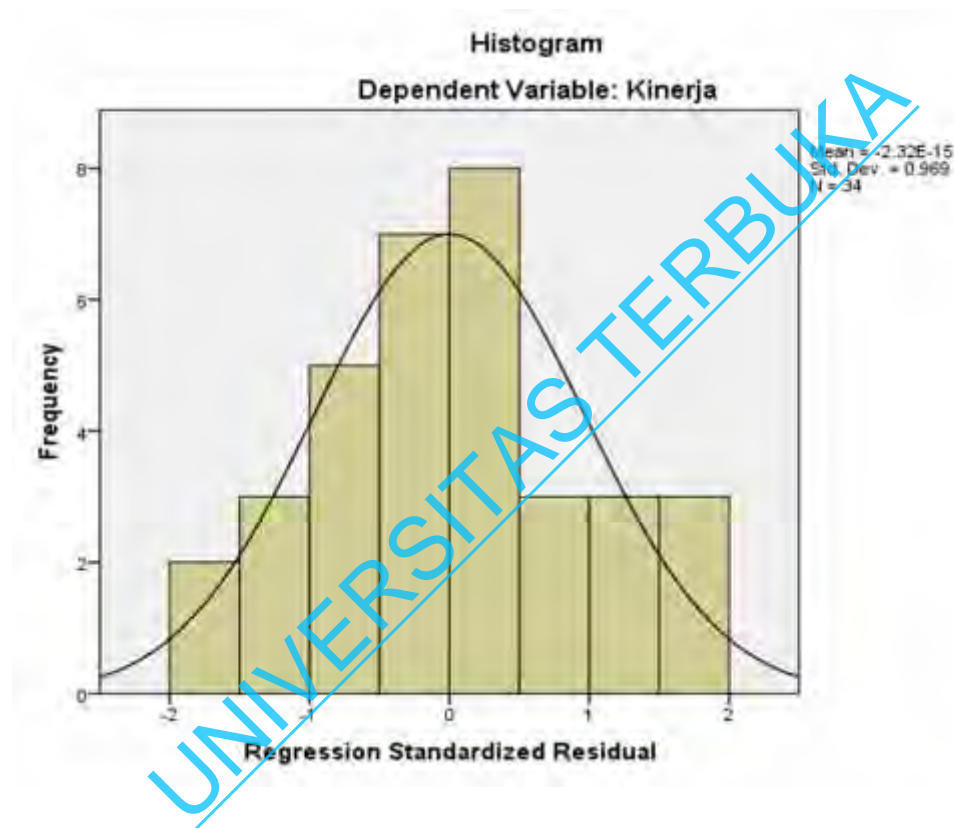
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8563.410	2	4281.705	68.815	.000 ^b
	Residual	1991.055	31	62.220		
	Total	10554.465	33			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

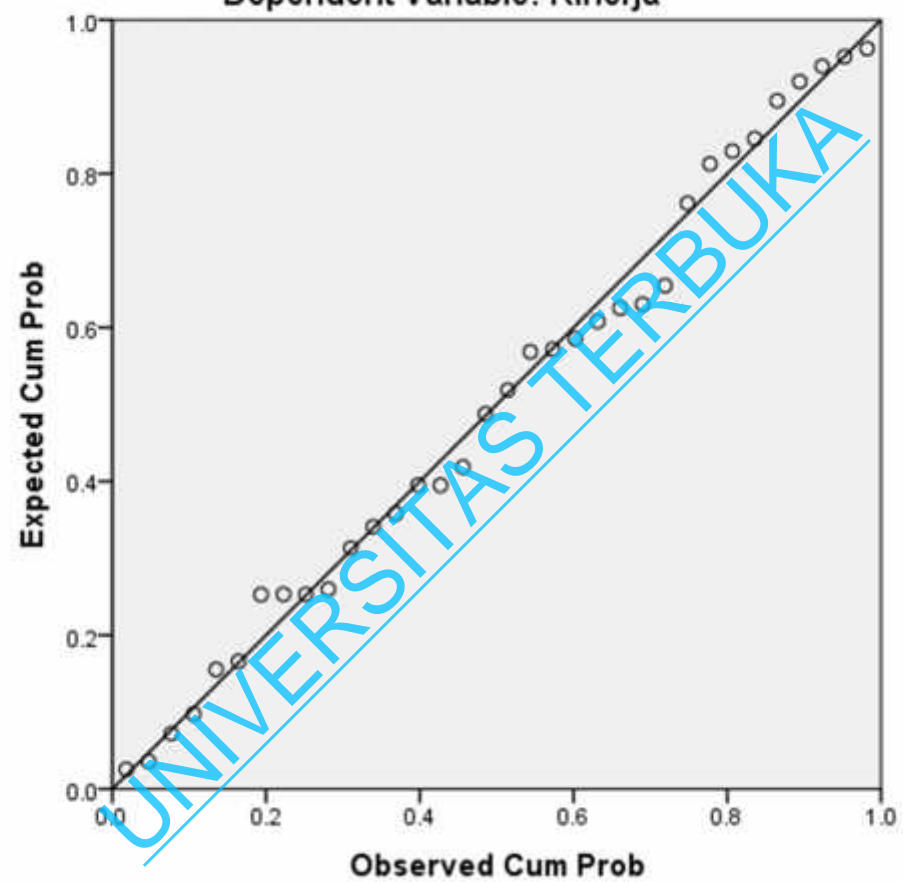
LAMPIRAN 9. OUTPUT UJI ASUMSI KLASIK DENGAN SPSS 20

1. Uji Asumsi Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

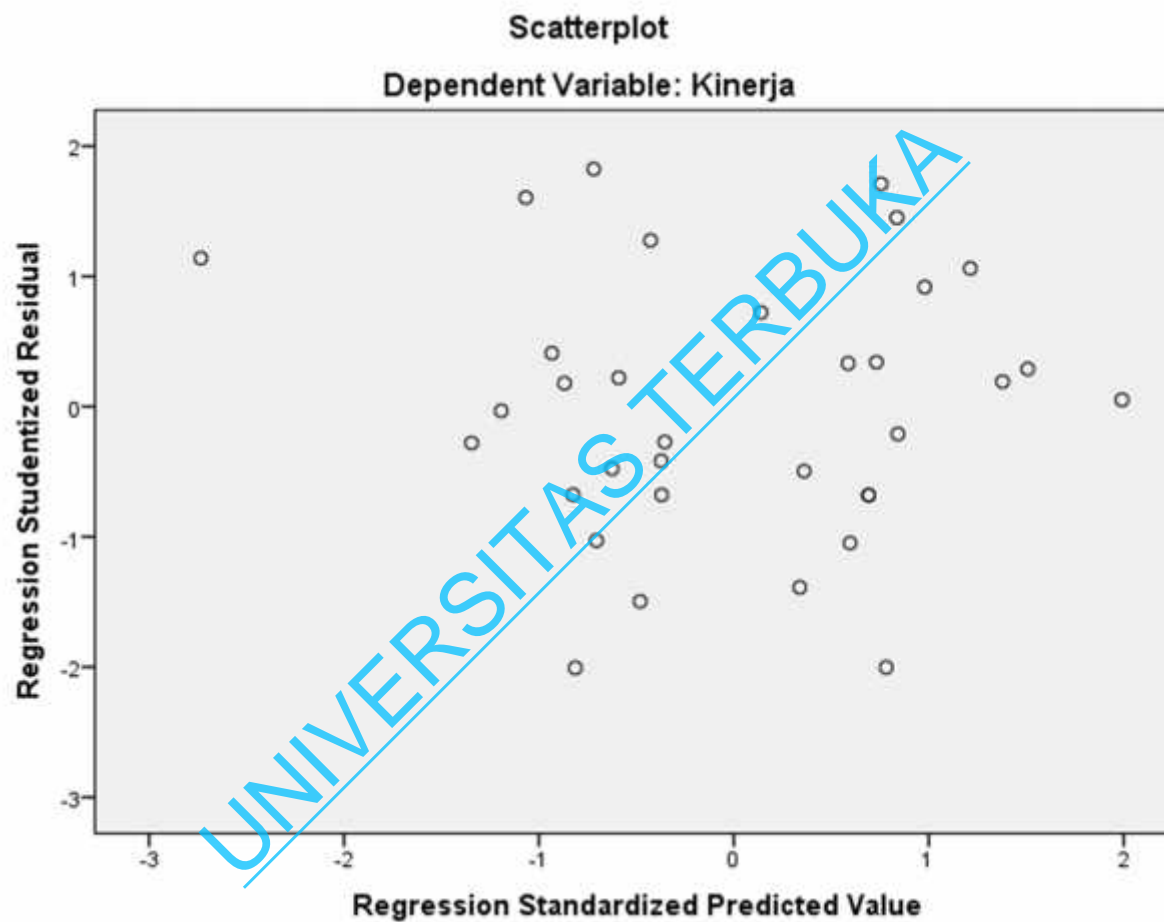
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja
N		34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.9286	2.9421	2.9584
	Std. Deviation	.49845	.46652	.52641
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.036	.134
	Positive	.080	.096	.134
	Negative	-.074	-.088	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.469	.561	.781
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980	.911	.575

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UNIVERSITAS TERBUKA

2. Uji Asumsi Homoskedastisitas



3. Uji Asumsi Non Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14.076	6.087		-2.312	.027	-26.475	-1.676				
	MOTIVASI	.775	.251	.306	3.090	.004	.264	1.287	.733	.237	.600	1.666
	LINGKUNGAN KERJA	.860	.126	.675	6.814	.000	.603	1.117	.869	.523	.600	1.666

a. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS TERBUKA

Saran Perbaikan TAPM untuk Mahasiswa:

Nama : Deby Andayani
 NIM : 016754075
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka)

Adalah sebagai berikut:

- Kekuatan Saran Berdasarkan ilmu² yg
 digunakan dalam kesimpulan
- Kejelasan dan kejelasan jawaban dr
 open ended question di bagian pembahasan
 dan kesimpulan

Pangkalpinang, 08 Desember 2012
 Penguji Ahli,


 Dr. Chairi, MM

Saran Perbaikan TAPM untuk Mahasiswa:

Nama : Deby Andayani
N.I.M : 016754075
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka)

Adalah sebagai berikut:

- Lakukan perbaikan dari masalah
- Dukung ke saya w/ koreksi yg
perlu
- Selamat & sukses

Pangkalpinang, 08 Desember 2012.
Pembimbing II,



Ahmad Yani, Ph.D