

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KUALITAS PEGAWAI, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

**NADIRSYAH
NIM. 015539212**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
PANGKAL PINANG
2010**



ABSTRACT

EFFECT OF THE QUALITY OF EMPLOYEES, MOTIVATION
AND WORK ENVIRONMENT
EMPLOYEES WORKING ON THE PERFORMANCE OF CULTURE AND
TOURISM AGENCY PROVINCIAL BANGKA BELITUNG ISLANDS

Nadirsyah
OpenUniversity
nadir_syah@yahoo.com

This study aims to look at the influence of the quality of employees, motivation, and work environment to employee's performance. Data collection was conducted over four months from February to May 2010 against 45 respondents who were employees within the Department of Culture and Tourism, Province of Bangka Belitung Islands. The data was processed using a statistical test to determine the distribution and the effect of independent variable on the dependent variable by using descriptive analysis, correlation, partial regression and multiple regression. Correlation test showed that there were significant positive relationship ($r = 0.619$) and ($p\text{-value} = 0.000$) between the quality of employees (X_1) with employee performance (Y) shall mean the hypothesis proven or accepted, there were positive and significant correlation ($r = 0.105$) and ($p\text{-value} = 0.247$) between work motivation (X_2) with employee performance (Y) shall mean the hypothesis was proven or accepted, there was no significant negative correlation ($r = -0.090$) and ($p\text{-value} = 0.278$) between the environment work (X_3) with employee performance (Y) shall mean the hypothesis was not proven or rejected, the results of regression analysis show together there was a significant positive effect between quality of employees (X_1), motivation (X_2) and the work environment (X_3) employee performance (Y) that was equal to 38.6% and there were other factors that significantly influence (of 61.14%) on performance, this meant the hypothesis was proven or accepted also proved the theory of Smith, Dharma, Nonaka and Takeuchi. The test result showed simultaneously and partial regression equation as follows: $Y = 0.782 + 0.627 X_1 + 0.057 X_2 + 0.007 X_3$ with ($R^2 = 0.386$). Partially, the quality of employees (X_1) to employee performance (Y) showed a positive and significant relationship (62.7%) meant the hypothesis proven or accepted, work motivation (X_2) to employee performance (Y) showed a positive correlation but not significant (5.70%) and work environment (X_3) on staff performance (Y) showed a positive correlation but not significant (0.70%).

Results of data analysis showed that the overall performance of employees of Culture and Tourism Office Province of Bangka Belitung Islands was relatively high because since enacted Regulation No. 6 Year 2008 Regional Culture and Tourism Office Province of Bangka Belitung Islands have become a separate department which formerly joined the Office of Communications, Posts and Telecommunications . After becoming a separate department has many additional employees, increase employee quality and performance of duties shall mean the addition of structure and function has been focused. Collectively the same quality of employees, motivation and work environment has a positive and significant relationship with employee performance. This shows that even in a work environment that was not good, but the quality of employees, work motivation, and performance of employees of Culture and Tourism Office Province of Bangka Belitung islands were still relatively high. It was suggested to the leaders to improve the quality of employees, motivation and work environment through improved education and training obligations of relevant, increase incentives and improve the working environment.

UNIVERSITAS TERBUKA

ABSTRAK

**PENGARUH KUALITAS PEGAWAI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
PROPINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

Nadirsyah
Universitas Terbuka
nadir_syah@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan selama dua bulan yaitu bulan Januari sampai dengan Mei 2010 terhadap 45 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Data diolah menggunakan uji statistik untuk mengetahui sebaran serta melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas dengan menggunakan analisis deskriptif, korelasi, regresi parsial dan regresi ganda. Hasil uji korelasi menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan ($r = 0,619$) dan ($p\text{-value} = 0,000$) antara kualitas pegawai (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) berarti hipotesis yang diajukan terbukti atau diterima, terdapat hubungan positif dan signifikan ($r = 0,105$) dan ($p\text{-value} = 0,247$) antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) berarti hipotesis terbukti atau diterima, terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan ($r = -0,090$) dan ($p\text{-value} = 0,278$) antara lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) berarti hipotesis yang diajukan tidak terbukti atau ditolak, Hasil analisis regresi memperlihatkan secara bersama-sama adanya pengaruh positif yang signifikan antara kualitas pegawai (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 38,6% dan terdapat pengaruh faktor lain yang signifikan (sebesar 61,4%) terhadap kinerja, ini berarti hipotesis yang diajukan terbukti atau diterima juga membuktikan teori Smith, Dharma, Nonaka dan Takeuchi. Hasil pengujian secara simultan dan parsial menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,782 + 0,627X_1 + 0,057X_2 + 0,007X_3$ dengan ($R^2 = 0,386$). Secara parsial kualitas pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan (62,7%) berarti hipotesis yang diajukan terbukti atau diterima, motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang positif tetapi tidak signifikan (5,70%) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang positif tetapi tidak signifikan (0,70%).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi karena semenjak diberlakukan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah menjadi dinas tersendiri yang sebelumnya bergabung dengan dinas Perhubungan, Pos dan Telekomunikasi. Setelah menjadi dinas tersendiri sudah banyak penambahan pegawai, peningkatan kualitas pegawai dan penambahan struktur bearti pelaksanaan tugas dan fungsi sudah fokus. Secara bersama sama kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun dalam lingkungan kerja yang kurang baik, tetapi kualitas pegawai, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi kepulauan Bangka Belitung masih relatif tinggi. Disarankan kepada para pimpinan meningkatkan kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja melalui kewajiban meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang relevan, menaikkan insentif dan memperbaiki lingkungan kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJA
NAMAGISTER SAINS DALAM ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Pangkalpinang, Juli 2010

Yang menyatakan



(Nadirsyah)

NIM. 015539212

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588

Kepada

Yth. Direktur PPs UT
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe
Tangerang 15418

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa,

Nama/NIM : Nadirsyah/ 015539212

Judul TAPM : Pengaruh Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru* selesai sekitar 100% sehingga dinyatakan **sudah layak uji*** dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan **periksa**

Pangkalpinang, Juli 2010

Pembimbing I,

(Dr. M. Husni Thamrin)

Pembimbing II,

(Dr. Wahyuni Kadarko, M.Ed.)

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : PENGARUH KUALITAS PEGAWAI, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Penyusun TAPM : Nadirsyah
NIM : 015539212
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I,

Dr. M. Husni Thamrin

Pembimbing II,

(Dr. Wahyuni Kadarko, M.Ed.)

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/ Program
Magister Administrasi Publik

Dra. Susanti, Ph.D
NIP. 19671214 199303 2 002



Direktur Program Pascasarjana,

Susanti, M.Sc. Ph.D
NIP. 520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN


Nama : Nadirsyah
NIM : 015539212
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : Pengaruh Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

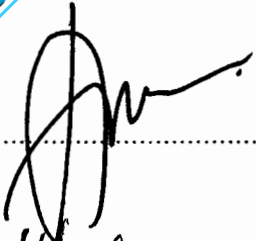
Hari/Tanggal :
W a k t u :

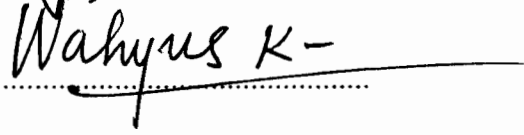
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : 
Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA.

Penguji Ahli : 
Prof. Dr. Baedhowi

Pembimbing I : 
Dr. M. Husni Thamrin

Pembimbing II : 
Dr. Wahyuni Kadarko, M.Ed.



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan Rakhmat dan Ridho-NYA jualah, penulis merampungkan penulisan tesis penelitian ini.

Tesis ini yang berjudul “ *Pengaruh Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung*” disusun dengan maksud sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Terbuka.

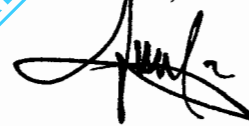
Penyusunan penulisan tesis ini, penulis banyak mengalami kesulitan dikarenakan keterbatasan waktu, keterbatasan bahan dan keterbatasan pengetahuan akan tetapi berkat petunjuk dan bimbingan dari dosen pembimbing dan dukungan dari semua pihak akhirnya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dosen Pembimbing I Tesis, Yth. Dr. MH. Thamrin.
2. Dosen Pembimbing II Tesis, Yth. Dr. Ir. Wahyuni Kadarko, M.Ed.
3. Ketua Program MA P Universitas Terbuka, Yth. Dra. Susanti, Ph.D
4. Yth. dosen pembahas proposal tesis dan dosen pembahas seminar BTR.
5. Seluruh sivitas akademika Universitas Terbuka baik di pusat, Jakarta maupun UPBJJ-UT Pangkalpinang.
6. Seluruh rekan-rekan yang telah mendukung penulisan proposal tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun penulisan tesis ini, terdapat kekurangan-kekurangan dan kesalahan-kesalahan atau kekeliruan sehingga mungkin belum bisa memenuhi keinginan yang diharapkan. Oleh karenanya penulis dengan senang hati menerima kritikan dan saran-saran yang bersifat membangun dan terlebih lagi dalam kesempurnaan penulisan tesis ini, semoga kita mendapatkan berkah serta manfaatnya. Amin.

Pangkalpinang, Maret 2010

Penulis,



Nadirsyah

UNIVERSITAS TERBUKA



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	viii
LEMBAR PENGESAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Kegunaan Penelitian	13
1. Manfaat Praktis	13
2. Manfaat Teoritis	14
BAB II KERANGKA TEORITIS	15
A. Kajian Teori	15
1. Kinerja Pegawai.....	15
2. Kualitas Pegawai.....	21
3. Motivasi Kerja	27
4. Lingkungan Kerja	36
5. Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.....	39
6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	42
7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.....	45
8. Pengaruh Kualitas Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	47
9. Pengaruh Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.....	50
B. Kerangka Berpikir.....	53
C. Asumsi Hipotesis Penelitian	55

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	56
A. Tempat Penelitian	56
B. Waktu Penelitian.....	56
C. Desain Penelitian	56
Definisi Konsep dan Operasional Variabel.....	57
D. Populasi dan Sampel.....	60
E. Instrumen Penelitian.....	61
1. Uji Validitas Instrumen.....	62
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	64
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	66
G. Metode Analisis Data.....	67
1. Teknik Analisis Data Primer	68
2. Teknik Analisis Data Sekunder.....	72
3. Pengujian Hipotesis	72
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	75
A. Temuan	75
Gambaran Umum Lokus.....	75
B. Pembahasan	81
Deskripsi Kualitatif.....	81
C. Analisis Statistik.....	128
1. Analisa Korelasi	129
2. Analisa Regresi Linier Berganda.....	138
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	148
A. Kesimpulan	148
B. Saran-saran	150
DAFTAR PUSTAKA.....	151
LAMPIRAN.	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Realisasi Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2004-2008	3
Tabel 1.2. Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menurut golongan	5
Tabel 2.1. Pendapat Ilmuwan Tentang Kinerja	19
Tabel 2.2. Pendapat Ilmuwan Tentang Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
Tabel 2.3. Pendapat Ilmuwan Tentang Kualitas Pegawai.....	25
Tabel 2.4. Pendapat Ilmuwan Tentang Motivasi Kerja	33
Tabel 2.5. Pendapat Ilmuwan Tentang Lingkungan Kerja	37
Tabel 2.6. Pendapat Ilmuwan Tentang Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	41
Tabel 2.7. Pendapat Ilmuwan Tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	44
Tabel 2.8. Pendapat Ilmuwan Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	46
Tabel 2.9. Pendapat Ilmuwan Tentang Pengaruh Kualitas Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	49
Tabel 2.10. Pendapat Ilmuwan Tentang Pengaruh Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	52
Tabel 3.1. Kisi-kisi Variabel, Dimensi, Indikator dan Item Pertanyaan.....	61
Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	69
Tabel 3.2. Distribusi F- Snedecor melalui ANOVA.....	71
Tabel 4.1. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung Menurut Golongan	79

Tabel 4.2. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung Menurut Tingkat Pendidikan dan Gender.....	80
Tabel 4.3. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung Menurut Jender	80
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Menurut Golongan	82
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	85
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Gender	83
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1)	84
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) Menurut Golongan.....	90
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) Menurut Tingkat Pendidikan.....	92
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) Menurut Gender	94
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	96
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Pegawai (X_2) Menurut golongan.....	96
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Pegawai (X_2) Menurut Tingkat Pendidikan.....	104
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_2) Menurut Gender.....	106
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan kerja (X_3).....	108
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Menurut golongan.....	112
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Menurut Pendidikan.....	114
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Menurut Gender.....	115
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	117

Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Golongan.....	123
Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Pendidikan.....	125
Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Gender.....	127
Tabel 4.23 Hubungan Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	130
Tabel 4.24 Model Summary.....	139
Tabel 4.25 Nilai Koefisien Regresi dan Hasil Pengujiannya.....	140
Tabel 4.24 Analisis Ragam dan Hasil Pengujiannya.....	142

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	54
Gambar 5.1. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) menurut Golongan.....	91
Gambar 5.2. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) Menurut Tingkat Pendidikan.....	93
Gambar 5.3. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) Menurut Gender.....	95
Gambar 5.4. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_2) Menurut Golongan.....	103
Gambar 5.5. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_2) Menurut Pendidikan.....	105
Gambar 5.6. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_2) Menurut Gender.....	107
Gambar 5.7. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Menurut Golongan.....	113
Gambar 5.8. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Menurut Tingkat Pendidikan.....	115
Gambar 5.9. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Menurut Gender.....	116
Gambar 5.10. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Golongan.....	124
Gambar 5.11. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Tingkat Pendidikan.....	126
Gambar 5.12. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Gender.....	128



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Beberapa tahun yang lalu Indonesia mengalami masalah krisis ekonomi yang berkepanjangan menyebabkan terjadinya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah berkurang. Krisis ekonomi tersebut berlanjut menjadi krisis multidimensional termasuk salah satunya adalah menyangkut birokrasi pemerintah, birokrasi pemerintah dianggap tidak mampu menjalankan fungsinya dengan baik sehingga masyarakat menghendaki perubahan. Perubahan yang di harapkan melalui gerakan reformasi dan tuntunan masyarakat untuk dapat memperbaiki kinerja pemerintah. Perbaikan kinerja pemerintahan menuntut adanya perbaikan kinerja pegawai. Perubahan ini bertujuan mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa sesuai tuntutan reformasi. Seiring dengan adanya perubahan yang diharapkan dengan adanya reformasi, maka tujuan akhir adalah adanya perubahan di segala bidang termasuk salah satunya adalah mengadakan perubahan pada sistem pemerintahan yang ada. Berbagai undang-undang dan kebijakan pemerintah diberlakukan untuk mendukung adanya reformasi yang bertujuan mewujudkan pemerintah yang *good and clean government*.

Perubahan sistem pemerintahan yang dimaksud di atas adalah perubahan dari sistem pemerintah yang terpusat (sentralisasi) menjadi pemerintah yang otonom (desentralisasi). Perubahan sistem pemerintahan ini bertujuan untuk mengoptimalkan pembangunan daerah di segala bidang dengan memberdayakan kemampuan yang di miliki dengan harapan pembangunan dapat meningkat karena

terkonsentrasi di daerah, maka dari itulah pada masa desentralisasi ini diharapkan pelayanan publik akan semakin baik pula, ditambah lagi dengan situasi politik dewasa ini yang berdampak mulai adanya tuntutan hak-hak azazi manusia sebagai warga negara. Tuntutan-tuntutan ini tidak dapat di abaikan lagi oleh pemerintah sebagai penyelenggaraan negara, sebab tuntutan tersebut merupakan suatu keinginan masyarakat untuk mendapatkan suatu pelayanan yang baik yang selama ini belum mereka rasakan. Fenomena administrasi itu tidak hanya terjadi pada pemerintah pusat, melainkan juga pada pemerintah daerah. Untuk mewujudkan fenomena di atas, maka perlu di atur dengan peraturan atau perundang-undangan yang mengikat untuk mencapai perubahan yang diinginkan masyarakat. Sebagai implementasinya Pemerintah Propinsi Kepulauan Bangka Belitung telah mengupayakan pembenahan pemerintahnya, baik dari pengembangan organisasi pemerintah maupun pengembangan sumber daya manusia. Pembenahan kinerja pegawai pemerintah diupayakan untuk menciptakan aparatur yang handal dan dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur yang handal harus memiliki kemampuan yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta memiliki motivasi yang tinggi. Disamping itu juga harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik agar kinerja pegawai maksimal.

Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung diantaranya ditentukan oleh sejauh mana kualitas hasil kerja, kecepatan kerja, inisiatif dalam kerja dan melakukan komunikasi yang baik sehingga mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari Dinas Kebudayaan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Sebagai penilaian dan evaluasi kinerja pegawai, pemerintah setiap tahunnya melakukan penilaian kinerja instansi pemerintah (LAKIP). Nilai capainya kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung yang didasarkan pada visi, misi, tujuan, sasaran yang tertuang dalam rencana kinerja. Kinerja pegawai akan menentukan kinerja unit-unit organisasi, sedangkan kinerja unit-unit organisasi juga akan menentukan kinerja organisasi.

Hal ini didukung oleh Simanjuntak (2005: 3) mengemukakan bahwa: “kinerja perusahaan adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit-unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di perusahaan tersebut”. Jadi dapat disimpulkan bahwa akumulasi kinerja individu akan menentukan akumulasi kinerja unit-unit organisasi yang akhirnya menentukan kinerja perusahaan (organisasi). Gambar berikut kami sajikan tabel capaian kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung 5 tahun terakhir, seperti terlihat dalam Tabel. 1 berikut :

Tabel 1.1 Realisasi Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2004-2008

NO	Tahun	Target Capaian Kinerja Kegiatan (persen)	Realisasi Kinerja Kegiatan (persen)
1.	2004	100	100,00
2.	2005	100	100,00
3.	2006	100	88,30
4.	2007	100	98,46
5.	2008	100	93,08

Sumber: Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Gubernur tahun 2004-2008

Data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2004, kegiatan dapat berjalan 100 persen yang berarti target kinerja tercapai. Pada tahun 2005 juga kegiatan dapat terlaksana 100 persen yang berarti target kinerja tercapai tetapi pada tahun 2006, kegiatan hanya terlaksana 88,33 persen, ini berarti target kinerja tidak tercapai. Pada tahun 2007, kegiatan juga hanya terlaksana 98,46 persen, ini juga berarti target kinerja tidak tercapai. Pada tahun 2008, kegiatan hanya terlaksana 93,08 persen, ini berarti target kinerja juga tidak tercapai. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung belum optimal. Tabel di atas menggambarkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2004 dan 2005 mencapai 100 persen tetapi tahun 2006 turun signifikan menjadi 88,30 persen, sedangkan tahun 2007 meningkat menjadi 98,46 persen dan tahun 2008 menurun lagi menjadi 93,08 persen. Jadi kinerja pegawai dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menurun. Penurunan ini dipastikan ada faktor-faktor penyebabnya yang perlu diteliti. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan salah satu dinas (SKPD) yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugasnya di bidang Kebudayaan dan Kepariwisata.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mempunyai visi "terciptanya Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menjadi daerah tujuan wisata utama, khususnya Indonesia Wilayah Barat". Jadi tujuannya untuk menjadikan Propinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai destinasi (tujuan wisata) unggulan di Indonesia wilayah Barat. Tentunya untuk mewujudkan tujuan tersebut harus

didukung sumber daya manusia yang jumlahnya memadai dan kualitasnya yang handal. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung saat ini memiliki sumber daya manusia sebanyak 45 orang PNS. Dari jumlah PNS tersebut yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang, berpendidikan S1 sebanyak 20 orang, berpendidikan D3 sebanyak 13 orang, dan berpendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 7 orang.

Tabel. 1.2 Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menurut golongan

NO	Tingkat Pendidikan	Gol. I	Gol. II	Gol. III	Gol. IV	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	-	-	-	-	-	-
2	SMP	-	-	-	-	-	-
3	SMA	-	4	3	-	7	16%
4	D-3	-	13	-	-	13	29%
5	S1	-	1	15	4	20	44%
6	S2	-	-	3	2	5	11%
7	S3	-	-	-	-	-	0%
	Jumlah Total	-	18	21	6	45	100%

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2010.

Tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang tamatan SLTA sebanyak 7 orang atau 16 persen, D3 sebanyak 13 orang atau 29 persen, S1 sebanyak 20 orang atau 44 persen dan S2 sebanyak 5 orang atau 11 persen. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang terbesar menempati pada tingkat pendidikan (SLTA dan D3) sebanyak 20 orang atau 44 persen dan S1 juga 20 orang atau 44 persen dan yang terkecil ditempati S2 sebanyak 5 orang atau 11 persen bahkan untuk S3 tidak ada atau 0 persen. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin kecil jumlah pegawainya dan sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan, maka semakin besar jumlah pegawainya bahkan untuk S3 tidak satu

orangpun atau 0 persen. Dari data tersebut di atas, penulis memperkirakan ada pengaruh antara tingkat pendidikan (kualitas pegawai) terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Berdasarkan observasi pada bulan Juni 2009 dapat dilihat gejala-gejala yang nampak pada aspek kinerja pegawai: (1) kegiatan setelah dilaksanakan, jarang sekali diadakan evaluasi, (2) dalam menyusun kegiatan, jarang sekali memperhatikan kebutuhan masyarakat, (3) jarang sekali menerapkan hal-hal baru dalam bekerja, (4) kebanyakan penyelesaian kegiatan tidak mengacu pada kalender kegiatan, (5) umumnya hanya menerapkan kebiasaan, jarang menerapkan macam-macam metode, (6) pemahaman tentang peraturan masih lemah, (7) kemampuan mengkomunikasi kebijakan pemerintah juga masih lemah, ini ditandai masih terbatasnya sosialisasi, (8) ada yang beranggapan bahwa masukan dari masyarakat itu sebagai protes. Jadi disamping dari data yang ada dan gejala-gejala yang nampak, dapat diduga bahwa kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung masih rendah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas pegawai. Malthis dan Jackson (2006: 378) mengemukakan bahwa “kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, dimana karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen-elemen: kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama”.

Hal tersebut diperkuat oleh Sadili Samsudin (2009: 162) yang mengatakan bahwa:

“prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia (SDM). Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang

memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada seluruh jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan”.

Pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya semakin baiknya kualitas pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendahnya kualitas pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerja pegawainya. Adapun gejala-gejala yang nampak pada aspek kualitas pegawai dari observasi pada bulan Juni 2009 adalah: (1) kecakapan yang diperlukan masih rendah, ini ditandai dengan masih menunggunya perintah dari atasan bila mengerjakan tugas, (2) pemecahan masalah pekerjaan, keterampilan berpikir masih rendah, ini ditandai keputusan selalu dari atasan, (3) kemampuan berkomunikasi masih rendah, ini ditandai ketika berkoordinasi hanya orang-orang tertentu saja yang melakukannya, (4) semangat kerja keras masih rendah, ditandai bila habis jam kerja langsung pulang, (5) dalam menyelesaikan pekerjaan, jarang menggunakan ide-ide baru, (6) pemecahan masalah pekerjaan menggunakan kebiasaan, seharusnya menggunakan cara-cara modern. Gejala-gejala yang nampak tersebut dapat diduga bahwa kualitas pegawai pada Dinas kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung masih rendah. Dengan rendahnya kualitas pegawai, maka akan berdampak kepada kinerja pegawai akan menjadi rendah pula.

Selain faktor kualitas pegawai, juga motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikemukakan oleh Steers dalam Sutrisno (2009: 165) mengatakan bahwa ” umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari 3 faktor, yaitu: (1)(2), dan (3) tingkat motivasi kerja”. Pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Artinya semakin tinggi motivasi pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai dan sebaliknya, semakin rendah motivasi pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai. Adapun gejala-gejala yang nampak pada aspek motivasi kerja dari observasi bulan Juni 2009 sebagai berikut: (1) kesempatan untuk maju dan promosi berdasarkan persyaratan tertentu, (2) pengakuan sebagai prestasi individu masih rendah, (3) tempat kerja (gedung) yang kurang baik, (4) penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan masih kurang, (5) pendisiplinan kakuh sesuai dengan absen sidik jari, (6) pimpinan kadang-kadang jarang memperhatikan bawahan, (7) setelah menyelesaikan tugas atau kegiatan yang berat, komplek jarang adanya perhatian terhadap keberhasilan, (8) jarang ada dukungan moral dari atasan bila menjejakan tugas berat, tapi itu dianggap kewajiban. Gejala-gejala yang nampak tersebut, dapat diduga bahwa motivasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung masih rendah, tentunya mengakibatkan kinerja pegawai akan menjadi rendah pula.

Selanjutnya selain faktor kualitas pegawai dan motivasi kerja, juga faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut dikatakan oleh Moenir dalam Sutrisno (2009: 103) sebagai berikut: “perlu adanya disipliniasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat”. Pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Artinya semakin baiknya lingkungan kerja, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dan sebaliknya, semakin buruknya lingkungan kerja, maka akan semakin buruk pula kinerja

pegawainya. Observasi yang dilakukan pada bulan Juni 2009, nampak gejala-gejala lingkungan kerja sebagai berikut: (1) tempat kerja bukanlah kantor tetapi rumah dinas wakil ketua DPRD yang belum memenuhi persyaratan kantor (representatif), (2) fasilitas kantor juga belum terpenuhi sesuai dengan kebutuhan, ini terlihat peralatan komputer yang ada masih terbatas, (3) suasana kantor yang sumpek dan pengap, (4) pencahayaan ruangan masih kurang, ini ditandai kalau lampu mati ruangan menjadi gelap dan tidak bisa bekerja, (5) karena sumpek dan pengap, otomatis mengganggu ketenangan. Gejala-gejala yang nampak tersebut, dapat diduga bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata belumlah baik. Ini akan mempengaruhi kinerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan pendukung atau alat bantu untuk mencapai kinerja.

Indikasi-indikasi tersebut, menunjukkan bahwa kualitas pegawai masih rendah, motivasi kerja pegawai juga masih rendah dan lingkungan kerja juga belum mendukung. Keadaan semacam ini akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai belum maksimal. Dugaan sementara ini perlu dibuktikan melalui penelitian, yaitu apakah benar pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai belum maksimal, serta seberapa besar pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Lilik Agung (2007: 66-67) mengemukakan bahwa:

”hasil penelitian yang dilakukan oleh konsultan *Accenture* menyoal tentang karakteristik tempat kerja yang dicari orang. Penelitian yang dilakukan di lima benua antara November 2005 sampai Maret 2006 menghasilkan lima besar berikut ini: Pertama, pekerjaan yang menarik dan menantang, Kedua, menghargai dan mengakui hasil kerja, Ketiga, kesempatan pertumbuhan dan peningkatan karier, Keempat, memiliki kemampuan finansial dan mampu bertahan lama, Kelima, menekankan pentingnya manusia. Dari lima besar hasil penelitian

tersebut, hanya satu yang menyoal finansial. Lainnya berhubungan dengan manusia dan pekerjaan itu sendiri. Demikian orang bekerja tidak melulu dengan uang semata. Didalam pekerjaan itu sendiri dicari manakala ada tantangan, penghargaan, peningkatan karier, dan apresiasi terhadap manusia pekerjanya. Hal demikian berhubungan erat dengan motivasi orang bekerjanya. Jika selama ini banyak dipahami orang termotivasi kalau ada unsur finansialnya, maka dengan penelitian di atas pendapat demikian runtuh. Finansial adalah efek samping dari keseluruhan proses dalam bekerja. Finansial adalah penting namun bukan satu-satunya kepentingan. Maka merupakan kesalahan besar manakalah untuk meningkatkan motivasi karyawan sekedar menaikkan gaji atau menambah bonus. Motivasi cara demikian ini hanya jangka pendek. Lebih penting adalah bagaimana perusahaan menawarkan pekerjaan yang menantang mereka untuk mengekspresikan seluruh potensi dan kemampuannya. Jika potensi dan kemampuan para karyawan sudah menunjukkan kinerja optimal, tak salah lagi apabila perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja ini”.

Jadi dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih didominasi oleh faktor manusianya untuk mengekspresikan potensi dan kemampuan serta motivasi kerjanya.

Ratih Maria Dhewi (2006) menjelaskan tentang pengaruh efektivitas sistem penilaian kinerja terhadap pengembangan mutu sumber daya manusia, yaitu: motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di suatu perusahaan nasional. Dengan menggunakan analisis *structural equation model (SEM)*, peneliti menguji muatan kontribusi pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja serta urutan nilai dari tiap kontribusi atribut pembentukannya. Hasilnya menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif akan memotivasi karyawan dan kemudian berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,41. Begitu pula kepuasan kerja karena adanya sistem penilaian kinerja yang efektif akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,32.

Penelitian ini juga didasarkan pada penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Kun Budianto. 2005. Hubungan Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Camat dengan Meningkatkan Kinerja Pegawai pada kantor camat Ilir Barat II Kota Palembang. Program S2-Unsri. Tujuannya ingin melihat apakah ada hubungan antara efektivitas kepemimpinan camat dengan meningkatkan kinerja pegawai, ternyata hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan dengan kinerja pegawai, juga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja camat dengan kinerja pegawai dan mempunyai hubungan yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja camat dengan kinerja pegawai. Disamping itu Susilawati. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Propinsi Sumatera Selatan. Program S2-Unsri. Tujuannya ingin melihat apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, ternyata hasilnya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, juga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan juga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan juga Sisdiyanto. 2007. Pengaruh Kualitas Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Program S2-Unsri. Tujuannya ingin melihat apakah ada pengaruh kualitas pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, ternyata hasilnya ada pengaruh yang signifikan kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai, juga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan

juga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara kualitas pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin meneliti tentang “Pengaruh Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung”. Judul tersebut terdapat 4 variabel, yaitu: variabel kualitas pegawai, variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai. Dari keempat variabel tersebut hanya 1 variabel yang dimensinya dan indikatornya sama dengan peneliti terdahulu, yaitu variabel kualitas pegawai. Sedangkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dimensi dan indikatornya berbeda.

B. Perumusan Masala

Berdasarkan kondisi dan permasalahan yang telah disebutkan dalam latar belakang, pertanyaan yang kemudian muncul dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung ?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung?
4. Bagaimanakah pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka diperoleh tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.
4. Mengetahui pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

D. Kegunaan Penelitian

Diharapkan, informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat bermanfaat baik secara akademis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan dapat mengetahui pengaruh kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan secara bersama-sama kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep dan teori-teori menyangkut kualitas pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai untuk pengembangan ilmu administrasi publik pada umumnya.

2. Manfaat praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan mewujudkan tujuan organisasi yang lebih baik.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Kajian Teoritik

Kemajuan yang pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong perkembangan pembangunan, membuka masa depan dan memberi kehidupan masa yang akan datang. Hal ini akan mengakibatkan adanya berbagai keterbukaan disemua aspek kehidupan masyarakat, sehingga menimbulkan persaingan, maka hanya di organisasi, instansi atau lembaga yang memiliki sumber daya yang berkualitas akan mampu memenangkan pesaing tersebut. Sebab kunci daya saingnya adalah manusia yang berkualitas sehingga mampu menciptakan keunggulan kompetitif.

1. Kinerja Pegawai

Berman dalam Keban (2008: 209), mengartikan kinerja sebagai “pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil.” Sedangkan Bernardine dan Russei (1993: 397), menyebutkan kinerja sebagai: *“the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja pegawai mengacu kepada serangkaian hasil yang diperoleh pegawai selama periode tertentu.

Sejalan dengan itu Prawirosentono dalam Widodo (2001: 206) mendefinisikan bahwa “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika”.

Lebih lanjut Swanson dan Holton III dalam Keban (2008: 211) mengatakan bahwa:

“Kinerja individu mempersoalkan apakah tujuan individu sesuai dengan misi organisasi, apakah individu menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah para individu memiliki kemampuan mental, fisik dan emosi dalam bekerja, dan apakah mereka memiliki motivasi tinggi, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman dalam bekerja”.

Sedangkan Lembaga Administrasi Negara (2000: 3) menjelaskan : “Kinerja berarti sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi dan tujuan organisasi ”.

Dessler dalam Keban (2008:213) mengatakan bahwa: “penilaian kinerja merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibanding dengan standar yang ada. Tujuannya adalah untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada di atas rata-rata”.

Dalam kaitan ini Mangkunegara (2008: 67) mengemukakan bahwa:

“ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu : (1) faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*skill* dan *knowledge*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena

itu, pegawai perlu ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan bidang keahliannya, dan (2) faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi”.

Hal tersebut diperkuat Keban (2008: 212) dalam kaitan ini secara umum mengatakan bahwa: “parameter atau kriteria yang digunakan dalam menilai kinerja meliputi: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) penghematan biaya, (5) kemandirian atau otonomi dalam bekerja (tanpa selalu disupervisi), (6) kerjasama (Bernardin & Russel, 1993)”. Parameter yang digunakan di sini nampaknya sangat umum dan kurang mengakomodasi spesifikasi dari pekerjaan tertentu.

Sejalan dengan itu Schuler Dowling dalam Keban (2008: 212) menyebutkan bahwa:

“kinerja dapat diukur dari (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) kerjasama, (4) pengetahuan tentang kerja, (5) kemandirian kerja, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, (7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (8) inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (9) kemampuan supervisi dan teknis. Parameter yang digunakan di sini tergolong kriteria umum, artinya semua pegawai akan diukur dengan kriteria yang sama, kecuali kemampuan melakukan supervisi”.

Keban (2008: 213) menjelaskan sebagai berikut:

“di Indonesia, parameter yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai negeri sipil adalah DP3 yang memuat tujuh nilai umum dan satu nilai khusus. Nilai-nilai umum ini berlaku bagi semua pegawai yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama, sementara parameter khusus hanya satu saja yaitu kepemimpinan, yang berlaku bagi para pemegang jabatan yang ada”.

Schuler dkk. (Donovan & Jackson) dalam Keban (2008: 214-215) mengartikan bahwa “sistem penilaian kinerja adalah sebagai suatu proses penilaian kinerja. Dalam pandangan mereka proses penilaian kinerja dapat

menggunakan: (1) pendekatan komparatif, (2) standar-standar absolut, (3) pendekatan tujuan, dan (5) indeks yang bersifat langsung atau objektif”.

Selanjutnya mereka mengatakan bahwa:

“penilaian ini dilakukan dalam rangka (1) *management development* : memberikan suatu pengembangan pegawai di masa mendatang, (2) pengukuran kinerja: memberikan informasi tentang nilai relatif dari kontribusi individu terhadap organisasi, (3) perbaikan kinerja: mendorong individu bekerja lebih efektif dan produktif, (4) remunerasi dan benefit: membantu menentukan imbalan dan benefit yang setimpal berdasarkan sistem merit atau hasil, (5) identifikasi potensi: membantu promosi, (6) feedback: menggambarkan apa yang diharapkan dari individu, (7) perencanaan sumber daya manusia: melalui kualitas SDM yang ada untuk perencanaan selanjutnya, dan (8) komunikasi: memberikan suatu format dialog antara atasan dan bawahan dan memperbaiki pemahaman tentang tujuan dan masalah-masalah yang dihadapi”.

Siagian (2008: 227-228) menyebutkan bahwa ”sistem penilaian kinerja yang baik akan sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti mendorong peningkatan prestasi kerja, bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, kepentingan mutasi pegawai, penyusunan program pendidikan dan pelatihan, dan membantu pegawai dalam menentukan rencana kariernya”.

Bernardine (1999) mengatakan bahwa:

“dalam menentukan aspek penilaian, terdapat 2 pilihan: yaitu (1) fokus penilaian dimana penilaian dapat bersifat *person-oriented* (terfokus pada orang yang menampilkan perilaku) atau *work-oriented* (terfokus pada catatan hasil yang dicapai oleh pekerjaan seseorang), dan (2) jenis-jenis kriteria, di mana aspek kinerja yang dinilai dapat berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya, kebutuhan supervisi, dan pengaruh antar personal”.

Pendapat para ilmuwan di atas dapat dipetakan sebagai berikut pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1. Pendapat Ilmuwan Tentang Kinerja

Penulis	Judul buku	Tahun	Deskripsi
Lembaga Administrasi Negara	Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia.	2000:3	Kinerja adalah sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi dan tujuan organisasi.
Dessler dalam Keban	Enam dimensi administrasi publik	2008:213	Penilaian kinerja merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibanding dengan standar yang ada. Tujuannya adalah untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada di atas rata-rata.

Pendapat para ilmuwan tersebut, ada beberapa pengertian tentang kinerja yang beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing, namun penulis memilih teori Bernardine dan Russel mengartikan kinerja sebagai *"the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period"*. Berdasarkan definisi tersebut aspek yang ditekankan adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh salah satu pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan selama kurun waktu tertentu, maka dengan demikian kinerja pegawai mengacu kepada serangkaian hasil yang diperoleh oleh pegawai selama periode tertentu.

Tabel 2.2 Pendapat Ilmuwan Tentang Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Penulis	Judul Buku	Tahun	Deskripsi	Faktor- faktor
Mangkunegara	Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan	2008:67	Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.	1. kemampuan 2. motivasi
Keban	Enam dimensi administrasi publik	2008:212	Kriteria menilai kinerja	1. kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. penghematan biaya 5. kemandirian 6. kerjasama.
Schuler Dowling dalam Keban	Enam dimensi administrasi publik	2008:212	Kinerja dapat diukur dari	1. kuantitas kerja 2. kualitas kerja 3. kerjasama 4. pengetahuan tentang kerja 5. kemandirian kerja 6. kehadiran dan ketepatan waktu 7. pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi. 8. inisiatif dan penyampaian ide-ide sehat 9. kemampuan supervisi.
Keban	Enam dimensi administrasi publik	2008:213	Kinerja PNS di Indonesia diukur dengan	DP3
Schuler dkk (Donovan & Jackson) dalam Keban	Enam dimensi administrasi publik	2008:214-215	Proses penilaian kinerja dapat menggunakan	1. pendekatan komparatif 2. standar-standar absolut 3. pendekatan tujuan 4. Indeks yang bersifat langsung dan objektif.
Siagian	Manajemen Sumber Daya Manusia	2008:227-228	Sistem penilaian kinerja yang baik bermanfaat:	1. mendorong peningkatan prestasi kerja 2. bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan 3. kepentingan mutasi Pegawai 4. penyusunan program pendidikan dan pelatihan 5. membantu pegawai dalam menentukan rencana kariernya.

Penulis	Judul Buku	Tahun	Deskripsi	Faktor- faktor
Bernardine dan Russel	<i>Human Resource Manajement.</i>	1999	Aspek penilaian terdapat 2 pilihan, yaitu:	<ol style="list-style-type: none"> 1. fokus penilaian pada orang yang menampilkan perilaku 2. jenis-jenis kriteria dimana aspek kinerja yang dinilai dapat berupa kualitas, kuantitas, ketepatan, waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi dan pengaruh antar personal.
Schuler dkk (Donovan dan Jackson) dalam Keban.	Enam dimensi administrasi publik	2008:215	Penilaian dilakukan dalam rangka:	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengembangan pegawai dimasa mendatang 2. pengukuran kinerja memberikan informasi tentang nilai relatif dari kontribusi individu terhadap organisasi 3. perbaikan kinerja, mendorong individu bekerja lebih efektif dan produktif 4. remunerasi dan benefit, membantu menentukan imbalan dan benefit yang setimpai 5. identifikasi potensi, membantu Promosi 6. <i>feedback</i>, menggambarkan apa yang diharapkan dari individu 7. perencanaan sumber daya manusia 8. komunikasi.

Pendapat para ahli di atas baik Schuler dkk, Siagian maupun Bernardine dan Russel dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diukur dengan menggunakan kriteria: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

2. Kualitas Pegawai

Ruky (2006:57) mengemukakan bahwa:

“kualitas sumber daya manusia (pegawai) mengandung arti tingkat “pengetahuan”, “kemampuan”, dan “kemauan” yang dapat

ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut. Istilah “kompetensi” sekarang ini didefinisikan sebagai “kombinasi/gabungan dari “pengetahuan”, “keahlian/keterampilan”, dan “bakat, minat, sikap, dan sistem nilai” yang dituntut oleh tiap pekerjaan/jabatan yang ada dalam sebuah organisasi. Tetapi dalam pengertian lain, kompetensi juga diartikan sebagai tingkat penguasaan oleh tenaga kerja/karyawan atas “pengetahuan, keahlian dan sikap dan sistem nilai” yang dituntut oleh jabatan yang diduduki oleh karyawan tersebut. Bila kita berpegang pada definisi kedua dari kompetensi, sebenarnya kompetensi hampir sama saja dengan “kualitas sumber daya manusia”. Hanya saja, bila orang berbicara tentang “kompetensi” mereka cenderung hanya memfokuskan perhatian dan pembicaraan pada elemen-elemen “pengetahuan” (apa yang orang harus tahu) dan “keahlian” (apa yang orang harus bisa). Padahal kalau berbicara tentang kualitas, yang kita maksudkan adalah juga aspek visi, motivasi, sikap mental, komitmen, disiplin, dan “integritas moral”, yang semuanya justru sangat penting dan bersama-sama pengetahuan menentukan keberhasilan organisasi merealisasikan visinya”.

Penelitian ini, saya membatasi (memfokuskan) pada sub variabel “kemampuan” yang memiliki dimensi pengetahuan dan keterampilan.

Kartasmita dalam Riduan (2008:235) menyatakan bahwa:

“upaya pemberdayaan sumber daya manusia Indonesia dapat dilakukan melalui tiga proses, yaitu: (1) menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*). Di sini titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia, memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Artinya tidak ada sumber daya manusia atau masyarakat yang tanpa daya. Karena kalau demikian masyarakat sudah punah. Pemberdayaan adalah membangun daya itu, dengan mendorong (*encourage*) dan membangkitkan kesadaran (*awareness*) akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya, (2) memperkuat potensi atau yang dimiliki oleh masyarakat (*empowering*), sehingga diperlukan langkah yang lebih positif, selain dari iklim atau suasana kerja. Upaya ini meliputi langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan, serta pembukaan akses berbagai peluang (*opportunities*) yang membuat masyarakat menjadi berdaya. Dalam rangka memberdayakan ini, upaya utamanya adalah meningkatkan taraf kemajuan ekonomi, seperti: modal, teknologi, informasi, lapangan pekerjaan, dan pasar, dan (3) memberdayakan juga berarti melindungi. Dalam proses pemberdayaan, harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kurang berdayaannya dalam menghadapi yang kuat”.

Perkembangan sumber daya manusia harus mengarah kepada kebutuhan. Dengan demikian ada keterkaitan yang kuat antara pembangunan kesempatan kerja serta penyediaan lapangan kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya akan mampu mengisi lapangan kerja yang terbuka, tetapi akan mampu pula menciptakan dan memperluas kesempatan kerja. Kualitas pegawai dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kerja. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuan dan perkembangan misinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat menunjang organisasi untuk dapat lebih maju dan berkembang. Pegawai dikatakan berkualitas apabila memiliki kemampuan yang bisa dipertanggungjawabkan. Hal ini diketahui dari ciri-ciri orang yang memiliki kemampuan.

Menurut David Campbell yang disadur oleh Mangunhardjana (1987: 27-45) mengatakan bahwa:

“ciri-ciri pegawai yang mampu, yaitu ciri-ciri pokok dan yang tergolong kepada ciri-ciri yang memungkinkan sebagai berikut: (1) kelincuhan mental berfikir dari segala arah. Kelincuhan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berfikir dari segala arah adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari segala arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi, (2) kelincuhan mental berfikir ke segala arah. Berfikir ke segala arah adalah kemampuan untuk berfikir dari ide atau gagasan, menyebar ke segala arah, (3) fleksibilitas konsep. Fleksibilitas konsep adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan, (4) orisinalitas. Orisinalitas adalah kemampuan untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang bahkan mengejutkan, (5) lebih menyukai kompleksitas. Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan daripada kemudahan,

dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berpikir, (6) latar belakang yang merangsang. Latar belakang yang merangsang adalah lingkungan dan suasana mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka; usaha, tenang dalam kegagalan. Tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup, (7) kecakapan dalam banyak hal. Pada umumnya orang yang memiliki kemampuan mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multiple skills*)”.

Sejalan dengan itu Sedarmayanti (2007: 143) mengatakan bahwa:

“ada sepuluh kualitas dan keahlian yang dimiliki : (1) kemampuan bekerja dengan orang lain, (2) kemampuan mendapat rasa hormat dan dukungan dari orang lain, (3) tegas, (4) antusias, (5) imajinasi (pandangan), (6) kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain melalui keantusiasannya dan pandangan anda, (7) kemauan bekerja keras, (8) kemampuan menganalisis, (9) integritas dan (10) kemampuan mengubah gaya kepemimpinan agar sesuai dengan situasi”.

Sedangkan Sedarmayanti (2007: 168) mengatakan bahwa:

”pengembangan pengetahuan sumber daya manusia berarti meningkatkan kemampuan untuk lebih mengenal dan memahami : (1) seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih dalam, (2) perkembangan organisasi, (3) sasaran yang akan dicapai organisasi, (4) perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, (5) informasi yang disampaikan organisasi, (6) kesulitan yang dihadapi organisasi, (7) hubungan organisasi dengan lingkungan, (8) kebijakan yang berlaku dalam organisasi, (9) sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas dan (10) perilaku karyawan yang mendukung dan dituntut organisasi”.

Dalam kaitan itu Ruky (2006: 16) mengemukakan sebagai berikut:

”ciri-ciri atau karakteristik sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas adalah sebagai berikut: (1) memiliki pengetahuan penuh tentang tugas tanggungjawab dan wewenangnya, (2) memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh, (3) mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/ketrampilan (*Skills*) yang diperlukan, (4) bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya”.

Dari pendapat para ilmuwan di atas dapat dipetakan pada tabel berikut ini

Tabel 2.3 Pendapat Ilmuwan Tentang Kualitas Pegawai

Penulis	Judul buku	Tahun	Deskripsi	Faktor-faktor
Ruky	SDM Berkualitas Mengubah visi menjadi realitas.	2006:57	Kualitas sumber daya manusia (Pegawai) mengandung arti tingkat:	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengetahuan 2. kemampuan 3. kemauan.
Kartasmita dalam Riduan.	Metode dan Teknik Penyusunan Tesis	2008:235	Upaya pemberdayaan sumber daya manusia melalui tiga proses	<ol style="list-style-type: none"> 1. menciptakan suasana yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang 2. memperkuat potensi yang dimiliki masyarakat memberdayakan juga berarti melindungi. 3. memberdayakan juga berarti melindungi.
David Campbell disadur Mangunhardjana	Mengembangkan Kreativitas	1987:27-45	Ciri-ciri pegawai yang mampu:	<ol style="list-style-type: none"> 1. kelincahan mental berpikir dari segala arah 2. kelincahan mental berpikir ke segala arah 3. fleksibilitas konsep 4. orisinalitas 5. lebih menyukai kompleksitas 6. latar belakang yang merangsang 7. kecakapan dalam banyak hal.
Sedarmayanti	Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil	2007:143	Ada sepuluh kualitas dan keahlian yang dimiliki:	<ol style="list-style-type: none"> 1. kemampuan bekerja dengan orang lain 2. kemampuan mendapat rasa hormat dan dukungan dari orang lain 3. tegas 4. antusias 5. imajinasi (pandangan) 6. kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain 7. kemauan bekerja keras 8. kemauan menganalisis 9. integritas 10. kemampuan mengubah gaya kepemimpinan.

Penulis	Judul buku	Tahun	Deskripsi	Faktor-faktor
Sedarma yanti	Manajemen sumber daya manusia: Reforma si birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil	2007:168	Pengembangan SDM bearti meningkatkan kemampuan untuk lebih mengenal dan memahami:	<ol style="list-style-type: none"> 1. seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih dalam 2. perkembangan organisasi 3. sasaran yang akan dicapai organisasi 4. perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan 5. informasi yang disampaikan organisasi 6. kesulitan yang dihadapi organisasi 7. Hubungan organisasi dengan lingkungan 8. Kebijakan yang berlaku dalam organisasi 9. Sistem dan prosedur yang digunakan 10. prilaku karyawan yang mendukung dan dituntut organisasi.
Ruky	SDM Berkualitas :Mengubah visi menjadi realitas	2006 :16	Ciri-ciri SDM berkualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang. 2. memiliki pengetahuan yang diperlukan tentang pelaksanaan tugas 3. Mampu melaksanakan tugas karena punya keahlian/ keterampilan 4. bersikap produktif, inovatif/ kreatif 5. organisasi memerlukan pegawai yang berkualitas, memiliki dedikasi, meningkatkan kualitas.

Dari pendapat para ilmuwan di atas, saya mengacu kepada teori David Campbell yang mengatakan ciri-ciri pegawai yang mampu adalah: memiliki kelincahan berpikir dari segala arah, kelincahan berpikir ke segala arah, fleksibilitas konsep, orisinilitas, lebih menyukai kompleksitas, latar belakang yang merangsang dan kecakapan dalam banyak hal. Karakteristik tersebut sebuah

organisasi memerlukan pegawai yang berkualitas dan mempunyai dedikasi terhadap organisasi tersebut dan mengupayakan untuk selalu meningkatkan kualitasnya, sehingga dapat memberikan output yang maksimal bagi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

3. Motivasi Kerja

Pengertian motivasi memiliki arti beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya tentang motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Untuk mempermudah pemahaman tentang konsep motif, motivasi dan motivasi kerja, akan dikemukakan sebagai berikut:

Hasibuan (2008: 141) mengemukakan bahwa dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pengertian motivasi memiliki arti beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya yang jelas motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Untuk mempermudah pemahaman tentang motif, motivasi dan motivasi kerja, maka akan dikemukakan beberapa pengertian motivasi kerja.

Pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor

penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan. Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri. Pimpinan merasa penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Hasibuan (2008: 144) mengemukakan bahwa "motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan".

Siagian (2008: 287) mendefinisikan: "Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian *motif* kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien". Sedangkan Terry (2008: 69) mengartikan bahwa "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan". Hal tersebut diperkuat Hasibuan (2008) mendefinisikan 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.

Sejalan dengan itu Frech dan Reven sebagaimana dikutip Stoner, Freeman dan Gilbert dalam Sule (2008: 235) mengatakan bahwa "motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (*motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways*)".

Beberapa pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Hasibuan (2008: 146-147) menyatakan bahwa:

"pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi: (1) prinsip mengikutsertakan bawahan. Dengan diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide, gagasan-gagasan, pembuatan keputusan-keputusan, para pegawai mereka ikut bertanggungjawab dan disiplin kerja meningkat, (2) prinsip komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam organisasi melalui komunikasi yang baik maka motivasi untuk mencapai hasil-hasil mempunyai kecendrungan kerja meningkat (3) prinsip pengakuan. Pemimpin yang mengakui hasil pekerjaan pegawai dan memberi penghargaan atas sumbangan terhadap hasil yang dicapai maka semangat kerja akan meningkat, (4) prinsip wewenang yang didelegasikan. Pemberian tugas pekerjaan dan wewenang pertanda kepercayaan pemimpin terhadap yang bersangkutan. Dengan kepercayaan ini motivasi pegawai akan meningkat dan akan tercipta hasil kerja yang baik, (5) prinsip timbal balik. Perhatian timbal balik dari pemimpin bisa merupakan pengembangan karier, pemberian insentif atau pemberian fasilitas dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi".

Pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi ini adalah upaya untuk membantu menggerakkan pegawai supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada

saat pelaksanaan motivasi diperlukan prinsip-prinsip motivasi sebagai panduan agar dalam pelaksanaannya diperoleh hasil yang optimal. Yang perlu diketahui lebih mendalam adalah mengenai kebutuhan-kebutuhan yang dikehendaki pegawai, dengan mengetahui hal ini, pelaksanaan prinsip-prinsip mempunyai kecenderungan berhasil.

Sutrisno (2009: 124-128) menyebutkan bahwa:

”motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang individu (*internal*) yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang mempunyai dua unsur. Pertama, berupa daya dorong untuk berbuat. Kedua, sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan tersebut. Kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan ada suatu kegiatan, sedangkan motivasi yang berasal dari luar (*Eksternal*) adalah merupakan rangasangan dari luar, dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menimbulkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda”.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai.

Kita sebagai pimpinan tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Maslow dalam Gibson (1985: 97) mengemukakan bahwa:

”kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual (*biologis*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah (kebutuhan paling dasar), (2) kebutuhan rasa aman (*Safety and Security needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya penyerangan dan lingkungan hidup, (3) kebutuhan akan cinta (*Love need*). Apabila kebutuhan keselamatan dan keamanan telah terpenuhi, maka akan timbul kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, (4) kebutuhan akan harga diri (*Esteem need*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dan (5) kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu”.

Sedangkan Herzberg dalam Gibson (1985: 107-108) menyatakan bahwa:

“faktor yang mempengaruhi teori motivasi sebelumnya seperti upah dan gaji, honorarium, kondisi tempat kerja, teknik pengawasan antara bawahan dan pengawasnya, dan kebijakan administrasi organisasi, tidak dapat membangkitkan semangat kerja pegawai. Adapun yang dapat membangkitkan semangat kerja pegawai menurut Herzberg ialah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggungjawab, dan faktor peningkatan”.

Lain halnya Alderfer dalam Robbins (2007: 221) mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan itu, yaitu: “kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*), kebutuhan berhubungan (*relatedness need*), dan kebutuhan untuk berkembang (*growth need*)”.

Kebutuhan keberadaan adalah suatu kebutuhan akan bisa hidup. Kebutuhan ini sama artinya dengan kebutuhan fisik atau fisiologisnya Maslow dan sama pula dengan faktor higienisnya Herzberg. Kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama halnya dengan kebutuhan sosial dari teori motivasi sebelumnya. Kebutuhan untuk berkembang adalah kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Hubungan ini berkaitan dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dari Maslow dan kebutuhan motivatornya Herzberg.

McClelland dalam Robbins (2007: 222) mengungkapkan bahwa:

”seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Tiga kebutuhan tersebut merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja”.

Selanjutnya McClelland menegaskan bahwa:

”pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh motif, harapan dan insentif. Supaya lebih jelas dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, (2) harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan dan (3) insentif (*incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar”.

Berdasarkan teori McClelland di atas, dapat disimpulkan ada 3 faktor atau 3 dimensi dari motivasi, yaitu: (1) motif, (2) harapan dan (3) insentif. Masih menurut McClelland mendefinisikan sebagai berikut:

”motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Teori tersebut di atas mengemukakan seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, dapat diukur dengan indikator-indikator, yaitu: (1) upah yang adil dan layak, (2) kesempatan untuk maju, (3) pengakuan sebagai individu, (4) keamanan bekerja, (5) tempat kerja yang baik, (6) penerimaan oleh kelompok, (7) pengakuan yang wajar, dan (8) pengakuan atas prestasi”.

Dimensi harapan, harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Berkaitan dengan teori harapan tersebut, Hersey (1995: 49) mengemukakan sebagai berikut:

“indikator-indikator tentang harapan (hal-hal yang diinginkan) para pegawai sebagai berikut: (1) kondisi kerja yang baik, (2) perasaan ikut “terlibat”, (3) pendisiplinan yang bijaksana, (4) penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, (5) loyalitas pimpinan terhadap karyawan, (6) pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi dan (7) jaminan pekerjaan”.

Dimensi insentif. Insentif adalah suatu cara untuk memotivasi (merangsang) dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Menurut Gibson (1996: 176-177) mengatakan

“ada beberapa kriteria ukuran (indikator-indikator) tentang imbalan intrinsik dan ekstrinsik adalah sebagai berikut: a. intrinsik: (1) penyelesaian dan (2) pencapaian/prestasi, dan b. ekstrinsik: (1) finansial: gaji dan upah dan tunjangan, (2) antar pribadi dan (3) promosi”.

Tabel 2.4 Pendapat Ilmuwan Tentang Motivasi Kerja

Penulis	Judul Buku	Tahun	Deskripsi	Prinsip/Faktor
Hasibuan	Manajemen Sumber Daya Manusia	2008:141	Asal kata motivasi “movere” berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.	
Hasibuan	Manajemen Sumber Daya Manusia	2008:144	Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.	
Siagian	Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja	2009:102	Motivasi adalah sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.	
Terry	Prinsip-prinsip Manajemen	2008:69	Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.	

Penulis	Judul Buku	Tahun	Deskripsi	Prinsip/Faktor
Frech dan Reven dikutip Stoner, Freeman Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam Sule.	Pengantar manajemen	1992:56	Motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.	
Hasibuan	Manajemen sumber daya manusia	2008:146-147	Penerapan prinsip-prinsip motivasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. mengikutsertakan bawahan 2. komunikasi 3. pengakuan, 4. wewenang yang didelegasikan, 5. timbal balik.
Sutrisno	Manajemen sumber daya manusia.	2009:124-128	Motivasi adalah keinginan dari dalam diri dan dari luar diri manusia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. internal (dari dalam diri). 2. eksternal (dari luar diri manusia).
Maslow dalam Gibson	Organisasi Jilid I.	1985:97	Kebutuhan manusia ada lima tingkatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan fisiologis, 2. kebutuhan rasa aman, 3. kebutuhan akan cinta, 4. kebutuhan akan harga diri dan 5. kebutuhan aktualisasi diri.
Hergberg dalam Gibson	Organisasi Jilid I	1985:107-108	Faktor yang membangkitkan semangat kerja pegawai adalah motivator.	<ol style="list-style-type: none"> 1. keberhasilan, 2. penghargaan, 3. pekerjaannya sendiri, 4. rasa tanggung jawab, 5. faktor peningkatan.
Alderfer dalam Robbins	Prilaku organisasi	2007:221	Tiga kelompok inti kebutuhan manusia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan akan keberadaan, 2. kebutuhan berhubungan 3. kebutuhan untuk berkembang.
McClelland dalam Robbins	Prilaku organisasi	2007:222	Pegawai mempunyai cadangan energy potensial.	<p>Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh motif, harapan dan insentif. Motif dapat diukur dengan indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. upah yang adil dan layak, 2. kesempatan untuk maju, 3. pengakuan sebagai individu, 4. keamanan bekerja, tempat kerja yang baik, 5. penerimaan oleh kelompok, 6. pengakuan yang wajar, 7. pengakuan atas prestasi.

Penulis	Judul Buku	Tahun	Deskripsi	Prinsip/Faktor
Hersey	Prilaku Organisasi Manajemen.	1995:49	Indikator dimensi harapan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja yang baik, 2. perasaan ikut terlibat, 3. pendisiplinan yang bijaksana, 4. penghargaan penuh atas pekerjaan, 5. loyalitas pimpinan terhadap karyawan, 6. pemahaman yang simpatik atas persoalan pribadi, 7. jaminan pekerjaan.
Gibson	Organisasi	1996:176-177	Indikator dimensi insentif.	<ol style="list-style-type: none"> a. Intrinsik : <ol style="list-style-type: none"> 1. penyelesaian, 2. pencapaian prestasi. b. Ekstrinsik : <ol style="list-style-type: none"> 1. finansial: gaji dan upah serta tunjangan 2. antar pribadi, 3. promosi.

Menurut pendapat para ilmuwan di atas, pengertian motivasi beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing, namun penulis mengacu kepada teori McClelland bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh motif, harapan dan insentif. Uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai tiga dimensi, dimensi pertama yaitu: motif yang indikatornya adalah: upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan bekerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi. Dimensi kedua adalah harapan yang indikatornya adalah: kondisi kerja yang baik, perasaan ikut “terlibat”, pendisiplinan yang bijaksana, penghargaan penuh atas

penyelesaian pekerjaan, loyalitas pimpinan terhadap bawahan, pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan individu, dan jaminan pekerjaan. Dimensi ketiga adalah insentif yang indikatornya adalah: imbalan intrinsik meliputi penyelesaian dan pencapaian/prestasi, imbalan ekstrinsik meliputi finansial berupa gaji dan upah serta tunjangan, imbalan antar pribadi dan promosi.

4. Lingkungan kerja.

Mangkunegara (2009: 17) menjelaskan “faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai”. Sedangkan Simanjuntak (2005: 49) mengatakan “lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja”.

Selanjutnya Simanjuntak (2005: 97-98) merinci sebagai berikut:

“kinerja setiap pekerja, dan dengan demikian juga kinerja unit-unit kerja dan kinerja perusahaan dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi, antara lain: (1) struktur organisasi yang memuat pembagian tugas yang jelas, serta struktur kewenangan dan pelaporan pertanggung jawaban yang pasti, (2) penyediaan sarana dan peralatan kerja yang lengkap, termasuk pilihan penggunaan teknologi yang tepat, (3) penyediaan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat, didukung oleh penyediaan kelembagaan, peralatan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, (4) penyediaan kondisi dan syarat kerja termasuk pengupahan dan jaminan sosial yang disatu pihak dapat mendorong pertumbuhan perusahaan dan di pihak lain dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, (5) memberi peluang bagi pengusaha dan pekerja membangun hubungan industrial yang aman dan harmonis, termasuk kesempatan bernegosiasi untuk merumuskan perjanjian kerja bersama, dan (6)

menyediakan kecukupan anggaran yang dibutuhkan untuk setiap pelaksanaan tugas”.

Sedangkan Sutrisno (2009: 126-127) mengartikan bahwa:

“lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.

Sejalan dengan itu Simanjuntak (2005: 12) menjelaskan “kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial”. Dalam kaitan itu Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009: 165-166) merinci sebagai berikut: “faktor -faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: (1) kondisi fisik, (2) peralatan, (3) waktu, (4) material, (5) pendidikan, (6) supervisi, (7) desain organisasi, (8) pelatihan, dan (9) keberuntungan”.

Pendapat para ilmuwan tersebut, dapat dipetakan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.5 Pendapat Ilmuwan Tentang Lingkungan Kerja

Penulis	Judul Buku	Tahun	Deskripsi	Faktor dan prinsip
Anwar Prabu Mangkunega	Evaluasi Kinerja SDM	2009	Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.	Mencakup: 1. uraian jabatan, 2. otoritas yang memadai, 3. target kerja yang menantang, 4. pola komunikasi yang efektif, 5. hubungan kerja harmonis, 6. iklim kerja respek dan dinamis, 7. peluang berkarier dan fasilitas kerja memadai.

Penulis	Judul Buku	Tahun	Deskripsi	Faktor dan prinsip
Payaman J.Simanjuntak	Manajemen dan evaluasi kinerja	2005:49	Lingkungan kerja menyangkut:	<ol style="list-style-type: none"> 1. tempat kerja, 2. tata letak peralatan, 3. ruangan kerja, 4. cahaya, 5. ventilasi atau sirkulasi udara. 6. alat penjaga keselamatan dan kesehatan.
Payaman J.Simanjuntak	Manajemen dan evaluasi kinerja	2005:97-98	Kinerja setiap pekerja, unit-unit kerja dan perusahaan dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. struktur organisasi, 2. penyediaan sarana dan peralatan kerja yang lengkap, 3. penyediaan tempat dan lingkungan yang nyaman, 4. penyediaan kondisi dan syarat kerja yang mendorong kesejahteraan pekerja, 5. membangun hubungan yang aman dan harmonis, 6. menyediakan anggaran yang cukup.

Pernyataan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik, yaitu: bersih, mendapatkan pencahayaan yang cukup, terjamin ketenangan dan keamanan akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunnya kreativitas. Dari definisi di atas terdapat berbagai pengertian tentang lingkungan kerja sesuai dengan sudut pandang masing-masing, namun penulis mengacu kepada teori Sutrisno tentang pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan indikator pengukurannya, yaitu: tempat kerja, tata letak peralatan, ruang kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

5. Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus dilandasi dengan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab agar dapat mewujudkan peningkatan kinerja pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia (pegawai) adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kualitas pegawai berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skills*) yang dimiliki seorang pegawai. Kemampuan yang didasari oleh kreativitas dan keterampilan adalah proses yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara spesifik atau khusus kualitas sumber daya manusia (pegawai) akan membentuk kinerja pegawai yang dapat ditunjukkan dengan suatu tindakan pekerjaan yang berdampak positif bagi proses kerja dan meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Bentuk dari kualitas sumber daya manusia tersebut dapat berupa pengetahuan dan keterampilan yang berguna dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Smith dalam Riduan (2009: 270) menyatakan bahwa:

“ternyata ada dua variabel yang diduga sebagai penyebab rendahnya penampilan kerja, yaitu: variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja. Dari variabel tersebut dilakukan pengamatan dan analisis patut diduga yang menjadi penyebab rendahnya kemampuan kerja antara lain: (1) tingkat pengetahuan pegawai rendah pada bidang diklat, pengalaman kerja, dan pendidikan formal yang lebih tinggi, (2) tingkat keterampilan (sikap dan kepribadian pegawai) yang sehingga kurang dan malas melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang diharapkan dapat mengemban tugas pemerintahan”.

Dharma (2009: 107) merinci sebagai berikut: “dalam menilai kinerja seseorang ada dua pertanyaan mendasar yang perlu dijawab: (1) apakah orang memiliki keahlian-keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu, (2) apakah perilaku orang memberikan kontribusi yang positif atau negatif terhadap terlaksananya tugas ini?”. Sejalan dengan itu Nonaka dan Takeuchi dalam Lilik Agung (2007: 54) menjelaskan “... keberhasilan mereka lebih karena kemampuan dan keahlian perusahaan Jepang dalam menciptakan organisasi berpengetahuan (*knowledge organizational*).”

Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan (kinerja) seorang pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian serta pengetahuan. Kualitas sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi berpengaruh dapat meningkatkan hasil pelaksanaan tugas pegawai yang tinggi pula dan sebaliknya, sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian rendah juga akan berpengaruh dapat menurunkan hasil pelaksanaan tugas pegawai. Kualitas pegawai yang dimaksud dapat berupa pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pegawai guna melaksanakan tugas. Organisasi yang maju tentu ingin memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik.

Pendapat para ilmuwan tersebut, dapat dipetakan pada tabel berikut ini.

Tabel 2.6 Pendapat Ilmuwan Tentang Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Penulis	Judul Buku	Tahun	Deskripsi	Faktor/prinsip
Nonaka dan Takeuchi dalam Lilik Agung.	<i>Human Capital Competencies.</i>	2007:54	Keberhasilan mereka (karyawan) lebih karena:	1.kemampuan, 2.keahlian pada perusahaan Jepang dalam menciptakan organisasi berpengetahuan (<i>knoeledge organizational</i>)
Smith dalam Riduan.	Metode dan Teknik Penyusunan Proposal penelitian.	2009:270	Ternyata ada 2 variabel yang diduga sebagai penyebab rendahnya penampilan kerja, yaitu: kemampuan kerja dan motivasi kerja.	Penyebab rendahnya kemampuan kerja antara lain : 1. tingkat pengetahuan pegawai rendah pada bidang: diklat, pengalaman kerja, dan pendidikan formal yang lebih tinggi 2. tingkat keterampilan (sikap dan kepribadian pegawai) yang sehingga kurang dan malas melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang diharapkan dapat mengemban tugas yang diharapkan.
Surya Dharma	Manajemen kinerja: falsafah teori dan penerapannya.	2009:107	Dalam menilai kinerja seseorang ada 2 pertanyaan mendasar yang perlu dijawab, yaitu:	1.apakah orang memiliki keahlian-keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu. 2.apakah perilaku orang memberikan kontribusi yang positif atau negatif terhadap terlaksananya tugas ini.

Berdasarkan pendapat dari para ilmuwan di atas, baik Nonaka dan Takeuci, Smith, dan Surya Dharma mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai, artinya kualitas pegawai akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dengan kata lain semakin baik

kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang bersangkutan dan sebaliknya, semakin rendahnya kualitas pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai yang bersangkutan.

6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang selalu didorong oleh motif yang ada pada setiap diri manusia, baik motivasi yang datang dari luar (*ekstrinsik*), maupun motivasi yang datang dari dalam diri sendiri (*instrinsik*). Namun perlu dipahami bahwa motivasi dari luar yang menyebabkan seorang pegawai bekerja kadang-kadang tidak menjamin bahwa motivasi tersebut dapat meyakinkan, sebab motivasi tersebut cenderung dilakukan karena adanya kekuatan aturan sehingga seorang pegawai dapat melaksanakan tugas. Perpaduan antara motivasi dari luar dan motivasi dari dalam pegawai untuk melakukan pekerjaan dapat memperkuat dorongannya untuk bekerja dengan baik. Makin kuat motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan, maka akan semakin besar kualitas hasil kerjanya dan juga dalam bentuk kuantitasnya sehingga pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih cenderung memperlihatkan hasil kerja yang lebih baik pula.

McClelland dalam Mangkunegara (2008: 68) berpendapat bahwa "ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja/kinerja dengan predikat terpuji".

Schatz (tanpa tahun : 122) mengatakan “motivasi kerja ini sangat penting untuk peningkatan produktivitas kerjanya”. Kenyataan ini didukung oleh Winardi (2002: 2) mengemukakan bahwa “seseorang yang termotivasi akan melaksanakan upaya substansial, guna menunjang kesatuan produksi kesatuan kinerjanya”. Hasibuan (2006: 92) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa “motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Sejalan dengan itu, Arep (2003: 16) menjelaskan “motivasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas”. Pendapat tersebut didukung oleh Lilik Agung (2007: 66) menyatakan bahwa “pilar ketiga untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi”.

Jadi dapat disimpulkan dari pendapat McClelland dan Lilik Agung bahwa ada hubungan positif antara variabel motivasi dengan variabel kinerja. Keberhasilan dan kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas ditentukan oleh adanya dorongan yang kuat dari pegawai tersebut. Pegawai yang melaksanakan tugas hanya karena adanya kekuatan yang datang dari luar dirinya akan menyebabkan penyelesaian pekerjaan yang semerawut. Motivasi kerja seseorang dapat menentukan hasil pekerjaannya. Dengan kata lain, seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan selalu berupaya agar setiap pekerjaan yang dilakukan berhasil dengan baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja dan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai tersebut.

Oleh karena itu, kesungguhan pegawai dalam bekerja tentunya akan mengoptimalkan kemampuannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya didalam melaksanakan tugasnya.

Beberapa pendapat ahli (ilmuwan) tersebut dapat dipetakan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.7 Pendapat Ilmuwan Tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penulis	Judul Buku	Tahun	Deskripsi
McClelland dalam Mangkunegara	Manajemen sumber daya manusia perusahaan.	2008:68	Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja.
Lilik Agung.	<i>Human capital competencies.</i>	2007:66	Pilar ketiga untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi.
Schatz	Keberhasilan Daya Pengaruh dalam Manajemen.	Tanpa tahun: 122	Motivasi kerja ini sangat penting untuk peningkatan produktivitas kerjanya.
Winardi	Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen.	2002:2	Seorang yang termotivasi akan melaksanakan upaya substansial, guna menunjang kesatuan produksi kesatuan kinerjanya.
Hasibuan	Manajemen sumber daya manusia.	2006:92	Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.
Arep	Manajemen Motivasi.	2003:16	Motivasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian para ilmuwan di atas, baik McClelland, Lilik Agung, Schatz, Winardi, Hasibuan dan Arep terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hubungan positif yang dimaksud adalah semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai, maka secara teori akan meningkatkan

kinerja seorang pegawai tersebut dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja seseorang, maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Mengkuprawira (2007: 160) mengemukakan bahwa:

”faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah hal-hal berikut: (1) faktor *intrinsik*... (2) faktor *ekstrinsik* karyawan mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horisontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, peralatan, beban kerja, prosedur kerja, sistem imbalan, hukuman dan sebagainya”.

Mangkunegara (2009: 16) menjelaskan bahwa ”faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi”. Sejalan dengan itu Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009: 166) mengemukakan bahwa “adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor Lingkungan”.

Sedangkan Simanjuntak (2005: 49) menegaskan bahwa:

”lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang”.

Pendapat para ahli (ilmuwan) di atas, dapat dipetakan pada tabel berikut.

Tabel 2.8 Pendapat Ilmuwan Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penulis	Judul Buku	Tahun	Deskripsi	Faktor/prinsip
Edy Sutrisno	Manajemen sumber daya manusia	2009:126-127	Lingkungan pekerjaan adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan meliputi:	1. tempat bekerja, 2. fasilitas dan alat bantu pekerjaan, 3. kebersihan, 4. pencahayaan, 5. ketenangan, 6. hubungan kerja.
Payaman J. Siman juntak.	Manajemen dan Evaluasi Kinerja	2005:12	Kondisi kerja mencakup:	1. kenyamanan lingkungan kerja, 2. aspek keselamatan dan kesehatan kerja, 3. syarat-syarat kerja, 4. sistem pengupahan dan jaminan sosial, 5. keamanan dan keharmonisan hubungan industrial.
Edy Sutrisno	Manajemen sumber daya manusia	2009:165-166	Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:	1. kondisi fisik, 2. peralatan, 3. waktu, 4. material, 5. pendidikan, 6. supervisi, 7. desain organisasi, 8. pelatihan, 9. keberuntungan.

Pendapat para ilmuwan tersebut baik Sutrisno, maupun Simanjuntak dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dan sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja, maka akan semakin buruk pula kinerja pegawai.

6. Pengaruh Kualitas Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis (2006: 160) menyebutkan bahwa:

”kinerja dapat ditunjukkan oleh hal hal berikut: (1) derajat keberhasilan proses produksi sangat bergantung pada kedisiplinan kerja, kehadiran kerja, motivasi kerja, kebersamaan tim, dan keharmonisan hubungan atasan bawahan, (2) hasil karya berupa *tangible* (produktivitas) dan *intangibile* (kepuasan kerja), (3) pendapatan meningkat atau menurun atau tetap, (4) karier meningkat atau menurun atau tetap dan (6) kesejahteraan karyawan meningkat atau menurun atau tetap”.

Lebih lanjut mereka mengatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah hal hal berikut: (1) “faktor *intrinsik* karyawan mencakup aspek mutu karyawan yang berupa pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan emosi, dan spiritual”. Dan (2),sementara Smith dalam Ridwan (2009: 270) menjelaskan bahwa kinerja adalah “... *output drive from processes, human or otherwise.* “ kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dengan demikian ternyata ada 2 variabel yang diduga sebagai penyebab rendahnya penampilan kerja yaitu variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja”. Sejalan dengan itu Sukmalana dalam Ridwan (2009: 356) juga mengemukakan bahwa “abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berintraksi dengan kinerja. Aabilitas seseorang ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan”. Hal tersebut diperkuat Anwar Prabu Mangkunegara (2008: 67) dengan mengatakan bahwa “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

Berdasarkan Uraian tersebut, baik Smith, Sukmalana, maupun Anwar Prabu Mangkunegara, mengemukakan bahwa kualitas Pegawai dan motivasi kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas Pegawai berpengaruh dalam pembentukan kinerja seorang pegawai. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kualitas pegawai juga dapat berpengaruh dalam penyelesaian tugas pegawai. Pegawai yang berkualitas dan dapat tanggap terhadap kemajuan teknologi akan dapat eksis dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan penguasaan teknologi tersebut maka kinerja organisasi akan meningkat dan berupaya secara maksimal dapat mengerjakan pekerjaannya.

Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja yang dapat mendorong seseorang untuk dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan bidang pekerjaan dan potensi yang dimiliki. Manusia memiliki potensi tersebut baik fisik maupun non fisik, pengetahuan, perasaan dan keyakinan serta dorongan untuk bertindak terhadap suatu obyek. Jika potensi tersebut tidak dimanfaatkan dengan baik, yang kemudian tidak memiliki dorongan untuk dapat bekerja, maka kinerja dihasilkan tidak akan terwujud secara umum.

Beberapa pendapat ahli (ilmuwan) tersebut dapat dipetakan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.9 Pendapat Ilmuwan Tentang Pengaruh Kualitas Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penulis	Judul Buku	Tahun	Deskripsi	Faktor/prinsip
Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis.	Manajemen mutu sumber daya manusia.	2006:160	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :	Faktor <i>intrinsik</i> karyawan mencakup aspek mutu karyawan yang berupa: 1.pendidikan, 2.pengalaman, 3.motivasi, 4.kesehatan, 5.usia, 6.keterampilan, 7.emosi, 8.spiritual.
Smith dalam Riduan	Metode dan Teknik menyusun proposal penelitian.	2009:270	Ada dua variabel yang menyebabkan rendahnya penampilan kerja:	1. variabel kemampuan kerja 2. motivasi kerja.
Sukmalana dalam Riduan.	Metode dan teknik menyusun proposal penelitian.	2009:356	Faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja :	1. abilitas, 2. motivasi.
Anwar Prabu Mangkunegara.	Manajemen sumber daya manusia perusahaan	2008:67	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :	1. kemampuan (<i>ability</i>), 2. motivasi (<i>motivation</i>).

Pendapat para ilmuwan tersebut, baik menurut Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis, Smith, Sukmalana maupun Anwar Prabu mangkunegara mengatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel kualitas pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kualitas pegawai dan motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dan sebaliknya, semakin rendah kualitas pegawai dan motivasi kerja, maka akan semakin rendah

pula kinerja pegawai. Dengan kualitas pegawai dan motivasi kerja dapat menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Jika tugas-tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab oleh pegawai maka secara otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini terutama adalah kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

9. Pengaruh Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Sutormeister (1976: 1) mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. faktor-faktor tersebut diantaranya adalah: latihan, pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja, dan sebagainya”.

Pernyataan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi kualitas pegawai (dimensi kemampuan), motivasi kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja di sini dinyatakan dengan faktor organisasi, kondisi sosial, kebutuhan individu, dan kondisi tempat kerja. Sedangkan kualitas pegawai (dimensi kemampuan) dinyatakan dengan faktor latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, dan kemampuan itu sendiri. Motivasi kerja secara jelas dinyatakan dengan variabel motivasi kerja.

Sejalan dengan itu Paul Mali dalam Riduan (2009: 393) menjelaskan bahwa:

“produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri (*internal*) dan faktor yang berasal dari luar diri (*eksternal*). Faktor internal tersebut meliputi (1) pendidikan; (2) motivasi dan kepuasan kerjasama; (3) komitmen terhadap pekerjaan yang diembannya. Sedangkan faktor eksternal antara lain: (1) fasilitas gedung; (2) keeratan hubungan (*cohesiveness*); (3) iklim lingkungan kerja (cahaya, temperatur, dan ventilasi); dan (4) kepemimpinan”.

Hal tersebut diperkuat Muchdarsyar (1992: 56) yang menyatakan bahwa:

“secara umum produktivitas suatu organisasi antara lain dipengaruhi oleh manusia dan lingkungan organisasi. Faktor manusia meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya & pendidikan, kemampuan, sikap, minat, dan **motivasi**, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keahlian, umur serta jenis kelamin. Sedangkan lingkungan organisasi meliputi: organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), **Iklim kerja**, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan, dan ukuran perusahaan”.

Hal tersebut juga didukung Griffin dalam Sule (2008: 235) menegaskan bahwa “kinerja terbaik ditentukan 3 faktor, yaitu: (1) motivasi (*motivation*), yaitu terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; (2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan pekerjaan; (3) lingkungan pekerjaan (*environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut”.

Beberapa pendapat para ahli (ilmuwan) tersebut dapat dipetakan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.10 Pendapat Ilmuwan Tentang Pengaruh Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penulis	Judul buku	Tahun	Deskripsi	Faktor/prinsip
Sutormeinster	<i>People and Productivity</i>	1976:1	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang (pegawai) adalah:	<ol style="list-style-type: none"> 1. latihan dan pengalaman kerja, 2. pendidikan, 3. sikap kepribadian, 4. organisasi, 5. para pemimpin, 6. Kondisi sosial, 7. kebutuhan individu, 8. kondisi fisik tempat kerja, 9. kemampuan, 10. motivasi kerja, dan sebagainya
Griffin dalam Erni Tistawati Sule dan Kurniawan Saefullah.	Pengantar manajemen.	2008:235	Kinerja terbaik ditentukan tiga faktor , yaitu:	<ol style="list-style-type: none"> 1. motivasi (<i>motivation</i>), 2. kemampuan (<i>ability</i>). 3. lingkungan kerja (<i>the work environment</i>).
Paul Mali dalam Riduan.	Metode dan teknik penyusunan proposal penelitian.	2009:393	Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu dan dari luar diri individu.	<p>Faktor dari dalam diri individu meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pendidikan, 2. motivasi dan kepuasan kerjasama, 3. komitmen terhadap pekerjaan yang diembannya <p>Faktor dari dalam diri individu meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas (gedung), 2. keeratan hubungan (<i>cohesiveness</i>), 3. iklim lingkungan kerja (cahaya, temperature dan ventilasi) 4. kepemimpinan.

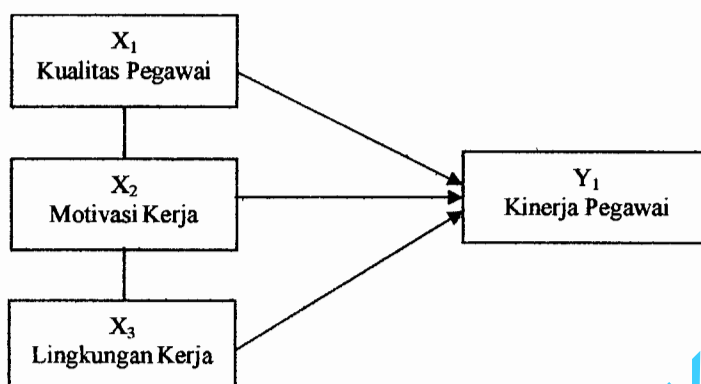
Penulis	Judul buku	Tahun	Deskripsi	Faktor/prinsip
Muchdarsyar	Produktivitas Apa dan Bagaimana	1992:56	Secara umum produktivitas organisasi dipengaruhi oleh manusi dan lingkungan organisasi.	<p>Faktor manusia meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.kuantitas, 2.tingkat keahlian, latar belakang budaya & pendidikan, 3.kemampuan, 4.sikap, 5.minat dan motivasi, 6.disiplin, 7.etos kerja, 8.struktur pekerjaan, 9.keahlian, 10.umur, 11.jenis kelamin. <p>Faktor lingkungan organisasi meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.organisasi dan perencanaan, 2.sistem manajemen, 3.kondisi kerja (fisik), 4.iklim kerja, 5.tujuan perusahaan, 6.sistem insentif, 7.kebijaksanaan personalia, 8.gaya kepemimpinan, 9.ukuran perusahaan.

Pernyataan para ilmuwan di atas baik Suternmeister, Griffin, Paul mali maupun Muchdarsyar mengatakan bahwa jelas sekali yang mempengaruhi kinerja pegawai ada 3 variabel, yaitu: motivasi kerja, kemampuan dan lingkungan pekerjaan. Artinya semakin baik kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dan sebaliknya, semakin buruk kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka akan semakin buruk pula kinerja pegawai yang bersangkutan.

B. Kerangka Berpikir

Sebagai gambaran dari desain penelitian yang mana untuk mengetahui perspektif atau kerangka acuan dan memandang sesuatu teori yang diajukan

dalam penelitian melalui pengujian hipotesis dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hubungan antar variabel –variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam gambar 1 di bawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.

Keterangan :

X₁ = Kualitas Pegawai (Variabel bebas)

X₂ = Motivasi kerja (Variabel bebas)

X₃ = Lingkungan Kerja (Variabel bebas)

Y = Kinerja Pegawai (Variabel terikat)

Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu, variabel bebas (*independent variables*) dan variabel tak bebas (*dependent variabel*). Yang termasuk variabel bebas adalah kualitas pegawai (X₁), motivasi kerja (X₂) dan lingkungan pekerjaan (X₃) sedangkan variabel tak bebas adalah kinerja pegawai (Y).

C. Asumsi dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dapat diajukan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat Penelitian.

Penulis meneliti pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung karena berdasarkan studi dokumentasi ditemukan permasalahan yang akan diteliti.

B. Waktu Penelitian.

Penulis melakukan penelitian dari bulan Pebruari sampai dengan Mei 2010 mulai dari observasi di tempat penelitian sampai dengan analisa data dan perumusan kesimpulan.

C. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif. Analisis (*metode*) kuantitatif mempunyai karakteristik, diantaranya desain penelitian jelas dan rinci serta ditentukan secara mantap sejak awal, bertujuan menguji teori, teknik penelitiannya survei, kuesioner, dan observasi. Instrumen yang di pakai adalah angket yang sampelnya representatif, data deduktif, dan analisa dilakukan setelah pengumpulan data, bersifat deduktif dengan menggunakan statistik. (Sugiono, 2007).

Metode Survei menurut Kerlinger dalam Riduan (2008: 49) survei adalah "penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga

ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan anatar variabel *sosiologis* maupun *psikologis*". Penelitian survei pada umumnya dilakukan untuk mngambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Walaupun metode survei ini tidak memerlukan kelompok kontrol seperti halnya pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang resprentatif (Kerlinger dalam Sugiyono (2007).

Tingkat eksplanasi menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2007) adalah "tingkat penjelasan". Penelitian menurut tingkat *eksplanasi* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan anantara satu variabel dengan variabel lain. Sedangkan Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik 1 variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel 1 dengna variabel lainnya.

Berdasarkan dari pengertian para pakar di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa metode *eksplanasi* sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan maksud penelitian ini, yaitu untuk memperoleh penjelasan pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Secara Operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Menurut Singarimbun dalam Riduan

(2009) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

a. Definisi Konsep

Untuk lebih memahami konsep penelitian ini, maka digunakan definisi konsep sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai dan diraih seseorang (pegawai) dalam melaksanakan pekerjaan melalui kurun waktu tertentu yang sudah ditentukan dan diukur berdasarkan dimensi kualitas hasil kerja dengan indikatornya: merencanakan program kegiatan dengan tepat, melaksanakan kegiatan yang direncanakan, menilai hasil kegiatan, kepuasan masyarakat. Dimensi kecepatan dengan indikatornya: menerapkan hal-hal yang baru dalam pekerjaan, menyelesaikan program kegiatan sesuai kalender kegiatan dan kehadiran dan kepulangan ke dan dari kantor. Dimensi inisiatif dalam bekerja yang indikatornya: menciptakan hal-hal yang lebih efektif dalam menata administrasi kantor, menggunakan berbagai metode dalam mengerjakan pekerjaan dan ide-ide (pikiran) untuk berbuat yang lebih baik. Dimensi kemampuan kerja yang indikatornya: mampu menguasai pekerjaan dan mampu menguasai peraturan. Dimensi komunikasi yang indikatornya : mengkomunikasikan kebijakan atasan, melakukan koordinasi dalam pelaksanaan tugas, dan keterbukaan untuk menerima masukan dalam rangka perbaikan.

2. Kualitas pegawai adalah unsur-unsur yang membentuk produktifitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Peneliti memfokuskan (membatasi) pada sub variabel kemampuan, yang dimensinya pengetahuan dengan indikatornya: tingkat kecakapan dalam bekerja, kelincahan mental berpikir dari segala arah, kelincahan mental berpikir ke segala arah, bekerja keras, berpikir mandiri dan menyukai kompleksitas pekerjaan. Dimensi keterampilan dengan indikatornya: menerapkan ide-ide baru, menggunakan cara-cara baru dan tingkat penguasaan sarana dan prasarana kerja.
3. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja/kinerja dengan predikat terpuji. Dimensinya terdiri dari: motif, harapan dan insentif. Dimensinya motif yang indikatornya: kesempatan untuk maju dan promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan bekerja, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi. Dimensi harapan yang indikatornya: perasaan ikut terlibat, pendisiplinan yang bijaksana dan penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan. Dimensi insentif yang indikatornya: pencapaian prestasi dan promosi.
4. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dimensinya sarana dan prasarana yang indikatornya: tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja. Dimensi kondisi lingkungan yang indikatornya: ketenangan, pencahayaan, ventilasi dan sirkulasi udara serta kesehatan kerja.

b. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan perkataan lain bahwa operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu didalam menggunakan variabel-variabel. Menurut Singarimbun dalam Riduan (2009) bahwa definisi operasional adalah suatu petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur variabel-variabel penelitian.

Kerangka pemikiran dan hipotesis yang dikemukakan, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) yang mencakup: kualitas pegawai (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel tak bebas (*dependent*) adalah kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung (Y).

D. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang sedang bertugas pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung yang jumlah populasinya sebanyak 45 orang. Sedangkan Sampel penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh atau dengan kata lain adalah sensus atau total. Menurut Sugiyono (2007: 96) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering digunakan jika jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil".

E. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner yang berbentuk daftar pertanyaan yang harus diisi/dijawab oleh responden mencakup seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Keseluruhan jawaban yang diberikan tersebut, diidentifikasi dalam 5 (lima) katagori yang meliputi sangat setuju, setuju, tidak ada pendapat, tidak setuju, sangat tidak setuju menurut Skala Likert (Sugiyono, 2001).

Tabel 3.1 Kisi-kisi variabel, dimensi, indikato dan item pertanyaan.

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR-INDIKATOR	NO.ITEM
1	2	3	4
Kualita pegawai x_1	Pengetahuan	a. Tingkat kecakapan dalam bekerja b. Kelincahan mental berfikir dari segala arah c. Kelincahan mental berpikir ke segala arah d. Bekerja keras e. Berfikir mandiri f. Menyukai Kompleksitas	1,2 3,4 5,6 7 8 9,10
	Ketrampilan	a. Menerapkan ide-ide baru b. Menggunakan cara-cara baru c. Tingkat penguasaan sarana dan prasarana kerja	11 12,13 14
Motivasi kerja x_2	Motif	a. Kesempatan untuk maju atau promosi. b. Pengakuan sebagai individu. c. Penerimaan oleh kelompok. d. Perlakuan yang wajar. e. Pengakuan atas prestasi.	15,16 17 18,19 20 21
	Harapan	a. Perasaan ikut "terlibat". b. Pendisiplinan yang bijaksana. c. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan.	22 23 24,25,26
	Insentif	a. Pencapaian prestasi. b. Promosi.	27,28 29

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR-INDIKATOR	NO.ITEM
1	2	3	4
Lingkungan kerja x_3	Sarana dan prasarana	a. Tempat kerja.	30,31
		b. Tata letak peralatan.	32
		c. Ruang kerja.	33,34
	Kondisi tempat.	a. Ketenangan.	35,36
		b. Pencahayaan.	37
		c. Ventilasi dan sirkulasi udara.	38,39
		d. Kesehatan kerja	40
	Kinerja pegawai y	Kualitas Hasil kerja	a. Merencanakan program kegiatan.
b. Melaksanakan program kegiatan.			42
c. Mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan.			43
d. Kepuasan masyarakat.			44
Kecepatan		a. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pekerjaan	45
		b. Menyelesaikan program kegiatan sesuai kalender.	46
		c. Kedatangan dan kepulangan ke dan dari kantor.	47
Inisiatif dalam kerja		a. Menciptakan hal-hal yang lebih efektif dalam menata administrasi.	48
		b. Menggunakan berbagai metode dalam mengerjakan pekerjaan.	49
		c. Pikiran untuk berbuat yang lebih baik.	50
Kemampuan kerja		a. Mampu menguasai pekerjaan.	51
		b. Mampu menguasai peraturan.	52
Komunikasi			53
		a. Mengkomunikasikan kebijakan atasan.	54
		b. Melaksanakan koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan.	55
		c. Terbuka dan menerima masukan untuk perbaikakan.	

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa

yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. (Arikunto,2006)

Untuk memperoleh instrument yang valid peneliti harus bertindak hati-hati sejak awal penyusunannya. Dengan mengikuti langkah-langkah penyusunan instrumen, yakni memecah variabel menjadi sub-sub variabel dan indikator baru memuaskn butir-butir pertanyaannya, peneliti sudah bertindak hati-hati. Apabila cara dan isi tindakan ini sudah betul. Dapat dikatakan bahwa peneliti sudah boleh berharap memperoleh instrument yang memiliki *validitas logis*. Dikatakan validitas logis karena validitas ini diperoleh dengan suatu usaha hati-hati melalui cara-cara benar sehingga menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki. (Arikunto,2006)

Lebih lanjut Riduan, (2008: 132) mengemukakan:

“metode korelasi Spearman Rank (ρ) bisa juga disebut korelasi berjenjang, atau korelasi berpangkat dan ditulis dengan notasi (r_s). Metode ini dikemukakan oleh Carl Spearman Tahun 1904. Kegunaannya adalah untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang berskala ordinal, mengetahui tingkat kecocokan dari dua variabel terhadap group yang sama, mendapatkan validitas empiris (*concurrent validity*) alat pengumpul data, dan mengetahui reliabilitas (keajegan) alat pengumpul data yang dimodifikasi dengan Wiliam Brown. Metode Korelasi Spearman Rank tidak terikat oleh asumsi bahwa populasi yang diselidiki harus berdistribusi normal, populasi yang diambil sebagai sampel maksimal $5 < n < 30$ pasang, data dapat diubah dari interval menjadi ordinal”.

Langkah-langkah uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan koefisien korelasi Rank Spearman dengan cara sebagai berikut (Riduan,2008).

Apabila item yang dihadapi berbentuk skala ordinal, maka nilai korelasi Rank Spearman pada item ke-1 adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_1^2}{n(n-1)}$$

- b. Bandingkan nilai koefisien korelasi Rank Spearman (r_s) dengan nilai korelasi Rank Spearman dalam tabel (r_{tabel}), atau bandingkan nilai *p-value* (Sig) pada koefisien korelasi Rank Spearman (r_s) dengan taraf nyata (α).
- c. Jika $r_s > r_{tabel}$ atau *p-value* $< \alpha$, maka item tersebut valid dan dapat dijadikan sebagai indikator terhadap dimensi/variabel tersebut.
- d. Analisa tersebut dapat juga menggunakan program SPSS versi 17.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Arikunto (2006: 178-179) mengemukakan bahwa:

"reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan".

Selanjutnya (Sugiyono,2007: 153) mengemukakan bahwa:

"pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik Belah Dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown. Untuk keperluan itu, maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap. Selanjutnya skor data tiap kelompok itu disusun sendiri. Selanjutnya skor total antara ganjil dan kelompok genap dicari korelasinya".

Ditegaskan lagi Arikunto, (2006: 170-171) mengatakan bahwa:

"tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Walaupun secara teoritis ternyata koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00; akan tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 itu tidak pernah dicapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Disamping itu walaupun koefisien korelasi dapat bertanda positif (+) atau negatif (-), akan tetapi dalam hal reliabilitas, koefisien reliabilitas yang besarnya kurang dari nol (0,00) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu pada koefisien reliabilitas yang positif".

Riduan (2008: 113-114) mengemukakan bahwa:

"ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam menentukan tingkat reliabilitas alat ukur salah satunya adalah dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman-Brown yaitu :

$$R = \frac{2xr}{1+r} \times 100\%$$

Keterangan : R = nilai koefisien reliabilitas

r = nilai korelasi antara item belahan pertama dengan item belahan kedua.

Penelitian ini akan dianalisis dengan cara membagi dua item dalam variabel tersebut. Misalnya: kelompok item ganjil dengan item genap, atau membagi sama semua pernyataan berdasarkan nomor urut item pernyataan.

F A. Prosedur Pengumpulan Data

Data primer yaitu data utama yang digunakan untuk analisa data. Data ini dikumpulkan dengan cara penyebaran kuisisioner, wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder adalah data pendukung yang juga diperlukan untuk analisa data. Data ini diperoleh melalui studi terhadap dokumen dan publikasi yang dianggap ada hubungannya dan penting.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui 3 cara, yaitu (1) penyebaran kuisisioner yang berbentuk checklist, (2) observasi dan (3) dokumentasi. (Riduan, 2008). Checklist atau daftar check adalah suatu daftar yang berisi subjek atau aspek-aspek yang akan diamati. Checklist dapat menjamin bahwa penelitian mencatat tiap-tiap kejadian sekecil apapun yang dianggap penting. Alat ukur penelitian ini berbentuk kuisisioner yang berisi check list dengan tingkat pengukuran ordinal, kategori jawaban terdiri dari 5 tingkatan. Sedangkan Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiono (2007: 107) "skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Ada lima alternatif jawaban untuk semua variabel dalam penelitian ini yaitu:

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Tidak Ada Pendapat (TAP)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)".

Pengambilan data melalui pengamatan/observasi dilakukan di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pengambilan data dengan cara menelaah dan mencatat data dan informasi yang diperlukan dari berbagai dokumen maupun publikasi yang dianggap ada hubungan dan penting.

6. Metode Analisis Data

Sebelum data di analisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kuesioner yang ada untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut. Metode yang digunakan dalam uji validitas dan uji reliabilitas telah dijelaskan pada bagian di atas.

Riduan (2008: 136-152) mengemukakan bahwa:

“teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Teknik analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis korelasi pearson (*product moment*) dan dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*)”.

Karena kedua metode tersebut mensyaratkan skala pengukuran pada data tersebut sekurang-kurangnya adalah interval, maka sebelum melakukan analisis korelasi pearson dan analisis regresi perlu dilakukan konversi skala terlebih dahulu. Konversi skala yang dimaksud adalah menaikkan skala dari ordinal ke skala interval. Riduan (2008: 84) mengemukakan bahwa “skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama”.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menaikkan skala dari ordinal ke interval adalah *Metode Susessive Interval* dari skala Likert. Langkah-langkah dalam transformasi data dengan Metode Susessive Interval (*Methods of susessive interval*) adalah sebagai berikut :

1. Jawaban kuesioner yang berupa data berskala ordinal dikelompokkan menurut skor jawaban masing-masing item.
2. Lakukan perhitungan untuk mendapatkan proporsi jawaban yang terdapat pada setiap katagori untuk masing-masing variabel
3. Hitung proporsi kumulatif seluruh katagori tiap variabel
4. Setelah diperoleh proporsi kumulatif dari seluruh kategori, kemudian dicari nilai batas dari tabel kurva normal baku yang merupakan kurva nilai absis Z.
5. Lalu dihitung nilai fungsi probabilitas (pdf) dari fungsi normal baku.
6. Setelah diperoleh seluruh nilai batas proporsi kumulatif setiap katagori, kemudian dihitung *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{(\text{kepadatan batas bawah}) - (\text{kepadatan batas atas})}{(\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah})}$$

7. Kemudian dihitung nilai konversi tiap katagori atau transformasi nilai skala (K) dengan rumus :

$$K = SV + \text{abs}(SV_{\text{MIN}}) + 1$$

1. Teknik Analisis Data Primer

Analisa data yang dilakukan adalah (1) analisa deskriptif yang mengkaitkan dengan karakteristik responden seperti menurut golongan, tingkat pendidikan dan gender, (2) menganalisa jawaban item pertanyaan dari responden, (3) analisa korelasi dan (4) analisa regresi pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Untuk itu dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner akan dianalisis secara statistik dengan metode analisis korelasi dan analisis regresi linear berganda.

a. Analisis Korelasi

Pola yang memperlihatkan eratnya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain disebut hubungan korelasi dan analisisnya disebut analisis korelasi. Koefisien korelasi menyatakan ukuran keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

Riduan (2008: 136) mengatakan bahwa:

”Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Ada banyak nilai-nilai koefisien korelasi yang dapat digunakan untuk mengungkapkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penggunaan koefisien korelasi disesuaikan dengan korelasi data, yaitu dengan melihat skala pengukuran yang ada pada data tersebut.

Langkah-langkah dalam analisis korelasi adalah sebagai berikut :

1. Tetapkan hipotesis : $H_0: \rho_{yx} = 0$ vs $H_1: \rho_{yx} \neq 0$.
2. Menurut (Riduan,2008) mengemukakan hitung koefisien korelasi *product moment* dengan rumus di atas kemudian gunakan statistik uji- t sebagai berikut :

$$t = r_{yx} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{yx}^2}}$$

3. Bandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} atau p -value dengan α .
4. Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan derajat bebas $n-2$, atau jika p -value $< \alpha$.
5. Analisa korelasi tersebut dapat juga menggunakan SPSS versi 17”.

b. Analisis Regresi

Riduan (2008: 152) mengatakan:

”setelah dari hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel satu dengan variabel lainnya, maka dilanjutkan dengan melihat besarnya pengaruh dari suatu variabel bebas tertutup terhadap variabel tak bebasnya dengan analisis regresi. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)”.

Regresi berganda adalah persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (*independence*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependence*).

Model umum persamaan regresi linier berganda menurut Riduan (2008) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y : adalah variabel terikat

X₁ : variabel bebas ke-1

X₂ : variabel bebas ke-2

X₃ : variabel bebas ke-3

b₀ : koefisien regresi untuk intersep

b₁ : koefisien regresi untuk variabel ke-1

b₂ : koefisien regresi untuk variabel ke-2

b₃ : koefisien regresi untuk variabel ke-3”.

Riduan (2008: 152) mengemukakan bahwa ”analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis sederhana”. Jika $k=1$, maka model regresi tersebut dinamakan *regresi linear sederhana*, jika $k>1$, maka persamaan regresi tersebut dinamakan *regresi berganda*. Untuk menghitung nilai-nilai koefisien regresi dapat dilakukan dengan Metode Kuadrat Terkecil (*Least Square Method*) atau dengan bantuan paket program statistik seperti (SPSS, Minitab, SAS, S-Plus dan lain-lain). Setelah koefisien regresi diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan

pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut". Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian ini, yaitu :

1. Pengujian secara keseluruhan (*simultan*) dengan Uji-F

Riduan (2008:165) mengatakan bahwa:

"Anava atau *analysis of variance* (Anova) adalah tergolong analisis komparatif lebih dari dua variabel atau lebih dari dua rata-rata. Tujuannya adalah untuk membandingkan lebih dari dua rata. Gunanya untuk menguji kemampuan generalisasi, artinya data sampel dapat mewakili populasi". Anova lebih dikenal dengan Uji- F (Fisher Test).

a. Hipotesis pada pengujian ini adalah :

$$H_0 : \beta = \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

Artinya semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tak bebas.

H_1 : sekurang-kurangnya ada sebuah $\beta_1 \neq 0$.

Artinya ada sebuah variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel tak bebas.

b. Statistik uji yang akan digunakan adalah Uji-F dari distribusi F-Snedecor melalui ANOVA menurut (Riduan, 2008) mengemukakan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Disdribusi F- Snedecor melalui ANOVA

Sumber Variasi	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Uji-F
Regresi	k	JK _{reg}	RJK _{reg}	F-hitung
Sisa	n-k-1	JK _{sisa}	RJK _{sisa}	
Total	n-1	JK _{tot}		

F-hitung > F-tabel, dimana F-tabel

= $F_{1-\alpha; k; n-k-1}$. Jika H_0 ditolak maka dilanjutkan dengan pengujian secara individual (*parsial*).

2. Pengujian secara individual (*parsial*)

Hipotesis pada pengujian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = 0$; Artinya tidak ada pengaruh variabel ke-1 terhadap variabel terikat

$H_1 : \beta_1 \neq 0$; Artinya ada pengaruh variabel ke-1 terhadap variabel terikat

Riduan, (2008) mengemukakan Statistik uji yang akan digunakan adalah Uji-t dari distribusi *t-student*.

Kriteria ujinya adalah tolak H_0 , jika $p\text{-value} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dimana $t_{\text{tabel}} = t_{1-\alpha/2; n-k-1}$. Jika H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel ke-1 terhadap variabel terikat.

Selain nilai-nilai koefisien regresi, hasil dari analisis regresi juga menghasilkan nilai-nilai korelasi berganda dan nilai koefisien determinasi (R^2) menurut (Riduan, 2008). Korelasi berganda dihitung sebagai berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{JK_{\text{sisal}}}{JK_{\text{tot}}} = \frac{JK_{\text{reg}}}{JK_{\text{tot}}}$$

Ket : R^2 = koefisien determinasi
 JK_{sisal} = jumlah kuadrat error
 JK_{tot} = jumlah kuadrat total".

3. Analisa tersebut dapat juga menggunakan program SPSS versi 17.

2. Teknik Analisis Data Skunder

Data yang dikumpulkan dan ditunjang dengan berbagai argumentasi tinjauan pustaka, diolah serta dianalisis dengan menggunakan teknik kualitatif, dilengkapi dengan analisis data sekunder (kuantitatif). Pendekatan data skunder dimaksudkan agar supaya analisis data kuantitatif menjadi lebih komprehensif.

Analisis data skunder dilakukan melalui analisa deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara analisa non statistik yang digunakan untuk analisa data-data yang berupa tabel angka-angka yang tersedia dengan membaca, melakukan uraian dan penafsiran, dalam hal ini adalah data mengenai keadaan umum lokasi penelitian.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, untuk mengetahui bentuk hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan analisis statistik dengan menggunakan bantuan paket program SPSS versi 17.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk analisis regresi telah dijelaskan dalam Bab III. Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini :

1. H_0 : tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai.

H_1 : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai.

2. H_0 : tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai.

H_1 : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai.

3. H_0 : tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H_1 : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

4. H_0 : tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H_1 : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. TEMUAN

1. Gambaran Umum Lokus

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung yang baru dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah nomor 6 Tahun 2008 bertugas membantu Gubernur khususnya dibidang Kebudayaan dan Pariwisata. Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki sumber daya wisata dan budaya yang potensial untuk dikembangkan, baik wisata alam, budaya, maupun buatan. Potensi daya tarik wisata dan budaya yang dimiliki harus dikembangkan secara terencana. Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Perencanaan tentang kebudayaan dan pariwisata diperlukan agar pembangunan kebudayaan dan pariwisata dapat terintegrasi dengan pembangunan sektor lain sehingga dapat tercipta pembangunan wilayah yang berkelanjutan. Dalam melaksanakan kegiatan pembangunan dan pengembangan kebudayaan dan pariwisata harus dilakukan proses perencanaan yang sistematis, terpadu dan terarah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Pelaksanaan kegiatan pembangunan kebudayaan dan pariwisata daerah dilakukan untuk mendapatkan manfaat ekonomi, sosial, dan budaya bagi masyarakat dan lingkungannya dengan masuknya devisa, penciptaan lapangan

kerja, serta peningkatan pendapatan masyarakat di daerah. Dengan struktur Dinas Kebudayaan dan Pariwisata sekarang ini yang terdiri dari satu sekretaris, 4 bidang dan 15 subbidang maka diharapkan lembaga ini dapat mengemban amanat untuk melakukan tugas pokok dan fungsi dibidang kebudayaan dan pariwisata bagaimana mencapai visi dan misi Propinsi Kepulauan Bangka Belitung yaitu :

“ Mewujudkan Propinsi Kepulauan Bangka Belitung yang aman, damai, sejahtera, adil, demokratis dan berdaya saing global dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia”.

a. Visi Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung

Visi adalah rumusan umum mengenai cita-cita yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Adapun visi Disubpar tahun 2008-2013 yaitu “Terwujudnya Kepulauan Bangka Belitung pada tahun 2013 sebagai Daerah Tujuan Wisata (DTW) utama di kawasan Barat Indonesia berdaya saing tinggi dengan menampilkan perpaduan keragaman kebudayaan daerah serta kekuatan potensi wisata melalui pemanfaatan secara terkendali, berkelanjutan, berwawasan lingkungan”.

b. Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Dalam rangka mewujudkan visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung maka dirumuskan misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai berikut : (1) meningkatkan pengembangan keragaman budaya yang memiliki keunggulan produk wisata dan budaya dan keterpaduan dalam pengelolaan, (2) meningkatkan pengembangan destinasi wisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung, (3) meningkatkan pengembangan kekayaan budaya Propinsi Kepulauan Bangka Belitung, (4) meningkatkan pengembangan nilai-nilai budaya Propinsi Kepulauan Bangka Belitung yang berkelanjutan, (5) meningkatkan pelayanan publik dan administrasi perkantoran, (6) meningkatkan pengembangan promosi dan pemasaran secara terpadu, (7) meningkatkan sarana dan prasarana guna memacu percepatan pembangunan pariwisata dan kebudayaan, (8) meningkatkan kualitas SDM di bidang kebudayaan dan pariwisata baik yang ada di dalam pemerintahan maupun stake holder pariwisata dan budaya, (9) meningkatkan koordinasi dan konsultasi dibidang kebudayaan dan pariwisata dan (10) mewujudkan penyediaan data dan informasi kebudayaan dan pariwisata yang valid.

c. Sasaran

Sasaran adalah pedoman pelaksanaan tindakan-tindakan tertentu. Berbagai sasaran dan target yang akan dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah sebagai berikut : (1) terciptanya nuansa budaya disetiap produk wisata Kepulauan Bangka Belitung, (2) terwujudnya pengembangan destinasi wisata dengan meningkatnya jumlah kunjungan wisata, (3) terwujudnya tema pengembangan kawasan serta budaya untuk memperkuat identitas pariwisata dan budaya Propinsi Kepulauan Bangka Belitung, (4) terwujudnya pengelolaan produk wisata dan budaya serta pasar wisata yang ramah lingkungan, (5) terwujudnya pelayanan publik dan administrasi yang prima, (6) meningkatnya terus perjalanan wisata dan budaya di dalam dan ke dalam Propinsi Kepulauan Bangka Belitung, (7) terwujudnya pemasaran dan promosi pariwisata dan budaya Propinsi Kepulauan Bangka Belitung, (8) terwujudnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas dalam pengembangan pariwisata dan kebudayaan, (9) terciptanya koordinasi yang seimbang antara sektor publik dan swasta yang terkait dalam pengembangan pariwisata dan kebudayaan serta dengan masyarakat lokal, lembaga swadaya masyarakat dan akademisi, dan (10) terwujudnya peningkatan kualitas penyediaan data dan informasi sebagai modal dalam pengembangan pariwisata dan budaya Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

d. Tugas dan Fungsi

Dinas Kebudayaan dan pariwisata mempunyai tugas sebagai pelaksanaan kewenangan pemerintah daerah di bidang kebudayaan dan pariwisata, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan pemerintah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud seperti tersebut di atas, juga mempunyai fungsi: (1) penyusunan program dibidang kebudayaan dan pariwisata sesuai dengan rencana strategik peraturan pemerintah, (2) perumusan kebijakan teknis dibidang kebudayaan dan pariwisata, (3) pemberian izin dibidang kebudayaan dan pariwisata kewenangan Propinsi dan melaksanakan pelayanan umum, (4) pembinaan kegiatan dibidang kebudayaan dan pariwisata yang kewenangan Propinsi, (5) memfasilitasi penyelenggaraan kebudayaan dan pariwisata pemerintah Kabupaten/Kota, (6) pemberdayaan sumber daya aparatur, mitra kerja dan masyarakat dibidang kebudayaan dan pariwisata, (7) pelaksanaan pengelolaan permuseuman dan kesenian daerah dan (8) peraturan daerah Propinsi Kepulauan Bangka Belitung nomor 6 tahun 2008 tentang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah Propinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 6 tahun 2008, bidang pariwisata masih tergabung dalam Dinas Perhubungan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung sedangkan bidang kebudayaan masih tergabung dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Dalam pelaksanaan tugasnya tidak fokus karena Dinas Perhubungan melaksanakan tugas dibidang perhubungan darat, perhubungan laut, dan perhubungan udara, baru bidang pariwisata sedangkan kebudayaan digabung dengan bidang pendidikan, seharusnya antara kebudayaan dan pariwisata itu digabungkan menjadi satu dinas agar lebih fokus, sinkron, sinergi, dan terintegrasi. Semenjak diberlakukanya Peraturan Daerah nomor 6 tahun 2008, maka bidang kebudayaan dan pariwisata digabung menjadi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. Sebagai konsekuensinya tugas di bidang kebudayaan dan pariwisata lebih fokus dan lebih luas lagi dapat dilaksanakan termasuk mengawal persiapan kegiatan Visit Bangka Belitung Archipelago tahun 2010. Namun masalah personil banyak penambahan, perlengkapan (peralatan) juga bertambah termasuk juga pembiayaan yang banyak memakan dana.

e. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata terdiri dari: (1) kepala dinas, (2) sekretariat, (3) bidang perencanaan, (4) bidang pengembangan kebudayaan, (5) bidang promosi dan pemasaran wisata, (6) bidang pengembangan SDM dan kelembagaan, (7) UPTD atau unit pelaksanaan teknis dinas, (8) kelompok jabatan fungsional.

Struktur dinas kebudayaan dan pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung terdiri dari kepala dinas selaku pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab kepada Gubernur, sekretaris yang membawahi subbag keuangan, subbag kepegawaian dan subbag umum dan perlengkapan. Sedangkan bidang lainnya ada 3, yaitu bidang perencanaan yang membawahi seksi penyusunan program dan

anggaran, seksi pengendalian program dan seksi monitoring dan evaluasi. Bidang pengembangan kebudayaan yang membawahi seksi pengembangan kesenian daerah, seksi pengembangan peninggalan sejarah dan purbakalah dan seksi atraksi kebudayaan. Bidang promosi dan pemasaran wisata membawahi seksi analisis pasar, promosi dan bimbingan masyarakat, seksi pengembangan potensi dan seksi usaha sarana dan jasa pariwisata. Bidang pengembangan sumber daya manusia membawahi seksi pelatihan SDM dan kelembagaan, seksi kelembagaan dan seksi ketenagakerjaan.

Tabel 4.1. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung Menurut Golongan.
Keadaan : April 2010.

No	Pangkat	Golongan/Ruang	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Pembina Utama	IV/C	0	0	0
2	Pembina Utama Madya	IV/d	0	0	0
3	Pembina Utama Muda	IV/c	1	0	1
4	Pembina Tk. I	IV/b	5	0	5
5	Pembina	IV/a	0	0	0
6	Penata Tk. I	III/d	2	0	2
7	Penata	III/c	5	6	11
8	Penata Muda Tk. I	III/b	1	1	2
9	Penata Muda	III/a	3	2	5
10	Pengatur Tk.I	II/d	5	4	9
11	Pengatur	II/c	4	2	6
12	Pengatur Muda Tk I	II/b	2	1	3
13	Pengatur Muda	II/a	1	0	1
14	Juru Tk.I	I/d	0	0	0
15	Juru	I/c	0	0	0
16	Juru Muda Tk.1	I/b	0	0	0
17	Juru Muda	I/a	0	0	0
Jumlah			29	16	45

Sumber: DUK Disbudpar Prop.Babel 2010

f. Jumlah Personil.

1. Jumlah personil menurut golongan, pendidikan, dan gender.
2. Jumlah personil menurut tingkat pendidikan.

Tabel 4.2. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung Menurut Tingkat Pendidikan dan gender Keadaan : April 2010

No	Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	S2	2	3	5
2	S1	16	4	20
3	D3	9	4	13
4	SMA	3	4	7
Jumlah		30	15	45

Sumber DUK : Dinas Budpar Propinsi Kep. Babel

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat pendidikan dari tingkat SMA hingga ke jenjang S2.

3. Jumlah personil menurut gender.

Tabel 4.3. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung Menurut gender Keadaan : April 2010

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Perempuan	15
2	Laki-laki	30
Jumlah		45

Sumber DUK : Dinas Budpar Propinsi Kep. Babel

Dari tabel tersebut responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 15. Ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dari pada pegawai perempuan atau dapat dikatakan pegawai laki-laki bila dibandingkan pegawai perempuan 3 berbanding 1.

B. PEMBAHASAN

1. Deskripsi Kualitatif

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan data pada penelitian ini telah dilakukan survei terhadap 45 orang responden dengan teknik sampel jenuh atau konsensus atau total yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Sedangkan hasil survei akan didapatkan gambaran tentang karakteristik responden yang menjadi sampel yang menyangkut data tentang: golongan, pendidikan dan gender.

1) Karakteristik Responden Menurut Golongan

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung jumlah pegawai yang paling besar terdapat pada golongan II (pengatur) sebanyak 20 orang (44,44%) sedangkan golongan III sebanyak 19 orang (42,22%) dan golongan IV sebanyak 6 orang (13,33%).

Karakteristik responden berdasarkan golongan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Menurut Golongan

No	Unit Kerja	Golongan/Ruang				Jumlah	Frekuensi %
		IV	III	II	I		
1	Kepala	1	-	-	-	1	2.22
2	Sekretaris	1	5	7	-	13	28.89
3	Bidang Perencanaan	1	4	1	-	6	13.33
4	Bidang Promosi	1	3	5	-	9	20.00
5	Bidang Kebudayaan	1	3	5	-	9	20.00
6	Bidang Pengembangan SDM dan Kelembagaan	1	4	2	-	7	15.56
Jumlah		6	19	20	0	45	100.00

Sumber : Hasil Olah Data 2010.

2) Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Secara umum definisi pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Bila dilihat dari segi pendidikan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah memadai karena sudah banyak pegawai yang berpendidikan S1 dan S2.

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan pada tabel 4.13.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Frekuensi %
1	S2	2	3	5	11.11
2	S1	16	4	20	44.44
3	D3	9	4	13	28.89
4	SMA	3	4	7	15.56
Jumlah		30	15	45	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010.

Pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan dari SMA hingga S2. Sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 20 orang (44,44%), S2 sebanyak 5 orang (11,11%), D3 sebanyak 13 orang (28,89) dan SMA sebanyak 7 orang (15,56%).

3) Karakteristik Responden Menurut Gender

Karakteristik responden pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menurut gender dapat dilihat seperti pada tabel di bawah :

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Gender

No	Gender	Jumlah	Frekuensi (%)
1	Perempuan	15	33.33
2	Laki-laki	30	66.67
Jumlah		45	100

Sumber : Hasil Olah Data 2010.

Pada tabel tersebut menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang (66,67%) dan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang (33,33%).

b. Deskripsi Data

Hasil survei yang dilakukan terhadap 45 orang responden yang dijadikan sampel jenuh untuk melihat pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini ada 3 variabel bebas, yaitu kualitas pegawai (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Sedangkan variabel tak bebasnya adalah kinerja pegawai (Y). Masing-masing

variabel diukur dengan memberikan beberapa item pernyataan yang telah ditentukan.

Deskripsi jawaban secara lengkap dapat dilihat sebagai berikut :

1). Variabel Kualitas Pegawai (X_1)

Untuk mengukur variabel kualitas pegawai (X_1) ada 14 item pernyataan. Masing-masing item pernyataan memiliki 5 kategori jawaban berskala ordinal dan skala likert 1-5.

Distribusi frekuensi dan persentase jawaban dari 45 responden terhadap pernyataan yang ada pada variabel kualitas pegawai seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1)

No Item	Jawaban										Total Skor	Skor Maks.	%
	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%			
1	15	33.33	29	64.44	0	0.00	0	0.00	1	2.22	192	225	85.33
2	13	28.89	29	64.44	2	4.44	0	0.00	1	2.22	188	225	83.56
3	11	24.44	28	62.22	4	8.89	1	2.22	1	2.22	182	225	80.89
4	11	24.44	31	68.89	1	2.22	1	2.22	1	2.22	185	225	82.22
5	13	28.89	30	66.67	1	2.22	0	0.00	1	2.22	189	225	84.00
6	11	24.44	28	62.22	5	11.11	0	0.00	1	2.22	183	225	81.33
7	13	28.89	29	64.44	1	2.22	1	2.22	1	2.22	187	225	83.11
8	8	17.78	25	55.56	1	2.22	0	0.00	1	2.22	184	225	81.78
9	9	20.00	26	57.78	5	11.11	4	8.89	1	2.22	173	225	76.89
10	8	17.78	33	73.33	2	4.44	1	2.22	1	2.22	181	225	80.44
11	10	22.22	31	68.89	2	4.44	2	4.44	0	0.00	184	225	81.78
12	8	17.78	31	68.89	4	8.89	2	4.44	0	0.00	180	225	80.00
13	8	17.78	33	73.33	2	4.44	2	4.44	0	0.00	182	225	80.89
14	12	26.67	33	73.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	192	225	85.33

Sumber: Hasil olah data 2010.

Tabel tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan sebagai item pernyataan variabel kualitas pegawai (X_1). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pegawai (X_1) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi. Dari ke-14 item pernyataan yang ada, untuk mengukur kualitas pegawai (X_1) hampir semua responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Seperti pada item 1 yang sebagian besar responden (64,44%) menjawab setuju dan 33,33% menjawab sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kualitas yang relatif tinggi.

Untuk lebih rinci jawaban responden tentang variabel kualitas pegawai sebagai berikut:

Pertanyaan nomor 1, yaitu pegawai yang bersangkutan memiliki kecakapan dalam bekerja (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 15 orang yang menjawab sangat setuju (33,33%), 29 orang menjawab setuju (64,44%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas kebudayaan dan Pariwisata memiliki kecakapan dalam bekerja.

Pertanyaan nomor 2, yaitu pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diinginkan oleh atasan (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 13 orang yang menjawab sangat setuju (28,89%), 29 orang yang menjawab setuju (64,44%), 2 orang yang menjawab tidak ada pendapat (4,44%) dan 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi

Kepulauan Bangka Belitung secara umum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan oleh atasan.

Pertanyaan nomor 3, yaitu pegawai yang bersangkutan memiliki kreatifitas yang tinggi (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 11 orang yang menjawab sangat setuju (24,44%), 28 orang yang menjawab setuju (62,22%), 1 orang yang menjawab tidak setuju (2,22%) dan 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kreatifitas yang tinggi.

Pertanyaan nomor 4, yaitu pegawai yang bersangkutan memiliki sikap pantang menyerah (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 11 orang yang menjawab sangat setuju (24,44%), menjawab setuju (68,89%), 1 orang menjawab tidak ada pendapat (2,22%), 1 orang yang menjawab tidak setuju (2,22%) dan 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki sikap pantang menyerah.

Pertanyaan nomor 5, yaitu pegawai yang bersangkutan berpikir serius untuk menyelesaikan setiap pekerjaan (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 13 orang yang menjawab sangat setuju (28,89%), 30 orang yang menjawab setuju (66,67%), 1 orang menjawab tidak ada pendapat (2,22%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung berpikir serius untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Pertanyaan nomor 6, yaitu pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan mengatasi permasalahan yang timbul (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 11 orang menjawab sangat setuju (24,44%), 28 orang menjawab setuju (62,22%), 5 orang menjawab tidak ada pendapat (11,11%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kemampuan mengatasi permasalahan yang timbul.

Pertanyaan nomor 7, yaitu pegawai yang bersangkutan memiliki semangat kerja keras (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 13 orang yang menjawab sangat setuju (28,89%), 29 orang yang menjawab setuju (64,44%), 1 orang yang menjawab tidak ada pendapat (2,22%), 1 orang yang menjawab tidak setuju (2,22%) dan 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki semangat kerja yang keras.

Pertanyaan nomor 8, yaitu pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan berpikir mandiri (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 8 orang yang menjawab sangat setuju (17,78%), 35 orang yang menjawab setuju (77,78%), 1 orang yang menjawab tidak ada pendapat (2,22%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kemampuan berpikir mandiri.

Pertanyaan nomor 9, yaitu pegawai yang bersangkutan menyukai pekerjaan yang rumit (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 9 orang yang menjawab sangat setuju (20,00%), 26 orang menjawab setuju (57,78%), 5 orang

menjawab tidak ada pendapat (11,11%), 4 orang menjawab tidak setuju (8,89%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menyukai pekerjaan yang rumit.

Pertanyaan nomor 10, yaitu pegawai yang bersangkutan memiliki sikap yang fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan yang kompleks (rumit) (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 8 orang menjawab sangat setuju (17,78%), 33 orang menjawab setuju (73,33%), 2 orang menjawab tidak ada pendapat (4,44%), 1 orang menjawab tidak setuju (2,22%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki sikap yang fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan yang kompleks (rumit).

Pertanyaan nomor 11, yaitu pegawai yang bersangkutan suka menerapkan ide-ide baru (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 10 orang menjawab sangat setuju (22,22%), 31 orang menjawab setuju (68,89%), 2 orang menjawab tidak ada pendapat (4,44%) dan 2 orang menjawab tidak setuju (4,44%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung suka menerapkan ide-ide baru.

Pertanyaan nomor 12, yaitu pegawai yang bersangkutan suka menggunakan cara-cara terbaru dalam bekerja bila menghadapi kesulitan (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 8 orang yang menjawab sangat setuju (17,78%), 31 orang menjawab setuju (68,89%), 4 orang menjawab tidak ada pendapat (8,89%), dan 2 orang menjawab tidak setuju (4,44%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka

Belitung suka menggunakan cara-cara terbaru dalam bekerja bila menghadapi kesulitan.

Pertanyaan nomor 13, yaitu pegawai yang bersangkutan menggunakan cara terbaik dalam menyelesaikan masalah (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 8 orang menjawab sangat setuju (17,78%), 33 orang menjawab setuju (73,33%), 2 orang menjawab tidak ada pendapat (4,44%) dan 2 orang menjawab tidak setuju (4,44%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menggunakan cara terbaik dalam menyelesaikan masalah.

Pertanyaan nomor 14, yaitu pegawai yang bersangkutan dapat memanfaatkan secara maksimal sarana dan prasarana kantor yang ada (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 12 orang menjawab sangat setuju (26,67%) dan 33 orang menjawab setuju (73,33%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat memanfaatkan secara maksimal sarana dan prasarana kantor yang ada.

Distribusi jawaban responden berdasarkan karakteristik golongan terlihat pada tabel dibawah ini :

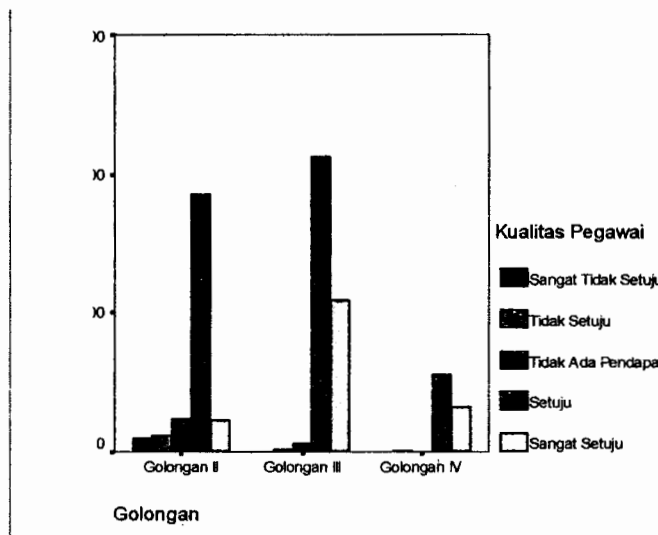
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) Menurut Golongan

		Kualitas Pegawai					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Golongan II	Count	10	12	24	186	23	255
	% within Golongan	3.9%	4.7%	9.4%	72.9%	9.0%	100.0%
Golongan III	Count	0	2	6	213	109	330
	% within Golongan	.0%	.6%	1.8%	64.5%	33.0%	100.0%
Golongan IV	Count	0	1	0	56	33	90
	% within Golongan	.0%	1.1%	.0%	62.2%	36.7%	100.0%
Total	Count	10	15	30	455	165	675
	% within Golongan	1.5%	2.2%	4.4%	67.4%	24.4%	100.0%

Sumber : Hasil olah data 2010

Tabel tersebut, memperlihatkan bahwa secara umum, kualitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung yang menjawab setuju sebesar 67,4%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kualitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi. Jika kualitas pegawai dilihat berdasarkan golongan pegawai menunjukkan adanya perbedaan yang sangat menonjol. Dari masing-masing golongan pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Untuk golongan II sebagian besar responden memiliki kualitas yang relatif tinggi (setuju 72,9%, sangat setuju 9,0%) dengan jumlah 81,0%. Untuk golongan III sebagian besar responden memiliki kualitas yang relatif tinggi (setuju 64,5%, sangat setuju 33,0%) dengan jumlah 97,5%. Sedangkan untuk golongan IV sebagian besar responden memiliki kualitas yang relatif tinggi (setuju 72,9%, sangat setuju 9,0%) dengan jumlah 98,9%.

Distribusi jawaban pada variabel kualitas pegawai (X_1) menurut tingkat golongan secara grafik terlihat pada gambar 5.1.



Gambar 5.1. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) menurut Golongan

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa secara kumulatif, tingkat kualitas pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi. Akan tetapi jika dilihat menurut golongan pegawai menunjukkan bahwa tingkat kualitas pegawai (X_1) yang tertinggi terdapat pada pegawai dengan golongan IV. Hal ini terlihat dengan tingginya persentase pada golongan IV yang menjawab setuju dan sangat setuju yaitu 98,90%.

Distribusi jawaban responden menurut karakteristik tingkat pendidikan dapat dilihat sebagai di bawah ini :

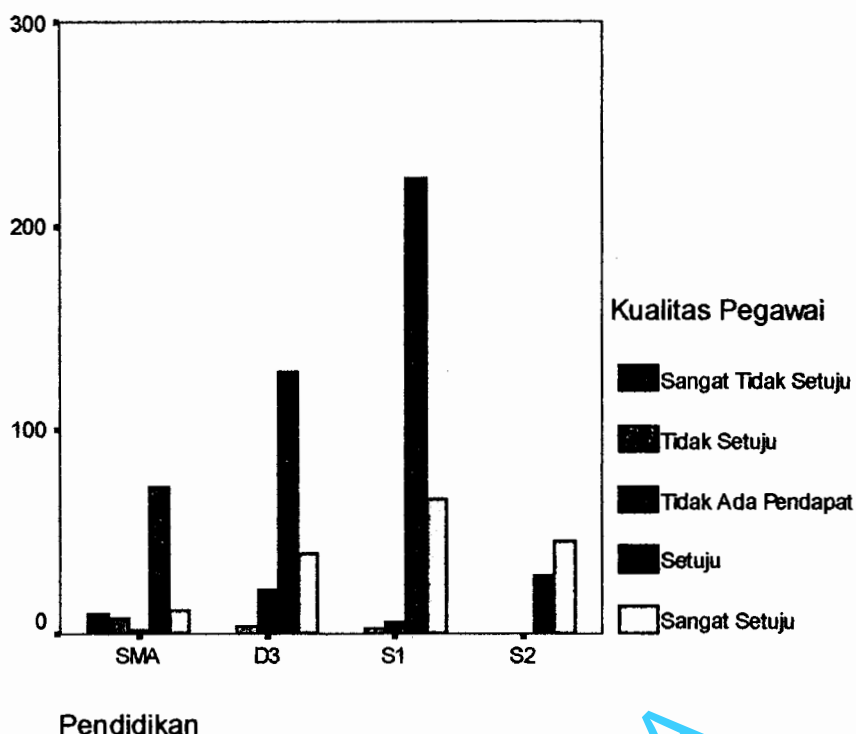
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) Menurut Tingkat Pendidikan

		Kualitas Pegawai					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Pendidikan SMA	Count	10	8	2	73	12	105
	% within Pendidikan	9.5%	7.6%	1.9%	69.5%	11.4%	100.0%
D3	Count	0	4	22	129	40	195
	% within Pendidikan	.0%	2.1%	11.3%	66.2%	20.5%	100.0%
S1	Count	0	3	6	224	67	300
	% within Pendidikan	.0%	1.0%	2.0%	74.7%	22.3%	100.0%
S2	Count	0	0	0	29	46	75
	% within Pendidikan	.0%	.0%	.0%	38.7%	61.3%	100.0%
Total	Count	10	15	30	455	165	675
	% within Pendidikan	1.5%	2.2%	4.4%	67.4%	24.4%	100.0%

Sumber : Hasil olah data 2010

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa kualitas pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung ternyata kualitas pegawai yang relatif tinggi terdapat pada pegawai yang berpendidikan S2 dengan menjawab setuju 38,70% dan sangat setuju 61,30%.

Distribusi jawaban pada variabel kualitas pegawai (X_1) menurut tingkat pendidikan secara grafik dapat dilihat pada gambar 5.2.



Gambar 5.2. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) Menurut Tingkat Pendidikan

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa kualitas pegawai dengan pendidikan S2 relatif tinggi dengan persentase 100%, disusul dengan pendidikan S1 sebesar 97,00%, D3 sebesar 86,7% dan SMA sebesar 80,9%.

Distribusi jawaban responden menurut karakteristik tingkat pendidikan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin tinggi pula kualitas pegawainya dan sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan, maka semakin rendah pula kualitas pegawainya.

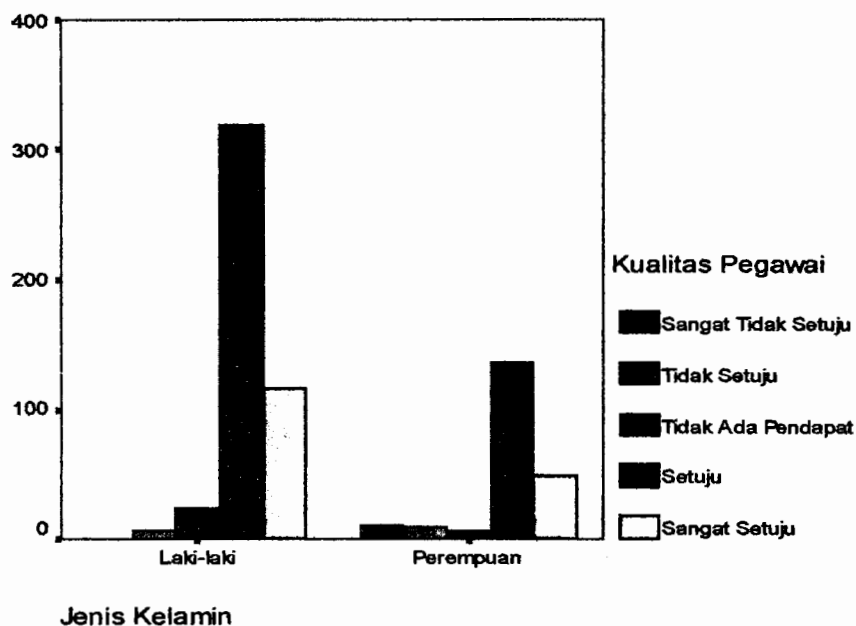
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) Menurut Gender

			Kualitas Pegawai					Total
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Gender	Laki-laki	Count	0	6	24	319	116	465
		% within Jenis Kelamin	0.0%	1.3%	5.2%	68.6%	24.9%	100.0%
	Perempuan	Count	10	9	6	136	49	210
		% within Jenis Kelamin	4.8%	4.3%	2.9%	64.8%	23.3%	100.0%
Total		Count	10	15	30	455	165	675
		% within Jenis Kelamin	1.5%	2.2%	4.4%	67.4%	24.4%	100.0%

Sumber : Hasil olah data 2010

Tabel tersebut, menunjukkan bahwa kualitas pegawai menurut gender, pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung mengalami perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki kualitasnya relatif lebih tinggi dengan menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 93,50%, sedangkan yang perempuan hanya 88,10%, ini disebabkan bahwa laki-laki merasa memiliki tanggung jawab yang lebih dibandingkan perempuan dan perempuan memiliki pekerjaan lebih banyak di luar pekerjaan dinas.

Distribusi jawaban pada variabel kualitas pegawai (X_1) menurut gender secara grafik dapat dilihat pada gambar 5.3. Dari gambar tersebut ternyata pegawai laki-laki kualitasnya lebih tinggi dari pegawai perempuan, ini disebabkan bahwa pegawai laki-laki merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas, maka pegawai laki-laki harus lebih mempersiapkan diri terutama untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar mencapai kinerja yang lebih baik.



Gambar 5.3. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai (X_1) Menurut Gender

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa kualitas pegawai menurut gender berbeda, ternyata pegawai yang berjenis kelamin laki-laki kualitasnya lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

2) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pengukuran variabel motivasi kerja (X_2) ada 15 item pernyataan. Masing-masing item pernyataan memiliki 5 kategori jawaban berskala ordinal dengan skala likert 1-5.

Distribusi frekuensi dan persentase jawaban dari 45 responden terhadap pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi kerja (X_2) seperti pada tabel 4.19.

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No Item	Jawaban										Total Skor	Skor Maks.	%
	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%			
16	6	13.33	32	71.11	4	8.89	3	6.67	0	0.00	176	225	78.22
17	5	11.11	32	71.11	3	6.67	1	2.22	0	0.00	184	225	81.78
18	6	13.33	31	68.89	7	15.56	1	2.22	0	0.00	177	225	78.67
19	16	35.56	28	62.22	1	2.22	0	0.00	0	0.00	195	225	86.67
20	7	15.56	37	82.22	1	2.22	0	0.00	0	0.00	186	225	82.67
21	9	20.00	33	73.33	1	2.22	2	4.44	0	0.00	184	225	81.78
22	9	20.00	27	60.00	9	20.00	0	0.00	0	0.00	180	225	80.00
23	12	26.67	29	64.44	3	6.67	1	2.22	0	0.00	187	225	83.11
24	12	26.67	30	66.67	3	6.67	0	0.00	0	0.00	189	225	84.00
25	6	13.33	26	57.78	11	24.44	2	4.44	0	0.00	171	225	76.00
26	9	20.00	32	71.11	3	6.67	1	2.22	0	0.00	184	225	81.78
27	7	15.56	30	66.67	5	11.11	3	6.67	0	0.00	176	225	78.22
28	4	8.89	30	66.67	4	8.89	5	11.11	2	4.44	164	225	72.89
29	11	24.44	31	68.89	2	4.44	1	2.22	0	0.00	187	225	83.11
30	7	15.56	25	55.56	7	15.56	6	13.33	0	0.00	168	225	74.67

Sumber : Hasil olah data 2010

Tabel tersebut, memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan untuk mendapatkan jawaban tentang motivasi kerja (X_2). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) para pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi, ini dapat dilihat dari jawaban responden umumnya menyatakan setuju dan sangat setuju, berarti menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi.

Untuk lebih rinci jawaban responden dapat dilihat sebagai berikut:

Pertanyaan nomor 16, yaitu saya diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 6 orang menjawab sangat setuju (13,33%), 32 orang menjawab setuju (71,11%), 4 orang menjawab tidak ada pendapat (8,89%) dan 3 orang menjawab tidak setuju (6,67%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan.

Pertanyaan nomor 17, yaitu kemampuan dijadikan standar atau pedoman dalam mendapatkan promosi (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 5 orang menjawab sangat setuju (11,11%), 32 orang menjawab setuju (71,11%), 3 orang menjawab tidak ada pendapat (6,67%) dan 1 orang menjawab tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung kemampuan dijadikan standar atau pedoman dalam mendapatkan promosi.

Pertanyaan nomor 18, yaitu saya diakui sebagai karyawan yang layak dihormati dan dihargai (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 6 orang menjawab sangat setuju (13,33%), 31 orang menjawab setuju (68,89%), 7 orang yang menjawab tidak ada pendapat (15,56%) dan 1 orang menjawab tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung ingin diakui sebagai karyawan yang layak dihormati dan dihargai.

Pertanyaan nomor 19, yaitu kemampuan individu juga harus diperhatikan oleh atasan dan pegawai lain (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 16 orang menjawab sangat setuju (35,56%), 28 orang menjawab setuju (62,22%) dan 1 orang menjawab tidak ada pendapat (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menginginkan kemampuan individu harus diperhatikan oleh atasan dan pegawai lainnya.

Pertanyaan nomor 20, yaitu saya bekerja diterima oleh kelompok atau teman-teman lainnya (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 7 orang menjawab sangat setuju (15,56%), 37 orang menjawab setuju (82,22%) dan 1 orang menjawab tidak ada pendapat (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam bekerja ingin diterima oleh kelompok atau teman-teman lainnya.

Pertanyaan nomor 21, yaitu saya bekerja diperlakukan wajar (apa adanya) oleh atasan (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 9 orang menjawab sangat setuju (20,00%), 33 orang menjawab setuju (73,33%), 1 orang menjawab tidak ada pendapat (2,22%) dan 2 orang menjawab tidak setuju (4,44%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung didalam bekerja ingin diperlakukan wajar (apa adanya) oleh atasan.

Pertanyaan nomor 22, yaitu pekerjaan saya dihargai karena atas prestasi kerja yang baik (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 9 orang menjawab sangat setuju (20,00%), 27 orang menjawab setuju (60,00%), dan 9 orang menjawab tidak ada pendapat (20,00%). Ini menunjukkan bahwa secara

umum pegawai Dinas kebudayaan dan Pariwisata Propinsi kepulauan bangka Belitung ingin dihargai bila mendapatkan prestasi kerja yang baik.

Pertanyaan nomor 23, yaitu saya bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 12 orang menjawab sangat setuju (26,67%), 29 orang menjawab setuju (64,44%), 3 orang menjawab tidak ada pendapat (6,67%) dan 1 orang menjawab tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung bekerja keras karena merasa ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab.

Pertanyaan nomor 24, yaitu dalam melakukan pekerjaan, saya usahakan untuk bertindak disiplin (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 12 orang menjawab sangat setuju (26,67%), 30 orang menjawab setuju (66,67%), dan 3 orang menjawab tidak ada pendapat (6,67%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha untuk bertindak disiplin.

Pertanyaan nomor 25, yaitu saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 6 orang menjawab sangat setuju (13,33%), 26 orang menjawab setuju (57,78%), 11 orang menjawab tidak ada pendapat (24,44%) dan 2 orang menjawab tidak setuju (4,44%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung ingin diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi.

Pertanyaan nomor 26, yaitu loyalitas atasan terhadap karyawan menyenangkan dan baik (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 9 orang menjawab sangat setuju (20,00%), 32 orang menjawab setuju (71,11%), 3 orang menjawab tidak ada pendapat (6,67%) dan 1 orang menjawab tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum loyalitas (perhatian) atasan menyenangkan dan baik terhadap pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Pertanyaan nomor 27, yaitu atasan memberi nasehat dan simpatik atas persoalan pribadi (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 7 orang menjawab sangat setuju (15,56%), 30 orang menjawab setuju (66,67%), 5 orang menjawab tidak ada pendapat (11,11%) dan 3 orang menjawab tidak setuju (6,67%). Ini menunjukkan bahwa secara umum atasan memberikan nasehat yang simpatik atas persoalan pribadi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Pertanyaan nomor 28, yaitu saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pantas dan wajar (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 4 orang menjawab sangat setuju (8,89%), 30 orang menjawab setuju (66,67%), 4 orang menjawab tidak ada pendapat (8,89%), 5 orang menjawab tidak setuju (11,11%) dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju (4,44%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung melaksanakan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pantas dan wajar.

Pertanyaan nomor 29, yaitu dalam mencapai prestasi kerja, saya merasa senang dan bahagia karena pekerjaan itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab saya (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 11 orang menjawab sangat (24,44%), 31 orang menjawab setuju (68,89%), 2 orang menjawab tidak ada pendapat (4,44%) dan 1 orang menjawab tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam pencapaian prestasi kerja, merasa senang dan bahagia karena menganggap pekerjaan itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Pertanyaan nomor 30, yaitu saya dipromosikan oleh atasan untuk menjabat atau memperoleh kenaikan pangkat jika saya bekerja dengan rajin (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 7 orang menjawab sangat setuju (15,56%), 25 orang menjawab setuju (55,56%), 7 orang menjawab tidak ada pendapat (15,56%) dan 6 orang menjawab tidak setuju (13,33%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung ingin dipromosikan oleh atasan untuk menjabat atau memperoleh kenaikan pangkat jika bekerja dengan rajin walaupun terdapat juga sedikit pegawai yang tidak menginginkan hal yang demikian.

Hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (X_2) menurut karakteristik golongan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

(42,22%), 11 orang menjawab sangat tidak setuju (24,44%). Ini menunjukkan bahwa belum menjamin kenyamanan dan keamanan bekerja.

Pertanyaan nomor 36, yaitu didalam bekerja sehari hari, ketenangan bekerja selalu terjamin (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 2 orang menjawab sangat setuju (4,44%), 16 orang menjawab setuju (35,56%), 9 orang menjawab tidak ada pendapat (20,00%), 15 orang menjawab tidak setuju (33,33%) dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju (6,67%). Ini menunjukkan jawaban bervariasi, yakni dalam bekerja sehari hari, ada yang merasa ketenangan bekerja sudah terjamin tapi juga ada yang merasa belum.

Pertanyaan nomor 37, yaitu saya tidak pernah mendapat gangguan dalam bekerja (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 1 orang menjawab sangat setuju (2,22%), 15 orang menjawab setuju (33,33%), 12 orang menjawab tidak ada pendapat (26,67%), 13 orang menjawab tidak setuju (28,89%) dan 4 orang menjawab sangat tidak setuju (8,89%). Ini menunjukkan bahwa jawaban bervariasi, artinya ada yang merasa tidak mendapat gangguan dalam bekerja tetapi ada juga yang merasa terganggu dalam bekerja.

Pertanyaan nomor 38, yaitu pencahayaan terhadap ruangan sudah cukup terang walaupun lampu padam tidak terganggu bekerja (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 1 orang menjawab sangat setuju (2,22%), 12 orang menjawab setuju (26,67%), 7 orang menjawab tidak ada pendapat (15,56%), 21 orang menjawab sangat tidak setuju (46,67%) dan 4 orang menjawab sangat tidak setuju (8,89%). Ini menunjukkan bahwa umumnya pencahayaan terhadap ruangan belum cukup terang, apalagi sewaktu lampu padam akan terganggu bekerja.

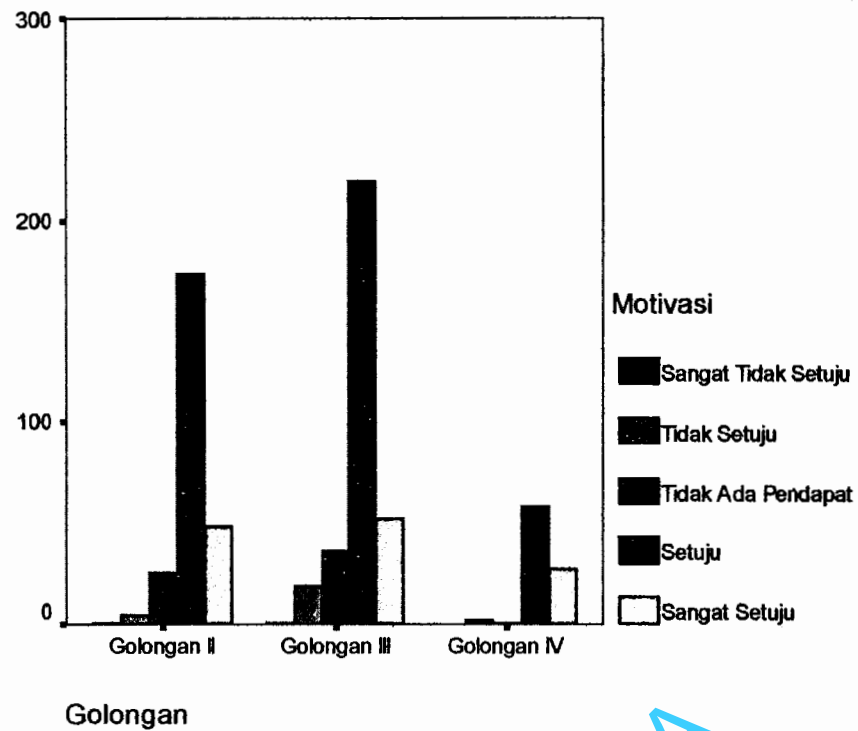
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Pegawai (X_2) Menurut Golongan.

Golongan * Motivasi Crosstabulation							
	Motivasi					Total	
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju		
Golongan II	Count	1	5	26	174	49	255
	% within Golongan	.4%	2.0%	10.2%	68.2%	19.2%	100.0%
Golongan III	Count	1	19	37	220	53	330
	% within Golongan	.3%	5.8%	11.2%	66.7%	16.1%	100.0%
Golongan IV	Count	0	2	1	59	28	90
	% within Golongan	.0%	2.2%	1.1%	65.6%	31.1%	100.0%
Total	Count	2	26	64	453	130	675
	% within Golongan	.3%	3.9%	9.5%	67.1%	19.3%	100.0%

Sumber : Hasil olah data 2010.

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa tingkat motivasi kerja (X_2) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menurut golongan sangat setuju relatif tinggi. Hal ini ditandai dengan umumnya responden menjawab setuju dan disusul dengan jawaban sangat setuju dengan jumlah persentase 86,40%.

Hasil jawaban responden pada variabel motivasi kerja (X_2) menurut golongan secara grafik dapat dilihat pada gambar 5.4. Di sini menunjukkan bahwa semakin tinggi golongan seorang pegawai, maka semakin tinggi pula motivasinya dan sebaliknya, semakin rendah golongan seorang pegawai, maka semakin rendah pula motivasinya. Ini disebabkan pegawai yang memiliki golongan tinggi tentunya keinginan lebih banyak pula terutama untuk mencapai karier dan jika tidak, mereka tidak akan dihargai.



Gambar 5.4. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_2) Menurut Golongan

Gambar tersebut, memperlihatkan bahwa secara umum tingkat motivasi kerja pegawai relatif cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata golongan IV yang motivasinya tertinggi (96,70%), selanjutnya disusul oleh golongan III (82,80%) dan golongan II (87,40%). Semakin tinggi golongan pegawai, maka semakin tinggi pula tekad untuk mengaktualisasikan diri dan akan malu bila dikalahkan oleh golongan yang lebih rendah.

Hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (X_2) menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Pegawai (X_2) Menurut Tingka Pendidikan

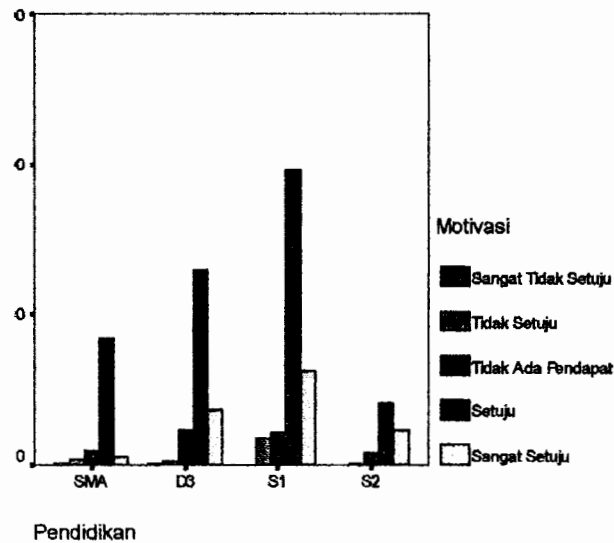
Pendidikan * Motivasi Crosstabulation

		Motivasi					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
PendidikanSMA	Count	1	4	10	84	6	105
	% within Pendidikan	1.0%	3.8%	9.5%	80.0%	5.7%	100.0%
D3	Count	1	3	24	130	37	195
	% within Pendidikan	.5%	1.5%	12.3%	66.7%	19.0%	100.0%
S1	Count	0	18	22	197	63	300
	% within Pendidikan	.0%	6.0%	7.3%	65.7%	21.0%	100.0%
S2	Count	0	1	8	42	24	75
	% within Pendidikan	.0%	1.3%	10.7%	56.0%	32.0%	100.0%
Total	Count	2	26	64	453	130	675
	% within Pendidikan	.3%	3.9%	9.5%	67.1%	19.3%	100.0%

Sumber : Hasil olah data 2010

Tabel tersebut, memperlihatkan bahwa motivasi kerja menurut tingkat pendidikan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi. Ini dapat dilihat dari jawaban responden umumnya menjawab setuju dan sangat setuju. Untuk pegawai yang berpendidikan S2 berjumlah 88.00%, S1 berjumlah 86,70%, yang berpendidikan D3 berjumlah 85,70% dan yang berpendidikan SMA berjumlah 86,40%.

Hasil jawaban pada variabel motivasi kerja (X_2) menurut tingkat pendidikan secara grafik dapat dilihat pada gambar 5.5 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, maka motivasinya juga tinggi dan sebaliknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah juga memiliki motivasi yang rendah pula.



Gambar 5.5. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_2) Menurut Pendidikan

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja pegawai dengan tingkat pendidikan S2 yang tertinggi motivasinya disusul masing-masing oleh S1, SMA dan D3. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai, maka semakin tinggi pula tekad dan semangat untuk menunjukkan aktualisasi dirinya dan kinerjanya karena akan tidak dihargai apabila dikalahkan oleh pegawai yang pendidikannya lebih rendah dan apa bila terjadi demikian, akan dianggap pegawai yang tidak berkualitas atau tidak memiliki kompetensi. Jadi jelas setiap pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi juga memiliki beban yang berat juga secara psikologi, yaitu harus memiliki kualitas yang lebih tinggi juga.

Hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (X_2) menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X_2) Menurut Gender

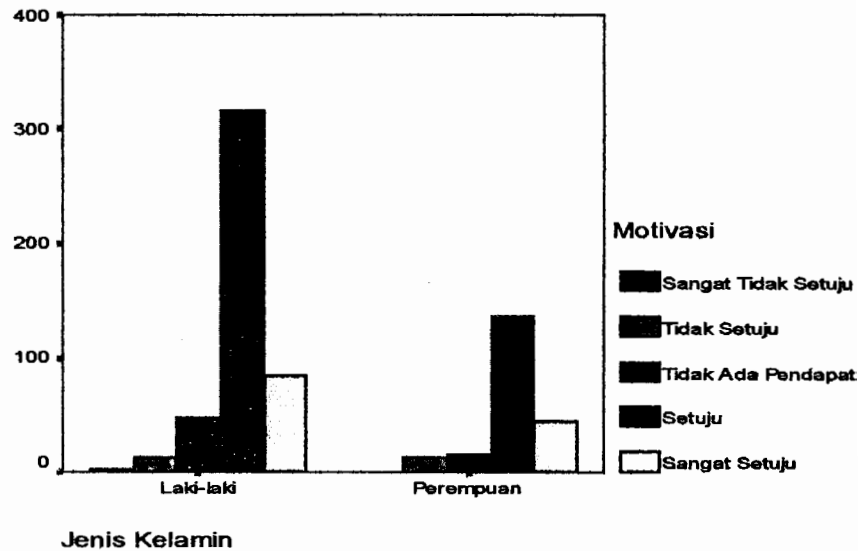
Jenis Kelamin * Motivasi Crosstabulation

		Motivasi					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Jenis Kelamin Laki-laki	Count	2	13	48	317	85	465
	% within Jenis Kelamin	.4%	2.8%	10.3%	68.2%	18.3%	100.0%
Perempuan	Count	0	13	16	136	45	210
	% within Jenis Kelamin	.0%	6.2%	7.6%	64.8%	21.4%	100.0%
Total	Count	2	26	64	453	130	675
	% within Jenis Kelamin	.3%	3.9%	9.5%	67.1%	19.3%	100.0%

Sumber: Hasil olah data 2010

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja (X_2) menurut gender pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Dinas Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi. Hal ini ditandai dengan umumnya responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dan ternyata pegawai yang berjenis kelamin laki-laki memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi (86,50%) dibandingkan dengan pegawai yang berjenis kelamin perempuan (86,20%). Hal ini membuktikan secara psikologis bahwa laki-laki memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan perempuan. Jadi laki-laki harus bekerja lebih keras dan memiliki semangat lebih tinggi dari perempuan, kalau tidak akan kalah dengan perempuan. Nilai bangsa Indonesia sejak dahulu mengatakan "perempuan itu di dapur", nilai ini walaupun beransur-ansur memipis, namun tidak akan hilang total begitu saja dan secara kodrat laki-laki diberi tanggung jawab yang lebih besar sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Hasil jawaban pada variabel motivasi kerja (X_2) menurut gender secara grafik dapat dilihat pada gambar 5.6



Gambar 5.6. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X₂) Menurut Gender

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja (X₂) pegawai menurut gender, maka pegawai berjenis kelamin laki-laki relatif lebih tinggi motivasi kerjanya dibanding dengan pegawai berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan volume kerja yang relatif sedikit sehingga pegawai perempuan memanfaatkan waktunya untuk mengurus kepentingan pribadi.

3) Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Pengukuran variabel lingkungan kerja (X₃) ada 11 item pernyataan. Masing-masing item pernyataan memiliki 5 kategori jawaban berskala ordinal dengan skala likert 1-5.

Distribusi frekuensi dan persentase jawaban dari 45 responden terhadap pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja (X₃) seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No Item	Jawaban										Total Skor	Skor Maks	%
	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%			
31	2	4.44	2	4.44	11	24.44	21	46.67	9	20.00	102	225	45.33
32	1	2.22	3	6.67	6	13.33	22	48.89	13	28.89	92	225	40.89
33	1	2.22	6	13.33	7	15.56	21	46.67	10	22.22	102	225	45.33
34	1	2.22	4	8.89	6	13.33	22	48.89	12	26.67	95	225	42.22
35	1	2.22	6	13.33	8	17.78	19	42.22	11	24.44	102	225	45.33
36	2	4.44	16	35.56	9	20.00	15	33.33	3	6.67	134	225	59.56
37	1	2.22	15	33.33	12	26.67	13	28.89	4	8.89	131	225	58.22
38	1	2.22	12	26.67	7	15.56	21	46.67	4	8.89	120	225	53.33
39	1	2.22	14	31.11	6	13.33	20	44.44	4	8.89	123	225	54.67
40	1	2.22	12	26.67	11	24.44	16	35.56	5	11.11	123	225	54.67
41	0	0.00	13	28.89	10	22.22	17	37.78	5	11.11	121	225	53.78

Sumber: Hasil olah data tahun 2010.

Tabel tersebut, memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menyatakan jawaban yang bervariasi. Tetapi pada umumnya responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung kurang baik.

Untuk lebih rinci jawaban responden dapat dilihat sebagai berikut:

Pertanyaan nomor 31, yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata memiliki kantor (gedung) yang representatif (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 2 orang yang menjawab sangat setuju (4,44%), 2 orang menjawab setuju (4,44%), 11 orang menjawab tidak ada pendapat (24,44%), 21 orang menjawab tidak setuju (46,67%), dan 21 orang menjawab sangat tidak setuju (46,67%). Ini berarti menunjukkan bahwa gedung (kantor) Dinas kebudayaan dan Pariwisata tidak representatif. Hal ini disebabkan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata menempati rumah dinas wakil ketua DPRD Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Pertanyaan nomor 32, yaitu gedung yang ditempati sudah sesuai dengan kapasitas yang diinginkan (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 1 orang menjawab sangat setuju (2,22%), 3 orang menjawab setuju (6,67), 6 orang menjawab tidak ada pendapat (13,33%), 22 orang menjawab tidak setuju (48,89%), dan 23 orang menjawab sangat tidak setuju (28,89%). Ini menunjukkan bahwa gedung yang ditempati belum memenuhi kapasitas yang diinginkan.

Pertanyaan nomor 33, yaitu pengaturan tata letak peralatan sudah sesuai dengan ketentuan administrasi perkantoran (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 1 orang menjawab sangat setuju (2,22%), 6 orang menjawab setuju (13,33%), 7 orang menjawab tidak ada pendapat (15,56%), 21 orang menjawab tidak setuju (46,67%), dan 10 orang menjawab sangat tidak setuju (22,22%). Ini menunjukkan bahwa pengaturan tata letak peralatan belum sesuai dengan standar ketentuan yang ada.

Pertanyaan nomor 34, yaitu ruang kerjanya sudah memenuhi kriteria baik (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 1 orang menjawab sangat setuju (2,22%), 4 orang menjawab setuju (8,89%), 6 orang menjawab tidak ada pendapat (13,33%), 22 orang menjawab tidak setuju (48,89%), 12 orang menjawab sangat tidak setuju (26,67%). Ini menunjukkan bahwa ruang kerja belum baik.

Pertanyaan nomor 35, yaitu ruang kerjanya sudah menjamin kenyamanan dan keamanan pegawai (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,22%), 6 orang menjawab setuju (13,33%), 8 orang menjawab tidak ada pendapat (17,78%), 19 orang menjawab tidak setuju

Pertanyaan nomor 39, yaitu ventilasi di kantor sudah cukup sehingga udara di ruangan selalu terasa segar 9 (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 1 orang menjawab sangat setuju (2,22%), 14 orang menjawab setuju (31,11%), 6 orang menjawab tidak ada pendapat (13,33%), 20 orang menjawab tidak setuju (44,44%), dan 4 orang menjawab sangat tidak setuju (8,89%). Ini menunjukkan walaupun ada yang merasa cukup, tetapi secara umum ventilasi kantor belum cukup sehingga udara di ruangan tidak selalu terasa segar.

Pertanyaan nomor 40, yaitu sirkulasi udara untuk semua ruangan sudah cukup (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 1 orang menjawab sangat setuju (2,22%), 12 orang menjawab setuju (26,67%), 11 orang menjawab tidak ada pendapat (24,44%), 16 orang menjawab tidak setuju (35,56%), dan 5 orang menjawab sangat tidak setuju (11,11%). Ini menunjukkan walaupun jawaban bervariasi, namun secara umum menunjukkan bahwa sirkulasi udara untuk semua ruangan belum cukup.

Pertanyaan nomor 41, yaitu kesehatan kerja di kantor sudah cukup terjamin (diisi oleh yang bersangkutan), diperoleh jawaban 13 orang menjawab setuju (28,89%), 10 orang menjawab tidak ada pendapat (22,22%), 17 orang menjawab tidak setuju (37,78%), dan 5 orang menjawab sangat tidak setuju (11,11%). Ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja di kantor belum cukup terjamin.

Sebanyak 11 item pernyataan yang diajukan untuk menjawab tentang lingkungan kerja, secara umumnya responden menjawab tidak setuju seperti pada item 1 yang sebagian besar responden (46,67%) dan item 2 (48,89%) dan

seterusnya ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung kurang baik.

Hasil jawaban variabel lingkungan kerja (X_3) menurut golongan dapat dilihat tabel 4.24.

Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Menurut Golongan

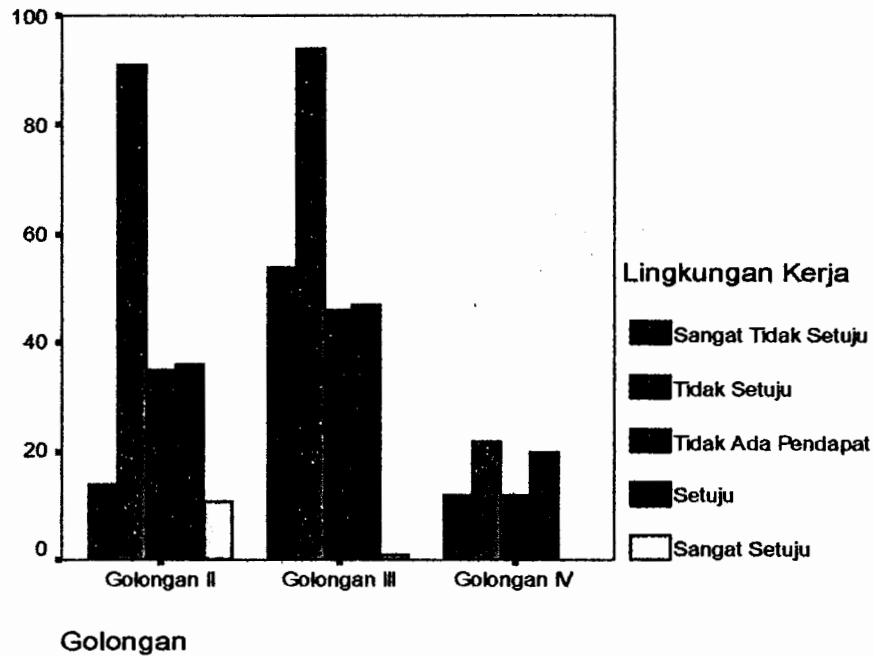
Golongan * Lingkungan Kerja Crosstabulation

	Lingkungan Kerja					Total	
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju		
Golongan II	Count	14	91	35	36	11	187
	% within Golongan	7.5%	48.7%	18.7%	19.3%	5.9%	100.0%
Golongan III	Count	54	94	48	47	1	242
	% within Golongan	22.3%	38.8%	19.0%	19.4%	.4%	100.0%
Golongan IV	Count	12	22	12	20	0	66
	% within Golongan	18.2%	33.3%	18.2%	30.3%	.0%	100.0%
Total	Count	80	207	93	103	12	495
	% within Golongan	16.2%	41.8%	18.8%	20.8%	2.4%	100.0%

Sumber : hasil olah data 2010

Tabel tersebut, memperlihatkan secara umum bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif bervariasi. Namun jumlah yang terbesar terdapat pada golongan III (61,10%), untuk golongan IV (51,50%) dan golongan II (56,20%). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif kurang baik. Hal ini dikarenakan bahwa Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menempati rumah dinas wakil ketua DPRD Propinsi Kepulauan Bangka Belitung yang mana peruntukannya rumah bukan kantor berarti belum memenuhi syarat kantor yang baik.

Hasil jawaban pada variabel lingkungan kerja (X_3) menurut golongan secara grafik dapat dilihat pada gambar 5.7



Gambar 5.7. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Menurut Golongan

Grafik tersebut, memperlihatkan bahwa secara umum lingkungan kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif kurang baik, tetapi jika dilihat berdasarkan golongan pegawai, maka pegawai golongan IV yang menyatakan tertinggi tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ini berarti pegawai golongan tertinggi telah memiliki wawasan yang luas dan memiliki kemampuan yang baik, jadi mereka tahu kriteria kantor yang baik atau layak.

Hasil jawaban variabel lingkungan kerja (X_3) berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel 4.24

**Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3)
Menurut Pendidikan**

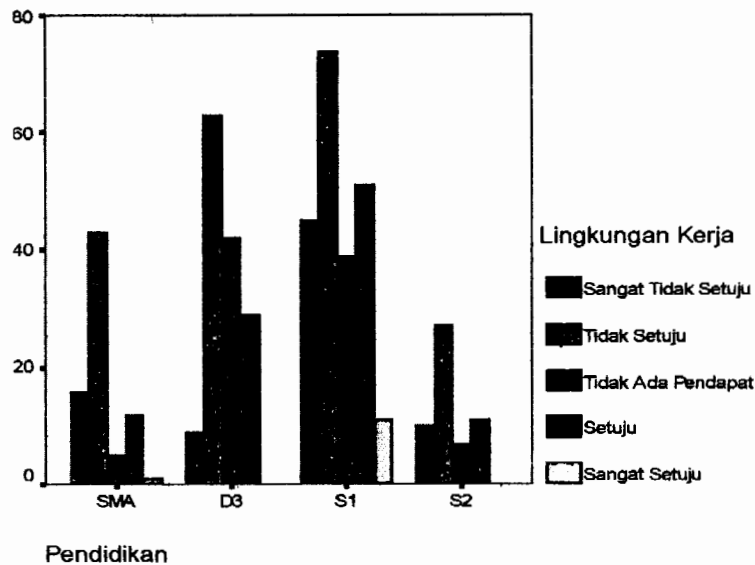
Pendidikan * Lingkungan Kerja Crosstabulation

	Lingkungan Kerja					Total
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Pendidikan SMA Count % within Pendidikan	16 20.8%	43 55.8%	5 6.5%	12 15.6%	1 1.3%	77 100.0%
D3 Count % within Pendidikan	9 6.3%	63 44.1%	42 29.4%	29 20.3%	0 .0%	143 100.0%
S1 Count % within Pendidikan	45 20.5%	74 33.6%	39 17.7%	51 23.2%	11 5.0%	220 100.0%
S2 Count % within Pendidikan	10 18.2%	27 49.1%	7 12.7%	11 20.0%	0 .0%	55 100.0%
Total Count % within Pendidikan	80 16.2%	207 41.8%	93 18.8%	103 20.8%	12 2.4%	495 100.0%

Sumber : Hasil olahan data 2010

Tabel tersebut, memperlihatkan bahwa lingkungan kerja (X_3) menurut pendidikan pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung dilihat dari tingkat pendidikan tidak menunjukkan perbedaan yang berarti. Meskipun demikian, ada satu hal yang menarik bahwa pada tingkat pendidikan S1 menunjukkan lingkungan kerja (X_3) yang relatif lebih tinggi dibanding dengan pendidikan lainnya. Hal ini disebabkan pegawai yang berpendidikan S1 bertugas melayani keperluan kepala dinas, sehingga mereka selalu ada tugas dengan kata lain mereka setiap hari ada tugas yang dikerjakan. Jadi merekalah yang lebih tahu keadaan yang sebenarnya.

Hasil jawaban pada variabel lingkungan kerja (X_3) menurut golongan secara grafik dapat dilihat pada gambar 5.8



Gambar 5.8. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X₃) Menurut Tingkat Pendidikan

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja menurut tingkat pendidikan ternyata pegawai yang berpendidikan D3 relatif rendah. Kemudian disusul dengan S1. hal ini disebabkan karena volume kerja mereka relatif sedikit.

Hasil jawaban variabel lingkungan kerja (X₃) menurut jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X₃) Menurut Gender

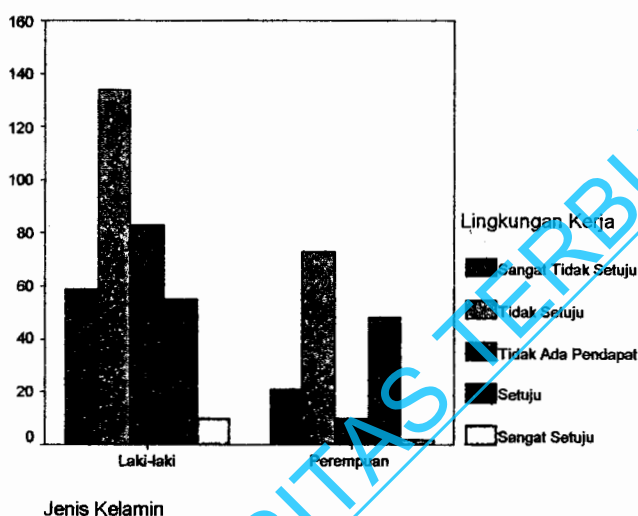
Jenis Kelamin * Lingkungan Kerja Crosstabulation

		Lingkungan Kerja					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Jenis Kelamin Laki-laki	Count	59	134	83	55	10	341
	% within Jenis Kelamin	17.3%	39.3%	24.3%	16.1%	2.9%	100.0%
Perempuan	Count	21	73	10	48	2	154
	% within Jenis Kelamin	13.6%	47.4%	6.5%	31.2%	1.3%	100.0%
Total	Count	80	207	93	103	12	495
	% within Jenis Kelamin	16.2%	41.8%	18.8%	20.8%	2.4%	100.0%

Sumber : Hasil olahan data 2010

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja menurut gender pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif kurang baik. Ini ditandai oleh jawaban responden yang persentase terbesar adalah tidak setuju. Namun apabila kita membandingkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan persentase jawabannya lebih tinggi (32,5%) dibandingkan dengan pegawai laki-laki (19,00%). Hal ini disebabkan perempuan lebih menginginkan kenyamanan suasana kerja dan kelengkapan fasilitas.

Hasil jawaban pada variabel lingkungan kerja (X_3) menurut gender secara grafik terlihat pada gambar 5.9



Gambar 5.9. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Menurut Gender

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja menurut gender berbeda antara laki-laki dan perempuan, yang mana perempuan menginginkan kenyamanan suasana kerja dan kelengkapan fasilitas yang baik.

4) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengukur variabel kinerja pegawai ada 15 item pernyataan. Masing-masing item pernyataan memiliki 5 kategori jawaban beskala ordinal dengan skala liker 1-5.

Distribusi dan persentase jawaban dari 45 responden terhadap pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	Jawaban										Total Skor	Skor Maks	%
	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%			
42	12	26.67	30	66.67	2	4.44	1	2.22	0	0.00	188	225	83.56
43	14	31.11	31	68.89	0	0.00	0	0.00	0	0.00	194	225	86.22
44	13	28.89	30	66.67	1	2.22	1	2.22	0	0.00	190	225	84.44
45	9	20.00	31	68.89	3	6.67	2	4.44	0	0.00	182	225	80.89
46	15	33.33	27	60.00	1	2.22	2	4.44	0	0.00	190	225	84.44
47	15	33.33	28	62.22	1	2.22	1	2.22	0	0.00	192	225	85.33
48	6	13.33	27	60.00	3	6.67	8	17.78	1	2.22	164	225	72.89
49	13	28.89	29	64.44	2	4.44	1	2.22	0	0.00	189	225	84.00
50	10	22.22	32	71.11	0	0.00	3	6.67	0	0.00	184	225	81.78
51	12	26.67	33	73.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	192	225	85.33
52	16	35.56	28	62.22	1	2.22	0	0.00	0	0.00	195	225	86.67
53	4	8.89	37	82.22	0	0.00	3	6.67	0	0.00	179	225	79.56
54	5	11.11	36	80.00	4	8.89	0	0.00	0	0.00	181	225	80.44
55	10	22.22	34	75.56	1	2.22	0	0.00	0	0.00	189	225	84.00
56	11	24.44	31	68.89	2	4.44	1	2.22	0	0.00	187	225	83.11

Sumber : Hasil olahan data 2010

Tabel tersebut, memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, kemudian disusul dengan sangat setuju. hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi.

Untuk mengetahui jawaban responden secara rinci dapat dilihat sebagai berikut: Pertanyaan nomor 42, yaitu yang bersangkutan memiliki kemampuan

untuk merencanakan pekerjaan (diisi oleh atasan), diperoleh jawaban 12 orang menjawab sangat setuju (26,67%), 30 orang menjawab setuju (66,67%), 2 orang menjawab tidak ada pendapat (4,44%), dan 1 orang menjawab tidak setuju (2,22%). Ini menunjuk bahwa umumnya pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kemampuan untuk merencanakan kegiatan.

Pertanyaan nomor 43, yaitu yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 14 orang menjawab sangat setuju (31,11%), dan 31 orang menjawab setuju (68,89%). Ini menunjukkan bahwa umumnya pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kemampuan untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan.

Pertanyaan nomor 44, yaitu yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 13 orang menjawab sangat setuju (28,89%), 30 orang menjawab setuju (66,67%), 1 orang menjawab tidak ada pendapat (2,22%), dan 1 orang menjawab tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kebudayaan dan pariwisata propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kemampuan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan.

Pertanyaan nomor 45, yaitu yang bersangkutan tanggap terhadap keinginan masyarakat (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 9 orang menjawab sangat setuju (33,33%), 31 orang menjawab setuju (68,89%), 3 orang menjawab tidak ada pendapat (6,67%), dan 2 orang menjawab tidak setuju (4,44%). Ini

menunjukkan bahwa umumnya pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung tanggap terhadap keinginan masyarakat.

Pertanyaan nomor 46, yaitu yang bersangkutan menerapkan hal-hal baru yang dapat membantu memperlancar pekerjaan (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 15 orang menjawab sangat setuju (33,33%), 27 orang menjawab setuju (60,00%), 1 orang menjawab tidak ada pendapat (2,22%), dan 2 orang menjawab tidak setuju (4,44%). Ini menunjukkan umumnya pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Bdelitung menerapkan hal hal baru yang dapat membantu memperlancar pekerjaan.

Pertanyaan nomor 47, yaitu yang bersangkutan dalam menyelesaikan kegiatan selalu memperhatikan (mengacu) kepada kalender yang sudah ditetapkan (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 15 orang menjawab sangat setuju (33,33%), 28 orang menjawab setuju (62,22%), 1 orang menjawab tidak ada pendapat (2,22%), dan 1 orang menjawab tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa umumnya pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam menyelesaikan kegiatan selalu memperhatikan (mengacu) kepada kalender kegiatan yang sudah ditetapkan.

pertanyaan nomor 48, yaitu yang bersangkutan biasanya kedatangan ke kantor dan kepulangan dari kantor selalu tepat waktu sesuai jam kerja (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 6 orang menjawab sangat setuju (13,33%), 27 orang menjawab setuju (60,00%), 3 orang menjawab tidak ada pendapat (6,67%), 8 orang menjawab tidak setuju (17,78%), dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa walaupun jawaban barvriasi, namun secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan

Bangka Belitung biasanya baik kedatangan ke kantor maupun kepulangan dari kantor selalu tepat waktu sesuai jam kerja.

Pertanyaan nomor 49, yaitu yang bersangkutan memiliki kemampuan menata administrasi perkantoran secara efektif dan efisien (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 13 orang menjawab sangat setuju (28,89%), 29 orang menjawab setuju (64,44%), 2 orang menjawab tidak ada pendapat (4,44%), dan 1 orang menjawab tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa umumnya pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kemampuan menata administrasi perkantoran secara efektif dan efisien.

Pertanyaan nomor 50, yaitu yang bersangkutan memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam metode (cara) yang terbaik dalam mengerjakan pekerjaan (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 10 orang menjawab sangat setuju (22,22%), 32 orang menjawab setuju (71,11%), dan 3 oprang menjawab tidak setuju (6,67%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam metode (cara) yang terbaik dalam mengerjakan pekerjaan.

Pertanyaan nomor 51, yaitu yang bersangkutan memiliki kemampuan berpikir untuk berbuat (menghasilkan) yang lebih baik dalam bekerja (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 12 orang menjawab sangat setuju (26,67%), dan 33 orang menjawab setuju (73,33%). Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki

kemampuan berpikir untuk berbuat (menghasilkan) yang lebih baik dalam bekerja.

Pertanyaan nomor 52, yaitu yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 16 orang menjawab sangat setuju (35,56%), 28 orang menjawab setuju (62,22%), dan 1 orang menjawab tidak ada pendapat (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Pertanyaan nomor 53, yaitu yang bersangkutan memahami dan mengerti terhadap peraturan-peraturan yang berlaku (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 4 orang menjawab sangat setuju (8,89%), 37 orang menjawab setuju (82,22%), dan 3 orang menjawab tidak setuju (6,67%). Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung secara umum memahami dan mengerti terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Pertanyaan nomor 54, yaitu yang bersangkutan memiliki kemampuan menginformasikan (mengkomunikasikan) kebijakan pemerintah kepada masyarakat (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 5 orang menjawab sangat setuju (11,11%), 36 orang menjawab setuju (80,00%) dan 4 orang menjawab tidak ada pendapat (8,89%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kemampuan menginformasikan (mengkomunikasikan) kebijakan pemerintah kepada masyarakat.

Pertanyaan nomor 55, yaitu yang bersangkutan memiliki kemampuan berkoordinasi dengan pihak terkait dalam pelaksanaan kegiatan (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 10 orang menjawab sangat setuju (22,22%), 34 orang menjawab setuju (75,56%), dan 1 orang menjawab tidak ada pendapat (2,22%). Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung secara umum memiliki kemampuan berkoordinasi dengan pihak terkait dalam pelaksanaan kegiatan.

Pertanyaan nomor 56, yaitu yang bersangkutan memiliki sifat keterbukaan dan senang menerima masukan dari orang lain untuk perbaikan (diisi oleh atasan langsung), diperoleh jawaban 11 orang menjawab sangat setuju (24,44%), 31 orang menjawab setuju (68,89%), 2 orang menjawab tidak ada pendapat (4,44%) dan 1 orang menjawab tidak setuju (2,22%). Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki sifat keterbukaan dan senang menerima masukan dari orang lain untuk perbaikan.

Hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai menurut golongan seperti pada tabel 4.27. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung ternyata umumnya kinerja pegawai tinggi, ini terlihat dari jawaban responden tetapi bila dilihat dari golongan, ternyata golongan IV paling tinggi kinerjanya, disusul golongan III dan selanjutnya golongan II. Ini berarti semakin tinggi golongan pegawai, maka semakin baik kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah golongan pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

**Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Menurut Golongan**

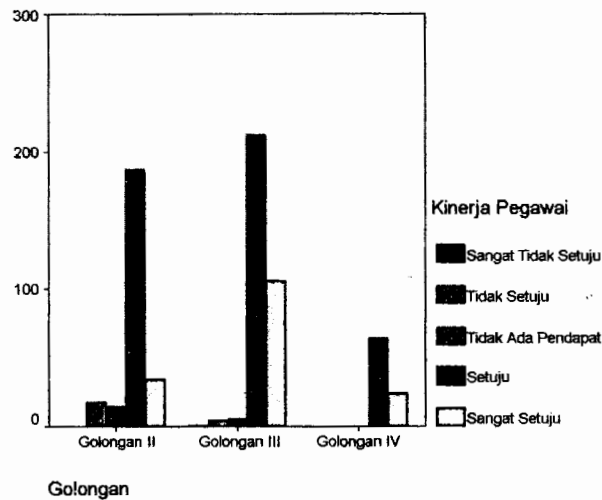
Golongan * Kinerja Pegawai Crosstabulation

		Kinerja Pegawai					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Golongan II	Count	0	18	15	187	35	255
	% within Golongan	.0%	7.1%	5.9%	73.3%	13.7%	100.0%
Golongan III	Count	1	5	6	212	106	330
	% within Golongan	.3%	1.5%	1.8%	64.2%	32.1%	100.0%
Golongan IV	Count	0	0	0	65	25	90
	% within Golongan	.0%	.0%	.0%	72.2%	27.8%	100.0%
Total	Count	1	23	21	464	168	675
	% within Golongan	.1%	3.4%	3.1%	68.7%	24.6%	100.0%

Sumber : Hasil olahan data 2010

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi, terutama pegawai golongan IV yang menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 100%, pegawai golongan III berjumlah 96,30%, sedangkan golongan II berjumlah 87,00%. Jika dilihat menurut golongan pegawai maka tingkat kinerja pegawai menunjukkan adanya perbedaan antara golongan IV dan golongan lainnya pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Hasil jawaban pada variabel kinerja pegawai (Y) menurut golongan secara grafik dapat dilihat pada gambar 5.10 menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai golongan yang tinggi umumnya memiliki pendidikan yang tinggi pula dan sebaliknya pegawai yang memiliki golongan yang rendah umumnya memiliki pendidikan yang rendah pula.



Gambar 5.10. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Golongan

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menurut golongan relatif berbeda. Persentase yang paling tinggi adalah pegawai golongan IV, disusul pegawai golongan III dan golongan II. Jadi jelas bahwa pegawai yang memiliki golongan tinggi tentu memiliki pendidikan yang tinggi pula atau pengalaman yang banyak, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya dan sebaliknya, pegawai yang memiliki golongan rendah berarti memiliki tingkat pendidikan yang rendah pula atau memiliki pengalaman yang sedikit tentu akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dari hasil penelitian di atas dapat dirumuskan suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja, maka tingkatkan pendidikan dan pelatihan yang relevan.

Hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai menurut pendidikan seperti pada tabel 4.29.

Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Pendidikan

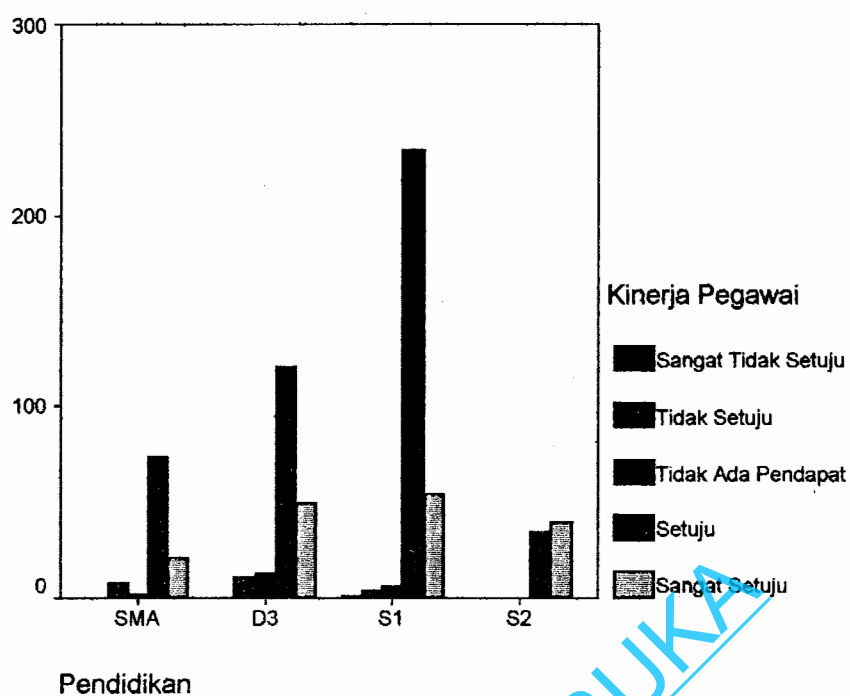
Pendidikan * Kinerja Pegawai Crosstabulation

		Kinerja Pegawai				Total	
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju		Sangat Setuju
Pendidikan SMA	Count	0	8	2	74	21	105
	% within Pendidikan	.0%	7.6%	1.9%	70.5%	20.0%	100.0%
D3	Count	0	11	13	121	50	195
	% within Pendidikan	.0%	5.6%	6.7%	62.1%	25.6%	100.0%
S1	Count	1	4	6	234	55	300
	% within Pendidikan	.3%	1.3%	2.0%	78.0%	18.3%	100.0%
S2	Count	0	0	0	35	40	75
	% within Pendidikan	.0%	.0%	.0%	46.7%	53.3%	100.0%
Total	Count	1	23	21	464	168	675
	% within Pendidikan	.1%	3.4%	3.1%	68.7%	24.6%	100.0%

Sumber : Hasil olahan data 2010

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai menurut tingkat pendidikan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah bervariasi. Sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung relatif tinggi. Berdasarkan tingkat pendidikan kinerja pegawai yang tertinggi adalah pegawai yang berpendidikan S2 dengan persentase sebesar 100%, S1 sebesar 96,30%, D3 sebesar 87,70% sedangkan SMA sebesar 90,50%. Jadi dari data di atas dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya karena pendidikan mempengaruhi kompetensi dan kualitas pegawai, sedangkan kualitas pegawai akan mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi kualitas pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut dan sebaliknya, semakin rendah kualitas pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerja.

Hasil jawaban pada variabel kinerja pegawai (Y) menurut tingkat pendidikan secara grafik dapat dilihat pada gambar 5.11



Gambar 5.11. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Tingkat Pendidikan

Grafik tersebut, memperlihatkan bahwa tingkat kinerja pegawai dengan tingkat pendidikan S2 relatif tertinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya. Hal ini semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai, maka akan semakin memiliki kompetensi dan kualitas yang tinggi pula, kualitas yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dan sebaliknya, pegawai yang tingkat pendidikannya rendah tentu memiliki kompetensi atau kualitas yang rendah pula dan akan menghasilkan kinerja yang rendah juga.

Hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai menurut pendidikan seperti pada tabel 4.29.

Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Gender

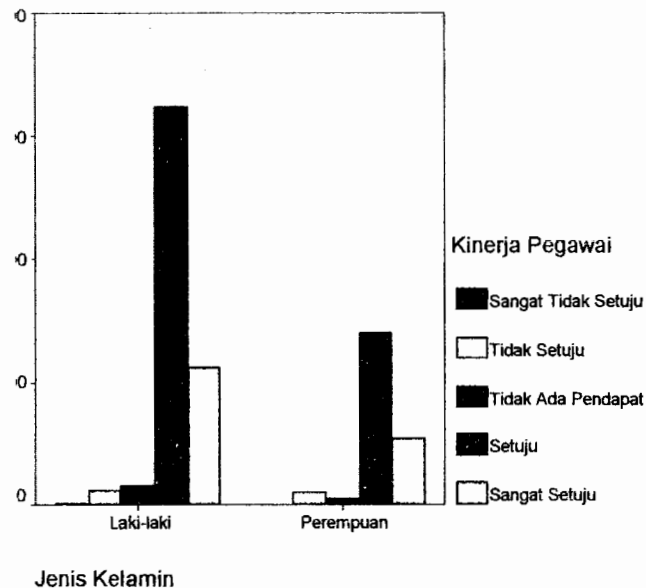
Jenis Kelamin * Kinerja Pegawai Crosstabulation

		Kinerja Pegawai					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Jenis Kelamin Laki-laki	Count	1	12	16	324	112	465
	% within Jenis Kelamin	.2%	2.6%	3.4%	69.7%	24.1%	100.0%
Perempuan	Count	0	11	5	140	54	210
	% within Jenis Kelamin	.0%	5.2%	2.4%	66.7%	25.7%	100.0%
Total	Count	1	23	21	464	166	675
	% within Jenis Kelamin	.1%	3.4%	3.1%	68.7%	24.6%	100.0%

Sumber : Hasil olahan data 2010

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung menurut gender terdapat perbedaan. Hal ini ditandai dengan jawaban responden pada jenis kelamin laki-laki menjawab setuju dan sangat setuju dengan persentase 93,80%, sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan menjawab setuju dan sangat setuju dengan persentase 92,40%. Ini berarti pegawai laki-laki memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai perempuan karena pegawai perempuan umumnya banyak mengerjakan pekerjaan rumah dan pribadi yang lebih dominan bila dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Ini dapat dilihat bahwa umumnya jabatan banyak diduduki oleh pegawai laki-laki dibandingkan dengan pegawai perempuan karena kita menyadari bahwa kaum perempuan lebih banyak keterbatasan dibandingkan dengan laki-laki.

Hasil jawaban pada variabel kinerja pegawai (Y) menurut gender secara grafik dapat dilihat pada gambar 5.12



Gambar 5.12. Grafik Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) Menurut Gender

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki lebih besar persentasenya menjawab setuju dan sangat setuju dibanding dengan pegawai yang berjenis kelamin perempuan. Ini berarti kinerja pegawai laki-laki umumnya lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai perempuan karena kaum perempuan lebih banyak keterbatasan dibandingkan dengan laki-laki. Kita akui bahwa perempuan disamping melaksanakan tugasnya sebagai pegawai, juga dituntut melaksanakan fungsinya mengurus rumah, mengurus anak dan mengurus suami dan juga secara kodrat kaum perempuan memiliki keterbatasan ruang gerak dan waktu bila dibandingkan dengan laki-laki.

C. Analisis Statistik

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diungkapkan pada Bab III serta untuk memperkuat hasil analisis deskriptif, dilakukan dengan analisis statistik.

Analisis statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi (*product moment*) dan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis korelasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi pearson.

Analisis korelasi pearson (*product moment*) maupun analisis regresi linier berganda mensyaratkan pengukuran datanya sekurang-kurangnya adalah interval. Sedangkan data yang diperoleh dari hasil koesioner merupakan data dengan skala ordinal sehingga sebelum data dianalisis perlu dilakukan konversi skala dari ordinal ke interval. Proses transformasi akan dilakukan dengan *Metode Susessive interval*.

Setelah data terbentuk dalam skala interval maka diperoleh empat variabel yang akan dianalisis. Ada 3 variabel bebas (*independent variabel*), yaitu kualitas pegawai (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) serta ada 1 variabel tak bebas (*dependent variabel*) yaitu kinerja pegawai (Y). Survei telah dilakukan terhadap 45 responden di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1) Analisa Korelasi.

Untuk mengetahui hubungan antara 1 variabel dengan variabel lain dilakukan dengan cara melakukan analisis korelasi perason (*product moment*).

- a. Hitung nilai koefisien korelasi pearson (*product moment*) dengan rumusan seperti yang dijelaskan pada Bab III.
- b. Hitung statistik uji-t dengan rumusan :

$$t_{hit} = r_{yx} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{yx}^2}}$$

- c. Tentukan nilai t -tabel dengan derajat bebas ($n-3$)
- d. Bandingkan nilai t -hitung dengan t -tabel atau p -value dengan taraf nyata (α)
- e. Jika nilai t -hitung $>$ t -tabel atau p -value $<$ α , maka tolak H_0

Analisis tersebut bisa menggunakan langkah-langkah di atas atau bisa juga menggunakan program SPSS versi 17. Hasil penggunaan program SPSS versi 17 tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.23 Hubungan Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

		Correlations			
		Kualitas Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan kerja	Kinerja pegawai
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	1	.083	-.184	.619**
	Sig. (1-tailed)	.	.294	.114	.000
	N	45	45	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.083	1	.293*	.105
	Sig. (1-tailed)	.294	.	.025	.247
	N	45	45	45	45
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	-.184	.293*	1	-.090
	Sig. (1-tailed)	.114	.025	.	.278
	N	45	45	45	45
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	.619**	.105	-.090	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.247	.278	.
	N	45	45	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data 2010

Tabel tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut: pada baris pertama (*pearson correlation*) menunjukkan besarnya nilai koefisien korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya, pada baris kedua (*Sig.*) menunjukkan nilai p -value yang berarti peluang kesalahan yang terjadi, dan baris ketiga (N) menunjukkan ukuran sampel dalam hal ini berjumlah 45 orang responden.

Pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel kualitas pegawai (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.619. Ini

menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas pegawai (X_1) dengan kinerja pegawai (Y), hubungannya termasuk dalam katagori kuat karena berada dalam interval 0,60 – 0,799 artinya makin baik kualitas pegawai maka kinerjanya juga akan semakin baik pula. Dilihat dari nilai *p-value* (*Sig.*) menunjukkan bahwa untuk X_1 dengan Y sebesar 0,000 yang lebih kecil $p\ value \leq 0,25$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kualitas pegawai (X_1) dapat masuk ke dalam kandidat model multivariat. Beberapa ilmuwan mengatakan tentang adanya hubungan antara kualitas pegawai dengan kinerja pegawai memang terbukti, bila dikaitkan dengan teori yang melandasi penelitian ini, sebagai berikut:

Smith dalam Riduan (2009: 270) menyebutkan bahwa:

“ternyata ada dua variabel yang diduga sebagai penyebab rendahnya penampilan kerja yaitu variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja. Dari variabel tersebut dilakukan pengamatan dan analisis patut diduga yang menjadi penyebab rendahnya kemampuan kerja antara lain: (1) tingkat pengetahuan pegawai rendah pada bidang diklat, pengalaman kerja, dan pendidikan formal yang lebih tinggi, (2) tingkat keterampilan (sikap dan kepribadian pegawai) yang sehingga kurang dan malas melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang diharapkan dapat mengemban tugas pemerintahan”.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan teknik analisis korelasi membuktikan teori Smith yang menyebutkan bahwa ternyata ada 2 variabel yang diduga sebagai penyebab rendahnya penampilan kerja, yaitu variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja. Variabel penampilan kerja adalah kinerja pegawai, sedangkan kemampuan kerja adalah bagian dari kualitas pegawai. Bearti teori tersebut menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kualitas pegawai dengan kinerja pegawai dan ini terbukti pada analisis korelasi bahkan hubungannya termasuk dalam katagori kuat.

Dharma (2009: 107) menyatakan bahwa “dalam menilai kinerja seseorang ada 2 pertanyaan mendasar yang perlu dijawab: (1) apakah orang memiliki keahlian-keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu, (2) apakah perilaku orang memberikan kontribusi yang positif atau negatif terhadap terlaksananya tugas ini?”.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan teknik analisis korelasi juga membuktikan teori Dharma tersebut di atas yang menyatakan bahwa dalam menilai kinerja seseorang ada 2 pertanyaan mendasar yang perlu dijawab, yaitu apakah orang memiliki keahlian-keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu?. Pernyataan ini merupakan variabel kualitas pegawai, berarti teori tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara kualitas pegawai dengan kinerja dan ini terbukti pada analisis korelasi bahkan hubungannya termasuk dalam katagori kuat.

Nonaka dan Takeuchi dalam Lilik Agung (2007:54) menjelaskan “... keberhasilan mereka lebih karena kemampuan dan keahlian perusahaan Jepang dalam menciptakan organisasi berpengetahuan (*knowledge organizational*).

Hasil penelitian yang dilakukan dengan teknik analisis korelasi membuktikan teori Nonaka dan Takeuchi tersebut yang menjelaskan bahwa keberhasilan mereka (pegawai) lebih karena kemampuan dan keahlian perusahaan Jepang dalam menciptakan organisasi berpengetahuan. Keberhasilan dimaksud merupakan variabel kinerja pegawai, sedangkan kemampuan dan keahlian merupakan komponen variabel kualitas pegawai. Teori tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara variabel kualitas pegawai dengan

variabel kinerja pegawai dan ini terbukti pada analisis korelasi bahkan hubungannya termasuk dalam katagori kuat.

Dilihat dari hubungan positif diatas, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan peningkatan kualitas pegawai. Untuk meningkatkan kualitas pegawai dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan pengetahuan seperti menyekolahkan pegawai ke jenjang yang lebih tinggi dan meningkatkan keterampilan pegawai yang bersangkutan untuk mengikutkan diklat-diklat teknis yang relevan.

Perhitungan yang dilakukan ternyata nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,105. ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), hubungannya termasuk dalam katagori sangat rendah karena berada pada interval 0,00 – 0,199. Dilihat dari nilai *p-value* (*Sig.*) menunjukkan bahwa *p-value* untuk (X_2) dengan (Y) sebesar 0,247 yang lebih kecil dari *p value* $\leq 0,25$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) dapat masuk ke dalam kandidat model multivariat. Beberapa ilmuwan mengatakan tentang adanya hubungan positif antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) memang terbukti tetapi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung korelasinya sangat rendah, bila dikaitkan dengan teori yang melandasi penelitian ini, sebagai berikut:

McClelland dalam Mangkunegara (2008: 68) berpendapat bahwa "ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan kegiatan atau

pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja/kinerja dengan predikat terpuji”.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan analisis korelasi membuktikan teori McClelland yang menegaskan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja/kinerja. Jelas sekali dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja dan ini terbukti pada analisis korelasi tetapi korelasinya sangat rendah pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Schatz (tanpa tahun : 122) mengatakan bahwa ”motivasi kerja ini sangat penting untuk peningkatan produktivitas kerjanya”. Kenyataan ini didukung oleh Winardi (2002: 2) mengemukakan bahwa “seseorang yang termotivasi akan melaksanakan upaya substansial, guna menunjang kesatuan produksi kesatuan kinerjanya”. Kemudian Hasibuan (2006: 92) memperkuat dan mengatakan bahwa ”motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Sejalan dengan itu, Arep (2003: 16) memperkuat pernyataan tersebut dan mengatakan bahwa “motivasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas”. Pendapat tersebut juga didukung oleh Lilik Agung (2007: 66) dengan menyatakan bahwa ”pilar ketiga untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi”.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan analisis korelasi membuktikan teori Schatz yang menyatakan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk

meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan bagian dari kinerja. Jelas dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dan ini terbukti pada analisis korelasi tetapi korelasinya sangat rendah. Winardi mengemukakan bahwa seseorang yang termotivasi akan melaksanakan upaya substansial, guna menunjang produksi kesatuan kinerjanya. Pernyataan ini jelas dan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dan ini terbukti pada analisis korelasi tetapi korelasinya termasuk katagori sangat rendah. Hasibuan menyatakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan bagian dari kinerja, bearti pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dan ini terbukti pada analisis korelasi tetapi korelasinya termasuk katagori sangat rendah. Arep juga menyatakan bahwa motivasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas di sini merupakan bagian dari kinerja pegawai, bearti dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dan ini terbukti pada analisis korelasi tetapi korelasinya termasuk katagori sangat rendah. Lilik Agung dengan tegas mengatakan bahwa pilar ketiga untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Jelas pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dan ini terbukti pada analisis korelasi tetapi korelasinya termasuk katagori sangat rendah karena pegawai negeri sipil perlakuannya berbeda dengan pegawai swasta.

Pada pegawai swasta bila kinerjanya bagus langsung bisa mendapatkan insentif atau penghargaan, berbeda halnya dengan pegawai negeri sipil, ditambah lagi kegiatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung hampir tiap-tiap tahun kegiatannya sama (rutinitas) sehingga pegawai mengalami kejenuhan karena tidak ada tantangan baru yang akhirnya mengurangi atau menurunkan motivasi kerja.

Perhitungan yang dilakukan ternyata nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar $-0,090$. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) hubungannya termasuk dalam kategori negatif. Dilihat dari nilai *p-value* (**Sig.**) menunjukkan bahwa *p-value* untuk (X_3) dengan (Y) sebesar $0,278$ yang lebih besar dari $p\ value \geq 0,25$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak dapat masuk ke dalam kandidat model multivariat. Beberapa ilmuwan mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) justru sebaliknya yang terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung, korelasinya negatif karena kantornya (lingkungan kerjanya) menempati rumah dinas wakil ketua DPRD yang tidak layak dijadikan sebagai kantor, bila dikaitkan dengan teori yang melandasi penelitian ini, sebagai berikut:

Mangkunegara (2009: 16) menjelaskan bahwa "faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi". Sementara Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009: 166) memperkuat pernyataan tersebut dan mengemukakan "adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor Lingkungan".

Sejalan dengan itu, Simanjuntak (2005: 49) juga menegaskan “lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang”.

Hasil yang dilakukan dengan analisis korelasi tidak membuktikan teori Mangkunegara yang menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Prestasi kerja individu dalam organisasi adalah kinerja pegawai, sedangkan faktor lingkungan kerja organisasi adalah lingkungan kerja. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dan ternyata teori ini tidak terbukti pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung karena kantornya (lingkungan kerja) menempati rumah dinas wakil ketua DPRD sehingga tidak layak sebagai kantor. Byar dan Rue mengemukakan bahawa ada 2 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu: faktor individu dan faktor lingkungan. Prestasi kerja adalah kinerja pegawai, sedangkan lingkungan adalah lingkungan kerja. Jelas pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dan ternyata teori ini tidak terbukti pada Dinasi Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung karena kantornya (lingkungan kerja) menempati rumah dinas wakil ketua DPRD sehingga tidak layak sebagai kantor. Simanjuntak

menegaskan bahwa menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan dan penyakit kerja sehingga dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Jelas pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai tetapi ternyata teori ini tidak terbukti pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung karena kantornya (lingkungan kerja) menempati rumah dinas wakil ketua DPRD sehingga tidak layak sebagai kantor.

2. Analisa Regresi Linier Berganda.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda dengan *entre method* semua variabel independen dimasukkan secara serentak tanpa melewati kriteria tertentu. Kemudian pengeluaran variabel dari model berdasarkan kepada pertimbangan peneliti baik secara substansi atau dari aspek statistik (*p-value*). Pada Tabel *model summary* di bawah ini *R square* dari model adalah 0,386.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 38,6%, sedangkan faktor lain yang tidak dapat diamati dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 61,4%.

Tabel 4.24 Model summary

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	.621 ^a	.386	.341	.69812	.386	8.577	3	41	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil olch data 2010

2) Pengaruh Kualitas Pegawai (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel 4.31 tentang hubungan kualitas pegawai (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat bahwa terdapat 2 variabel memiliki hubungan yang positif dan signifikan dan 1 variabel yang tidak atau memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan, maka penelitian selanjutnya akan melihat seberapa besar pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Analisis yang akan digunakan untuk melihat pengaruh 3 variabel bebas terhadap 1 variabel tak bebas adalah analisis regresi linier berganda.

Pada analisis regresi dikenal variabel bebas (*independent*) dan variabel tak bebas (*dependent*). Pada penelitian ini, sebagai variabel bebas adalah kualitas pegawai (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel tak bebasnya adalah kinerja pegawai (Y). Seperti pada analisis korelasi, pada analisis regresi juga mensyaratkan skala pengukurannya sekurang-kurangnya

interval. Sehingga data pada skala ordinal harus dinaikkan menjadi skala interval terlebih dahulu.

Sebelum diambil suatu kesimpulan maka koefisien regresi diatas perlu dilakukan pengujian baik secara (*simultan*) maupun secara individu (*parsial*).

a. Pengujian secara *Simultan*

Untuk mengetahui perhitungan secara *simultan* dilakukan dengan analisis ragam (ANOVA-*Analysis Of Variance*) menggunakan statistik uji-F. Bentuk tabel analisis ragam telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Dari hasil perhitungan dengan bantuan paket program SPSS versi 17 untuk analisis ragam dan hasil pengujian diperoleh hasil seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.25 Analisis Ragam dan Hasil Pengujiannya

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.540	3	4.180	8.577	.000 ^a
	Residual	19.982	41	.487		
	Total	32.522	44			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kualitas Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil olah data 2010

Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: untuk kolom (model) menunjukkan sumber variasi, kolom (**Sum of Square**) menunjukkan jumlah kuadrat (**JK**), kolom (**df**) menunjukkan derajat bebas (**db**), kolom (**mean square**) menunjukkan rata-rata jumlah kuadrat (**RJK**) yang diperoleh dari jumlah kuadrat di bagi derajat bebas, kolom (**F**) menunjukkan nilai F_{hitung} dan kolom (**Sig.**) menunjukkan nilai *p-value* atau peluang kesalahan yang terjadi. Untuk membuat kesimpulan dapat digunakan nilai F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} , atau

digunakan *p-value* yang dibandingkan dengan α . Berdasarkan tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,577 atau nilai *p-value* (**Sig.**) sebesar 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada taraf 5% dengan $db_1 = 3$, $db_2 = 41$ adalah sebesar 4,31, karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai *p-value* < 5%, maka H_0 ditolak. Artinya pada taraf nyata sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti atau diterima dengan demikian membuktikan teori Sutermeister yang mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks, faktor-faktor tersebut diantaranya adalah: latihan, pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya. Sejalan dengan itu Paul Mali menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri (*internal*) dan faktor yang berasal dari luar diri (*eksternal*). Faktor *internal* tersebut meliputi: (1) pendidikan, (2) motivasi dan kepuasan kerjasama, (3) komitmen terhadap pekerjaan yang diembannya. Sedangkan faktor *eksternal* antara lain: (1) fasilitas gedung, (2) keeratan hubungan (*cohesiveness*), (3) iklim lingkungan kerja (cahaya, temperatur dan ventilasi) dan (4) kepemimpinan, senada dengan itu Muchdarsyar menyatakan bahwa secara umum produktivitas suatu organisasi antara lain dipengaruhi oleh manusia dan lingkungan organisasi. Faktor manusia meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya & pendidikan, kemampuan, sikap, minat, dan **motivasi**, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keahlian, umur serta jenis kelamin. Sedangkan lingkungan organisasi meliputi: organisasi dan perencanaan,

sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), **iklim kerja**, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan, dan ukuran perusahaan dan Griffin menegaskan bahwa kinerja terbaik ditentukan 3 faktor, yaitu: (1) motivasi (*motivation*), yaitu terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, (2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan pekerjaan, dan (3) lingkungan pekerjaan (*environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

b. Pengujian secara Parsial

Hasil pengujian secara *simultan* menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, maka langkah selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat faktor mana yang berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan hasil perhitungan yang tepat menggunakan program SPSS versi 17 diperoleh koefisien regresi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26 Nilai Koefisien Regresi dan Hasil Pengujiannya.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.782	.655		1.194	.239
	Kualitas Kerja	.627	.128	.616	4.893	.000
	Motivasi Kerja	.057	.144	.051	.394	.696
	Lingkungan kerja	.007	.118	.008	.061	.951

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil olah data 2010

Pada tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Kolom (**B**) menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3), Kolom (**Std.Error**) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi, Kolom (**Beta**) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien jalur, kolom (**t**) menunjukkan nilai t_{hitung} untuk masing-masing parameter koefisien regresi, dan kolom (**Sig.**) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi (nilai-nilai yang akan dibandingkan dengan α).

Pada tabel 4.33 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,782 + 0,627X_1 + 0,057X_2 + 0,007X_3$$

Perhitungan yang dilakukan dengan pengujian secara parsial dengan bantuan program SPSS versi 17 dapat dilihat pada tabel 4.34. Pada taraf nyata 5% dan jumlah sampel sebesar 45 orang responden maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,704. Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kualitas pegawai sebesar 4,893 dengan p -value sebesar 0,000, sedangkan t_{tabel} 2,704. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau p -value $< 5\%$, maka H_0 ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa variabel kualitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien regresi 62,7%), berarti hipotesis yang diajukan terbukti atau hipotesis diterima, dengan demikian membuktikan teori Smith yang menyebutkan bahwa ternyata ada dua variabel yang diduga sebagai penyebab rendahnya penampilan kinerja, yaitu variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja, hal ini didukung juga oleh teori Dharma yang

mengatakan bahwa dalam menilai kinerja seseorang ada 2 pertanyaan mendasar yang perlu dijawab, yaitu: apakah orang memiliki keahlian-keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu. Keahlian-keahlian dan pengetahuan ini adalah kualitas pegawai, sedangkan kinerja seseorang adalah kinerja pegawai. Disamping itu juga membuktikan teori Nonaka dan Takeuchi yang mengatakan bahwa "...keberhasilan mereka lebih karena kemampuan dan keahlian perusahaan Jepang dalam menciptakan organisasi berpengetahuan (*knowledge organizational*)". Keberhasilan mereka adalah kinerja pegawai, sedangkan kemampuan dan keahlian adalah kualitas pegawai.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,394 dengan p -value sebesar 0,696 sedangkan t_{tabel} 2,704. karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau p -value $> 5\%$ maka H_0 diterima. Artinya dengan kepercayaan 95% dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien regresi 5,70%), berarti hipotesis yang diajukan tidak terbukti atau ditolak, memang pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan atau rendah dengan demikian teori McClelland yang mengatakan ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja, hal ini juga didukung oleh Schatz yang mengatakan motivasi kerja ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, Winardi memperkuat pernyataan tersebut dan mengatakan seseorang yang termotivasi akan melaksanakan upaya yang substansial, guna menunjang kesatuan produksi kesatuan kerjanya, sejalan dengan Hasibuan yang mengatakan motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja

keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, demikian juga Arep mengatakan bahwa motivasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas. Jadi teori McClelland, Schactz, Winardi, Hasibuan dan Arep memang terbukti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai tetapi tidak signifikan atau rendah pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pengaruhnya kecil karena pegawai negeri sipil perlakuannya berbeda dengan pegawai swasta. Pada pegawai swasta bila kinerjanya bagus langsung bisa mendapatkan insentif atau penghargaan, berbeda halnya dengan pegawai negeri sipil, ditambah lagi kegiatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung hampir tiap-tiap tahun sama sehingga pegawai mengalami kejenuhan karena tidak ada tantangan baru yang akhirnya mengurangi atau menurunkan motivasi kerja.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,061 dengan $p\text{-value}$ sebesar 0,951 sedangkan t_{tabel} 2,704. karena $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $p\text{-value} > 5\%$ maka H_0 diterima. Artinya dengan kepercayaan 95% dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien regresi 0,70%), berarti hipotesis yang diajukan tidak terbukti atau ditolak, memang pengaruhnya positif tapi sangat kecil, dengan demikian teori Mangkuprawira mengatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah hal-hal berikut: (1)....., (2) faktor *ekstrinsik* karyawan mencakup lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horisontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, peralatan, beban kerja, prosedur kerja, sistem imbalan, hukuman dan sebagainya, didukung

pula oleh Mangkunegara mengatakan faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, sejalan dengan itu Simanjuntak yang mengatakan lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, dan didukung oleh Byar dan Rue yang mengemukakan ada 2 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Jadi teori Mangkuprawira, Mangkunegara, Simanjuntak dan Sutrisno yang intinya mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai tetapi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung pengaruhnya sangat kecil sekali dan tidak signifikan karena Dinas kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung kantornya (lingkungan kerjanya) menempati rumah dinas wakil ketua DPRD Propinsi sehingga tidak layak sebagai kantor, jadi teori tersebut terbukti ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Hasil pengujian secara simultan maupun secara parsial menunjukkan signifikan sehingga model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0,782 + 0,627X_1 + 0,057X_2 + 0,007X_3$$

Model persamaan regresi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. jika tidak ada kualitas pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja, maka rata-rata kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 0,782 satuan.

2. Jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap nol, maka peningkatan kualitas pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,627 satuan.
3. Jika variabel kualitas pegawai dan lingkungan kerja dianggap nol, maka peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,057 satuan.
4. Jika variabel kualitas pegawai dan motivasi kerja dianggap nol, maka peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,007 satuan.
5. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2), maka besarnya pengaruh kualitas pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 38,6%
6. Faktor yang tidak dapat diamati dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah sebesar 61,4%

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan pada Bab, IV baik secara deskriptif maupun secara statistik dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa:

1. Kualitas pegawai menurut golongan, ternyata golongan yang tinggi, kualitasnya tinggi dan menurut tingkat pendidikan, ternyata pegawai yang tingkat pendidikannya tinggi, kualitasnya juga tinggi, sedangkan menurut gender, ternyata pegawai laki-laki kualitasnya lebih tinggi dari perempuan.
2. Motivasi kerja menurut golongan, ternyata golongan yang tinggi, motivasi kerja tinggi dan menurut tingkat pendidikan, ternyata pegawai yang tingkat pendidikannya tinggi, motivasinya tinggi, sedangkan menurut gender, pegawai laki-laki motivasinya lebih tinggi dari perempuan.
3. Lingkungan kerja menurut golongan, ternyata pegawai yang golongan tinggi, lingkungan kerjanya memerlukan yang baik dan menurut tingkat pendidikan, ternyata pegawai yang berpendidikan tinggi memerlukan lingkungan kerja yang baik, sedangkan menurut gender, ternyata pegawai perempuan lebih menginginkan lingkungan kerja yang baik dibandingkan dengan laki-laki.

Selanjutnya hasil analisis statistik sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi

variabel kinerja pegawai, dengan demikian membuktikan hipotesis yang diajukan dan sekaligus membuktikan teori Sutermeister, Paul Mali, Muchdasyar dan Griffin.

2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pegawai terhadap kinerja pegawai, ini berarti variabel kualitas pegawai berpengaruh kuat atau menentukan kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan terbukti atau diterima sekaligus membuktikan teori Smith, Dharma, Nonaka dan Tekeuchi.
3. Ada pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, ini berarti walaupun kecil tapi menentukan juga kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan tidak terbukti atau ditolak, dengan demikian teori McClelland, Schatz, Winardi, Hasibuan, Arep dan Lilik Agung tidak sepenuhnya terbukti, memang ada pengaruhnya tetapi tidak signifikan atau rendah.
4. Ada pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, ini berarti variabel lingkungan kerja tidak menentukan kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan tidak terbukti atau ditolak, dengan demikian teori Mangkuprawira, mangkunegara, Sutrisno dan Simanjuntak tidak sepenuhnya terbukti, memang ada pengaruhnya tetapi tidak signifikan atau rendah.

B. Saran-saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui pendidikan dan diklat yang relevan.
2. Perlu meningkatkan motif, harapan dan insentif pegawai yang ada.
3. Perlu memiliki kantor sendiri dan meningkatkan sarana, prasarana, serta kondisi kerja yang ada.

UNIVERSITAS TERBUKA



DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I dan Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedure Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Reneka Cipta.
- Adiningsi, S. (2009). *Statistik*. Edisi Kesatu, Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Agung, A.M. L. (2007). *Human Capital Competencies*. Edis Kesatu. Jakarta: P.T. Elex Media Komputindo
- Anwar, M.I. (2009). *Dasar-dasar Statistik*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Alfabeta.
- Badan Pusat Statistik. (2007). *Bangka Belitung Dalam Angka*.
- Budi, K. (2005). *Hubungan Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Camat Dengan Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang*. Palembang : Tesis S2, Unsri (tidak dipublikasikan).
- Daft, R.L. *Manajemen*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- David, K & Newstrom. J. W. (1993). *Prilaku Dalam Organisasi Jilid 1*. Penerjemah Agus Dharma. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Danim, S. (2004). *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dewi, I.J. (2006). *Maximum Motivation*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Santusta.
- Dharma, S. (2009). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. (2007). *Rencana Strategik Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung*.
- Gibson, I. D. (1985). *Organisasi Jilid 1*. Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, I. D. (1985). *Organisasi Jilid 2*. Alih Bahasa Savitri Soekrisno dan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

- Gibson, J. (1994). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, P. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Kesatu, Cetakan Kedua. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Keban, Y. T. (2008). *Enam Dimensi Administrasi Publik : konsep, Teori dan Isu*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta : Gava Media.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2003). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Tokoh Gunung Agung.
- Miftah T. (2008). *Birokrasi dan Politik Indonesia*. Edisi Kesatu, Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keempat. Bandung: Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A.P.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T.S dan Hubeis, A.V.(2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Challa Indonesia.
- Mangunhardjana, A.M. (1986). *Mengembangkan Kreativitas*, Terjemahan dari David Cambell. Yogyakarta: Kanisius.
- Maltis, R. L & Jackson, J.H. (2006) . *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Muchdarsyah, S. (1992). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, S dan Thomas, M. (2008). *Buku Pemuntun Membuat Tesis, Skripsi, Disertasi dan Makalah*. Edisi Kedua, Cetakan Keduabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Osborne, D. and Gaebler, T. (1992). *Mewirauahakan Birokrasi. Judul Asli "Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector"*, Penerjemah Abdul Rosyid, Cetakan Kelima 1999, Jakarta : CV. Teruna Grafika.

- Pemerintah Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. (2004- 2008). *Laporan Keterangan Pertanggung jawaban Gubernur Kepulauan Bangka Belitung*.
- Pemerintah Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. (2008). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung*.
- Nogi S.T.H. (2007). *Manajemen Publik*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Grasindo.
- Riduan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduan. (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Keenam. Bandung. Alfabeta.
- Riduan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V dan Basri. A.F.M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Robbins. S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Ruky, A. S. (2006). *SDM Berkualitas : Mengubah visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negari Sipil*. Cetakan Kesatu. Bandung: P.T Refika Aditama.
- Schatz, K dan Schatz L. (tanpa tahun). *Keberhasilan Daya Pengaruh Dalam Manajemen*. Tanpa Penerbit.
- Schatz, K dan Schatz L. (tanpa tahun). *Keberhasilan Daya Pengaruh Dalam Manajemen*. Tanpa Penerbit.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.

- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sisdwiyanto. (2007). *Pengaruh Kualitas Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Timur*. Palembang: Tesis S2- Unsri (tidak dipublikasikan).
- Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Kelimabelas. Jakarta: Alfabeta.
- Susilawati. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Propinsi Sumatera Selatan*. Palembang: Tesis S2- Unsri (tidak dipublikasikan).
- Sutermester, R. A. (1976). *People and Productivity*, New York : MC Graw, Hill Book Company.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Kencana.
- Stoner, J.A.F. et.al. (1996). *Manajemen Jilid II*, Jakarta: Penerbit Indeks.
- Sule, E.T dan Saefullah.K. (2008). *Buku Pengantar Manajemen*. Edisi Kesatu, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2008). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Penerjemah J. Smith, Cetakan Kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Triguna. (2004). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.
- Widodo, J. (2001). *Good Governance*. Surabaya: Insan Cendikia.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winarno, B. (2002). *Teori dan Proses Kebijakan Public*. Yogyakarta: Media Presindo.
- Wirartha, I.M. (2005). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi, dan Tesis*. Edisi I Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Yasril dan Kasjono.H.S. (2009). *Analisis Multivariat: Untuk Penelitian Kesehatan*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Mitra Cendikia.



PENGANTAR DAFTAR ANGKET/KUISIONER

Lampiran : Satu berkas
Perihal : Permohonan Pengisian Angket/Kuisisioner
Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara
Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Propinsi Kepulauan Bangka Belitung

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan tesis berjudul : *Pengaruh Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung*, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Saudara pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Angket ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun, maka dari itu Bapak/Ibu/Saudara tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya sifatnya rahasia dan hanya untuk keperluan studi ilmiah. Artinya semua jawaban yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara adalah benar dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Saudara selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas bantuan yang Bapak/Ibu/Saudara berikan kami ucapkan terima kasih.

1. Petunjuk Pengisian Angket : Variabel Kualitas Pegawai dan Kinerja Pegawai hanya diisi oleh para eselon II, III dan IV untuk menilai bawahannya, sedangkan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mohon diisi oleh seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.
 - a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
 - b. Berilah tanda (√) pada kolom Bapak/Ibu/Saudara pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.

c. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Ragu-ragu (R)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Karakteristik Responden

- a. Nama :
- b. Umur : Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
- d. Pangkat/gol :
- e. Lama bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata : Tahun
- f. Pendidikan Terakhir :
- g. Pendidikan khusus atau kursus :

UNIVERSITAS TERBUKA

No.	Pernyataan Variabel Kualitas pegawai (X1)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	TAP	TS	STS
1	2	3				
I. Pengetahuan						
1	Pegawai yang bersangkutan memiliki kecakapan dalam bekerja.					
2	Pegawai yang bersangkutan memiliki dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan oleh atasan.					
3	Pegawai yang bersangkutan memiliki kreatifitas yang tinggi.					
4	Pegawai yang bersangkutan memiliki sikap pantang menyerah.					
5	Pegawai yang bersangkutan memiliki berpikir serius untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.					
6	Pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan mengatasi permasalahan yang timbul.					
7	Pegawai yang bersangkutan memiliki semangat kerja keras.					
8	Pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan berpikir mandiri.					
9	Pegawai yang bersangkutan menyukai pekerjaan yang rumit.					
10	Pegawai yang bersangkutan memiliki sikap yang fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan yang kompleks (rumit).					
II. Keterampilan						
11	Pegawai yang bersangkutan suka menerapkan ide-ide baru.					
12	Pegawai yang bersangkutan suka menggunakan cara-cara terbaru dalam bekerja, bila menghadapi kesulitan.					
13	Pegawai yang bersangkutan menggunakan cara terbaik dalam menyelesaikan masalah.					
14	Pegawai yang bersangkutan dapat memanfaatkan secara maksimal sarana dan prasarana kantor yang ada.					

No.	Pernyataan variabel motivasi kerja (X2)	SS	S	TAP	TS	STS
I. Motif						
15	Saya diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan.					
16	Kemampuan dijadikan standar atau pedoman dalam mendapatkan promosi.					
17	Saya diakui sebagai karyawan yang layak dihormati dan dihargai.					
18	Kemampuan individu juga harus diperhatikan oleh atasan dan pegawai lain.					
19	Saya bekerja diterima oleh kelompok atau teman-teman.					
20	Saya bekerja diperlakukan wajar (apa adanya) oleh atasan.					
21	Pekerjaan saya dihargai karena atas prestasi kerja yang baik.					
II. Harapan						
22	Saya bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab.					
23	Dalam melakukan pekerjaan saya usahakan untuk bertindak disiplin.					
24	Saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi.					
25	Loyalitas atasan terhadap karyawan menyenangkan dan baik.					
26	Atasan memberikan nasehat dan simpatik atas persoalan pribadi.					
III. Insentif						
27	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pantas dan wajar.					
28	Dalam pencapaian prestasi kerja saya merasa senang dan bahagia karena pekerjaan itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab saya.					
29	Saya dipromosikan oleh atasan untuk menjabat atau kenaikan pangkat, jika saya bekerja dengan rajin.					
I. Sarana dan Prasarana						
30	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata memiliki kanto (gedung) yang representative.					
31	Gedung yang ditempati sudah sesuai dengan kapasitas yang diinginkan					

	No.	Kinerja pegawai (y)	SS	S	TAP	TS	STS
32	Pengaturan tata letak peralatan sudah sesuai dengan ketentuan administrasi perkantoran.						
33	Ruangan kerjanya sudah memenuhi kriteria baik						
34	Ruangan kerjanya sudah menjamin kenyamanan dan keamanan pegawai.						
II. Kondisi tempat							
35	Didalam bekerja sehari hari, ketenangan bekerja selalu terjamin.						
36	Saya tidak pernah mendapat gangguan dalam bekerja						
37	Pencahayaannya terhadap ruangan sudah cukup terang walaupun lampu padam tidak terganggu bekerja.						
38	Ventilasi di kantor sudah cukup sehingga udara di ruangan selalu terasa segar.						
39	Sirkulasi udara untuk semua ruangan sudah cukup						
40	Kesehatan kerja di kantor sudah cukup terjamin						
I. Kualitas hasil kerja							
41	Yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk merencanakan kegiatan.						
42	Yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan.						
43	Yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan.						
44	Yang bersangkutan tanggap terhadap keinginan masyarakat.						

UNIVERSITAS TERBUKA

Checklist Observasi.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		S	K	J	TP
	A. Kinerja Pegawai				
1	Setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan selalu diadakan evaluasi.				
2	Dalam menyusun kegiatan selalu memperhatikan kebutuhan masyarakat.				
3	Dalam bekerja selalu menerapkan hal-hal terbaru.				
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu mengacu kepada kalender kegiatan.				
5	Daalam bekerja selalu menerapkan metode terbaru.				
6	Penguasaan terhadap peraturan selalu paham/mengerti.				
7	Kemampuan mengkomunikasikan kebijakan pemerintah baik.				
8	Suka menerima masukan dari masyarakat.				
	B. Kualitas Pegawai.				
9	Kecakapan dan keterampilan pegawai selalu diperhatikan.				
10	Kemampuan pemecahan masalah pekerjaan sudah baik.				
11	Kemampuan berkomunikasi pegawai sudah baik.				
12	Semangat kerja keras pegawai sudah baik.				
13	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu menggunakan ide-ide baru.				
14	Pemecahan masalah pekerjaan selalu menggunakan ide-ide baru.				
	Keterangan:	S: selalu	K: kadang-kadang.	J: jarang	TP: tidak pernah

	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
			S	K	J	TP
		C. Motivasi Kerja				
15		Pegawai selalu diberikan kesempatan untuk maju dan promosi.				
16		Pengakuan atas prestasi individu selalu diperhatikan.				
17		Penghargaan selalu diberikan bila menyelesaikan tugas dengan baik.				
18		Penerapan disiplin selalu bijaksana.				
19		Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu ada perhatian dari atasan.				
20		Dalam menyelesaikan pekerjaan dijunjung asas kebersamaan.				
21		Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu ada dukungan dari atasan				
		D. Lingkungan Kerja.				
22		Tempat kerja (gedung kantor) sudah baik (selalu mendukung dalam bekerja).				
23		Fasilitas kantor yang dimiliki sudah memadai.				
24		Suasana kerja di kantor cukup nyaman.				
25		Pencahayaannya di tiap ruangan kantor selalu cukup.				
26		Sirkulasi udara untuk setiap ruangan sudah cukup				
27		Ketenangan bekerja di kantor cukup baik.				
28		Kesehatan bekerja di kantor cukup terjamin.				
		Keterangan:	S: selalu	K: kadang-kadang.	J: jarang	TP: tidak pernah.



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA

40419.pdf

KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
Kel. Air Itam Kec. Bukit Intan Pangkalpinang Telp (0717) 431113 Fax (0717) 423115

SURAT KETERANGAN

Nomor : 895.1 / 332.A / Disbudpar / 2010

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :
- a. Nama : Drs. H. Ridwan
 - b. Nip : 19620916 198803 1 005
 - c. Jabatan : Sekretaris Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : Drs. Nadirsyah
- b. NIM : 015539212
- c. Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
- d. Masa Registrasi : 2008.2
- e. Pekerjaan : Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

- f. Alamat : Perumnas Korpri Blok J No. 6 Air Itam – Pangkalpinang

memang benar yang bersangkutan tersebut diatas melakukan penelitian untuk bahan TAPM atau Tesis dimulai dari Januari s.d. Mei 2010 sesuai dengan surat Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Pangkalpinang Nomor : 0306.a/H31.55/UJ/2010 tanggal 16 Maret 2010 perihal Permohonan Izin Mendapatkan Data Penelitian.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pangkalpinang, 05 Juli 2010
a.n. Kepala Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata
Prov. Kep. Bangka Belitung
Sekretaris,



Drs. H. Ridwan

Nip. 19620916 198803 1 005

Tembusan :

Yth. Kepala UPBJJ Pangkalpinang.



Gerbang Emas Visit Bangka Belitung Archipelago 2010

"BABELKU BERGEMA"



Nomor : 0306.W/H31.55/UJ/2010
Lampiran : -
Perihal : Permohonan izin Mendapatkan Data Penelitian

Pangkalpinang, 16 Maret 2010

Kepada
Yth. Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Di
Pangkalpinang

Saat ini Mahasiswa S2 MAP semester 4 UPBJJ UT Pangkalpinang sedang mempersiapkan penulisan TAPM atau Tesis, dan sehubungan dengan hal tersebut kami mohon agar Mahasiswa di bawah ini :

Nama : Nadirsyah
NIM : 015539212
Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
Masa Registrasi : 2008.2

dijinkan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan pada instansi yang Bapak pimpin. Adapun tema Penelitian Mahasiswa tersebut adalah " Pengaruh Kualitas Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung."

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

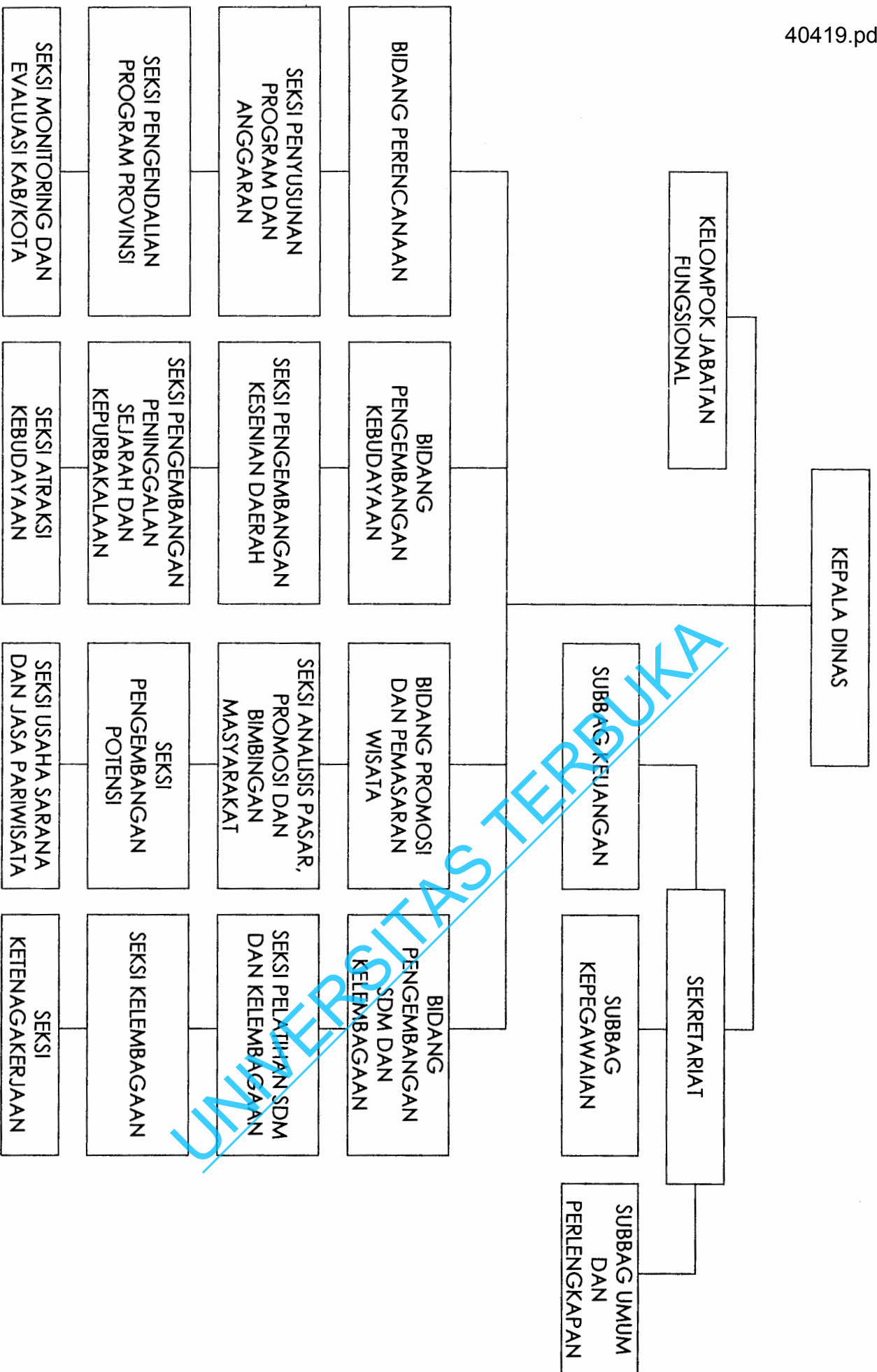


Dr. Maman Rumanta, M.Si

UPBJJ 19630509 198903 1 002

Tembusan :

1. Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Pembina UPBJJ UT Pangkalpinang)
2. Direktur Pascasarjana – UT
3. Arsip



TAPM SEMESTER IV 2010

NO	KEGIATAN	FEBRUARI			MARET			APRIL			MEI			JUNI			JULI	
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	
1	Pra Proposal untuk UPBJJ	■	■															
2	BTR I (Seminar Akademik Proposal dan Instrumen)			■														
3	Perbaikan Proposal Pengumpulan Data dan Analisis (Penulisan Awal Bab IV V/ dan seterusnya)				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	V/ dan seterusnya				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	Kesimpulan (Penulisan Bab V)										■	■	■	■	■	■	■	■
6	BTR II (seminar Akademik Hasil Penelitian)																	
7	Finalisasi dan Layak Uji																	
8	Ujian Sidang																	
9	Perbaikan dan Penjilidan																	

* Mohon Pra Proposal sudah diterima UPBJJ-UT Paling lambat tgl 29 Januari 2010 untuk diproses lebih lanjut, yaitu penentuan pembimbing dan memberi waktu kepada mahasiswa untuk melakukan Bimbingan Jarak Jauh dengan Pembimbing

UNIVERSITAS TERBUKA

No Responden	Kinerja Pegawai	Kualitas Pegawai	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₃ Y	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₃ ²	X ₁ X ₂ X ₃	Y ²
	Y	X ₁	X ₂	X ₃								
1	69	71	61	28	4,899	4,209	1,932	5,041	3,721	784	121,268	4,761
2	67	70	73	13	4,690	4,891	871	4,900	5,329	169	66,430	4,489
3	60	62	60	20	3,720	3,600	1,200	3,844	3,600	400	74,400	3,600
4	60	60	61	44	3,600	3,660	2,640	3,600	3,721	1,936	161,040	3,600
5	60	60	63	39	3,600	3,780	2,340	3,600	3,969	1,521	147,420	3,600
6	69	68	65	28	4,692	4,485	1,932	4,624	4,225	784	123,760	4,761
7	69	74	53	16	5,106	3,657	1,104	5,476	2,809	256	62,752	4,761
8	66	68	57	11	4,488	3,762	726	4,624	3,249	121	42,636	4,356
9	70	61	61	40	4,270	4,270	2,800	3,721	3,721	1,600	148,840	4,900
10	60	61	58	24	3,660	3,480	1,440	3,721	3,364	576	84,912	3,600
11	53	55	58	26	2,915	3,074	1,378	3,025	3,364	676	82,940	2,809
12	61	62	60	33	3,782	3,660	2,013	3,844	3,600	1,089	122,760	3,721
13	59	62	62	14	3,658	3,658	826	3,844	3,844	196	53,816	3,481
14	47	60	54	27	2,820	2,538	1,269	3,600	2,916	729	87,480	2,209
15	60	61	60	22	3,660	3,600	1,320	3,721	3,600	484	80,520	3,600
16	62	63	63	44	3,906	3,906	2,728	3,969	3,969	1,936	174,636	3,844
17	64	62	53	29	3,968	3,392	1,856	3,844	2,809	841	95,294	4,096
18	63	66	53	24	4,158	3,339	1,512	4,356	2,809	576	83,952	3,969
19	69	70	48	38	4,830	3,312	2,622	4,900	2,504	1,444	127,680	4,761
20	60	61	75	54	3,660	4,500	3,240	3,721	5,625	2,916	247,050	3,600
21	59	58	58	21	3,422	3,422	1,239	3,364	3,364	441	70,644	3,481
22	46	51	57	29	2,346	2,622	1,334	2,601	3,249	841	84,303	2,116
23	69	73	61	35	5,037	4,209	2,415	5,329	3,721	1,225	155,855	4,761
24	73	73	70	28	5,329	5,110	2,044	5,329	4,900	784	143,080	5,329
25	69	72	60	32	4,968	4,140	2,208	5,184	3,600	1,024	138,240	4,761
26	69	70	57	34	4,830	3,933	2,346	4,900	3,249	1,156	135,660	4,761
27	70	63	55	26	4,410	3,850	1,820	3,969	3,025	676	90,090	4,900
28	68	62	60	14	4,216	4,080	952	3,844	3,600	196	52,080	4,624
29	68	56	57	22	3,808	3,876	1,496	3,136	3,249	484	70,224	4,624
30	56	58	72	26	3,248	4,032	1,456	3,364	5,184	676	108,576	3,136

31	61	63	60	23	3,843	3,660	1,403	3,969	3,600	529	86,940	3,721
32	60	58	54	35	3,480	3,240	2,100	3,364	2,916	1,225	109,620	3,600
33	61	65	62	17	3,965	3,782	1,037	4,225	3,844	289	68,510	3,721
34	54	56	62	30	3,024	3,348	1,620	3,136	3,844	900	104,160	2,916
35	69	69	65	30	4,761	4,485	2,070	4,761	4,225	900	134,550	4,761
36	63	63	64	29	3,969	4,032	1,827	3,969	4,096	841	116,928	3,969
37	59	59	57	24	3,481	3,363	1,416	3,481	3,249	576	80,712	3,481
38	62	54	58	30	3,348	3,596	1,860	2,916	3,364	900	93,960	3,844
39	52	24	56	23	1,248	2,912	1,196	576	3,136	529	30,912	2,704
40	64	56	64	28	3,584	4,096	1,792	3,136	4,096	784	100,352	4,096
41	60	60	65	29	3,600	3,900	1,740	3,600	4,225	841	113,100	3,600
42	57	58	61	25	3,306	3,477	1,425	3,364	3,721	625	88,450	3,249
43	59	61	58	28	3,599	3,422	1,652	3,721	3,364	784	99,064	3,481
44	61	58	58	27	3,538	3,538	1,647	3,364	3,364	729	90,828	3,721
45	59	58	59	26	3,422	3,481	1,534	3,364	3,481	676	88,972	3,481

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel Distribusi Jawaban variabel X1

No Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total Skor	Skor Maksimal	%
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%			
1	15	33.33	29	64.44	0	0.00	0	0.00	1	2.22	192	225	85.33
2	13	28.89	29	64.44	2	4.44	0	0.00	1	2.22	188	225	83.56
3	11	24.44	28	62.22	4	8.89	1	2.22	1	2.22	182	225	80.89
4	11	24.44	31	68.89	1	2.22	1	2.22	1	2.22	185	225	82.22
5	13	28.89	30	66.67	1	2.22	0	0.00	1	2.22	189	225	84.00
6	11	24.44	28	62.22	5	11.11	0	0.00	1	2.22	183	225	81.33
7	13	28.89	29	64.44	1	2.22	1	2.22	1	2.22	187	225	83.11
8	8	17.78	35	77.78	1	2.22	0	0.00	1	2.22	184	225	81.78
9	9	20.00	26	57.78	5	11.11	4	8.89	1	2.22	173	225	76.89
10	8	17.78	33	73.33	2	4.44	1	2.22	1	2.22	181	225	80.44
11	10	22.22	31	68.89	2	4.44	2	4.44	0	0.00	184	225	81.78
12	8	17.78	31	68.89	4	8.89	2	4.44	0	0.00	180	225	80.00
13	8	17.78	33	73.33	2	4.44	2	4.44	0	0.00	182	225	80.89
15	12	26.67	33	73.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	192	225	85.33

Tabel Distribusi Jawaban X2

No Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total Skor	Skor Maksimal	%
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%			
16	6	13.33	32	71.11	4	8.89	3	6.67	0	0.00	176	225	78.22
17	5	11.11	32	71.11	3	6.67	1	2.22	0	0.00	184	225	81.78
18	6	13.33	31	68.89	7	15.56	1	2.22	0	0.00	177	225	78.67
19	16	35.56	28	62.22	1	2.22	0	0.00	0	0.00	195	225	86.67
20	7	15.56	37	82.22	1	2.22	0	0.00	0	0.00	186	225	82.67
21	9	20.00	33	73.33	1	2.22	2	4.44	0	0.00	184	225	81.78
22	9	20.00	27	60.00	9	20.00	0	0.00	0	0.00	180	225	80.00
23	12	26.67	29	64.44	3	6.67	1	2.22	0	0.00	187	225	83.11
24	12	26.67	30	66.67	3	6.67	0	0.00	0	0.00	189	225	84.00
25	6	13.33	26	57.78	11	24.44	2	4.44	0	0.00	171	225	76.00
26	9	20.00	32	71.11	3	6.67	1	2.22	0	0.00	184	225	81.78
27	7	15.56	30	66.67	5	11.11	3	6.67	0	0.00	176	225	78.22
28	4	8.89	30	66.67	4	8.89	5	11.11	2	4.44	164	225	72.89
29	11	24.44	31	68.89	2	4.44	1	2.22	0	0.00	187	225	83.11

30 7 15.56 25 55.56 7 15.56 6 13.33 0 0.00 168 225 74.67

Tabel Distribusi Jawaban X3

No Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total Skor	Skor Maksimal	%
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%			
31	2	4.44	2	4.44	11	24.44	21	46.67	9	20.00	102	225	45.33
32	1	2.22	3	6.67	6	13.33	22	48.89	13	28.89	92	225	40.89
33	1	2.22	6	13.33	7	15.56	21	46.67	10	22.22	102	225	45.33
34	1	2.22	4	8.89	6	13.33	22	48.89	12	26.67	95	225	42.22
35	1	2.22	6	13.33	8	17.78	19	42.22	11	24.44	102	225	45.33
36	2	4.44	16	35.56	9	20.00	15	33.33	3	6.67	134	225	59.56
37	1	2.22	15	33.33	12	26.67	13	28.89	4	8.89	131	225	58.22
38	1	2.22	12	26.67	7	15.56	21	46.67	4	8.89	120	225	53.33
39	1	2.22	14	31.11	6	13.33	20	44.44	4	8.89	123	225	54.67
40	1	2.22	12	26.67	11	24.44	16	35.56	5	11.11	123	225	54.67
41	0	0.00	13	28.89	10	22.22	17	37.78	5	11.11	121	225	53.78

Tabel Distribusi Jawaban Y

No Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Ada Pendapat		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total Skor	Skor Maksimal	%
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%			
42	12	26.67	30	66.67	2	4.44	1	2.22	0	0.00	188	225	83.56
43	14	31.11	31	68.89	0	0.00	0	0.00	0	0.00	194	225	86.22
44	13	28.89	30	66.67	1	2.22	1	2.22	0	0.00	190	225	84.44
45	9	20.00	31	68.89	3	6.67	2	4.44	0	0.00	182	225	80.89
46	15	33.33	27	60.00	1	2.22	2	4.44	0	0.00	190	225	84.44
47	15	33.33	28	62.22	1	2.22	1	2.22	0	0.00	192	225	85.33
48	6	13.33	27	60.00	3	6.67	8	17.78	1	2.22	164	225	72.89
49	13	28.89	29	64.44	2	4.44	1	2.22	0	0.00	189	225	84.00
50	10	22.22	32	71.11	0	0.00	3	6.67	0	0.00	184	225	81.78
51	12	26.67	33	73.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	192	225	85.33
52	16	35.56	28	62.22	1	2.22	0	0.00	0	0.00	195	225	86.67
53	4	8.89	37	82.22	0	0.00	3	6.67	0	0.00	179	225	79.56
54	5	11.11	36	80.00	4	8.89	0	0.00	0	0.00	181	225	80.44
55	10	22.22	34	75.56	1	2.22	0	0.00	0	0.00	189	225	84.00
56	11	24.44	31	68.89	2	4.44	1	2.22	0	0.00	187	225	83.11

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
Item1	0.864	0.000	Sangat Valid
Item2	0.851	0.000	Sangat Valid
Item3	0.869	0.000	Sangat Valid
Item4	0.853	0.000	Sangat Valid
Item5	0.839	0.000	Sangat Valid
Item6	0.795	0.000	Sangat Valid
Item7	0.782	0.000	Sangat Valid
Item8	0.867	0.000	Sangat Valid
Item9	0.758	0.000	Sangat Valid
Item10	0.784	0.000	Sangat Valid
Item11	0.826	0.000	Sangat Valid
Item12	0.775	0.000	Sangat Valid
Item13	0.715	0.000	Sangat Valid
Item14	0.238	0.115	Tidak Valid
Item15	0.445	0.000	Sangat Valid

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
Item16	0.369	0.013	Valid
Item17	0.731	0.000	Sangat Valid
Item18	0.590	0.000	Sangat Valid
Item19	0.353	0.017	Valid
Item20	0.378	0.010	Valid
Item21	0.601	0.000	Sangat Valid
Item22	0.606	0.000	Sangat Valid
Item23	0.573	0.000	Sangat Valid
Item24	0.361	0.015	Valid
Item25	0.713	0.000	Sangat Valid
Item26	0.588	0.000	Sangat Valid
Item27	0.562	0.000	Sangat Valid

SIPSA TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

Correlations

Spearman's X1GANJIL X1GENAP
 Correlation 1 0.893669438
 Sig. (1-tailed) 0.000001
 N 45 45

X1GENAP X1GANJIL
 Correlation 0.893669
 Sig. (1-tailed) 0.000001
 N 45 45

Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

R 94.38

Correlations

X1GENAP X1GANJIL
 Pearson Correlation 1 0.949914
 Sig. (2-tailed) 2.42E-23
 N 45 45

X1GANJIL Pearson Correlation 0.949914
 Sig. (2-tailed) 2.42E-23
 N 45 45

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

R 97.43135

Item28	0.453	0.002	Sangat Valid
Item29	0.551	0.000	Sangat Valid
Item30	0.633	0.000	Sangat Valid

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
Item31	0.770	0.000	Sangat Valid
Item32	0.894	0.000	Sangat Valid
Item33	0.868	0.000	Sangat Valid
Item34	0.846	0.000	Sangat Valid
Item35	0.825	0.000	Sangat Valid
Item36	0.656	0.000	Sangat Valid
Item37	0.609	0.000	Sangat Valid
Item38	0.687	0.000	Sangat Valid
Item39	0.794	0.000	Sangat Valid
Item40	0.686	0.000	Sangat Valid
Item41	0.703	0.000	Sangat Valid

Correlation	S	X2GANJIL	X2GENAP
Spearman's rho			
X2GANJIL		1	0.76786178
X2GENAP		0.76786178	1
Correlation Coefficient		0.7678618	0.76786178
Sig. (1-tailed)		0.000001	0.000001
N		45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

R 86.86898

Correlations

Spearman's X3GANJIL X3GENAP

Correlation	1	0.842620399
Sig. (1-tailed)		0.000001
N	45	45

X3GENAP Correlation 0.84262

Sig. (1-tailed) 0.000001

N 45

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

R 91.45892

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
Item42	0.662	0.000	Sangat Valid
Item43	0.695	0.000	Sangat Valid
Item44	0.796	0.000	Sangat Valid
Item45	0.598	0.000	Sangat Valid
Item46	0.837	0.000	Sangat Valid
Item47	0.848	0.000	Sangat Valid
Item48	0.469	0.001	Sangat Valid
Item49	0.697	0.000	Sangat Valid
Item50	0.817	0.000	Sangat Valid
Item51	0.713	0.000	Sangat Valid
Item52	0.708	0.000	Sangat Valid
Item53	0.614	0.000	Sangat Valid
Item54	0.528	0.000	Sangat Valid
Item55	0.472	0.001	Sangat Valid
Item56	0.603	0.000	Sangat Valid

UNIVERSITAS TERBUKA

Correlations

	YGANJIL	YGENAP
Spearman's YGANJIL	Correlation 1	0.883974836
	Sig. (1-taile	0.000001
	N	45
YGENAP	Correlation 0.883975	1
	Sig. (1-taile	0.000001
	N	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

R 93.84147

Uji Validitas
Uji Validitas Variabel Kualitas Pegawai

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
Item1	0.864	0.000	Sangat Valid
Item2	0.851	0.000	Sangat Valid
Item3	0.869	0.000	Sangat Valid
Item4	0.853	0.000	Sangat Valid
Item5	0.839	0.000	Sangat Valid
Item6	0.795	0.000	Sangat Valid
Item7	0.782	0.000	Sangat Valid
Item8	0.867	0.000	Sangat Valid
Item9	0.758	0.000	Sangat Valid
Item10	0.784	0.000	Sangat Valid
Item11	0.826	0.000	Sangat Valid
Item12	0.775	0.000	Sangat Valid
Item13	0.715	0.000	Sangat Valid
Item14	0.238	0.115	Tidak Valid
Item15	0.445	0.000	Sangat Valid

Correlations

		X1GENAP	X1GANJIL
X1GENAP	Pearson Correlation	1	.950(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	45	45
X1GANJIL	Pearson Correlation	.950(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	45	45

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

$R = ((2 \times 0.950)/(1 + 0.950)) \times 100\% = 97.43\%$ artinya item-item pertanyaan yang ada pada variable X1 reliabel.

Uji Validitas Variabel X2

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
Item16	0.369	0.013	Valid
Item17	0.731	0.000	Sangat Valid
Item18	0.590	0.000	Sangat Valid
Item19	0.353	0.017	Valid
Item20	0.378	0.010	Valid
Item21	0.601	0.000	Sangat Valid
Item22	0.606	0.000	Sangat Valid
Item23	0.573	0.000	Sangat Valid
Item24	0.361	0.015	Valid
Item25	0.713	0.000	Sangat Valid

Item26	0.588	0.000	Sangat Valid
Item27	0.562	0.000	Sangat Valid
Item28	0.453	0.002	Sangat Valid
Item29	0.551	0.000	Sangat Valid
Item30	0.633	0.000	Sangat Valid

Correlations

			X2GANJIL	X2GENAP
Spearman's rho	X2GANJIL	Correlation Coefficient	1.000	.768(**)
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	45	45
		X2GENAP	Correlation Coefficient	.768(**)
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

$R = ((2 \times 0.768)/(1 + 0.768)) \times 100\% = 86.87\%$ artinya item-item pertanyaan yang ada pada variable X2 reliabel.

Uji Validitas Variabel X3

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
Item31	0.770	0.000	Sangat Valid
Item32	0.894	0.000	Sangat Valid
Item33	0.868	0.000	Sangat Valid
Item34	0.846	0.000	Sangat Valid
Item35	0.825	0.000	Sangat Valid
Item36	0.656	0.000	Sangat Valid
Item37	0.609	0.000	Sangat Valid
Item38	0.687	0.000	Sangat Valid
Item39	0.794	0.000	Sangat Valid
Item40	0.686	0.000	Sangat Valid
Item41	0.703	0.000	Sangat Valid

Correlations

			X3GANJIL	X3GENAP
Spearman's rho	X3GANJIL	Correlation Coefficient	1.000	.843(**)
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	45	45
		X3GENAP	Correlation Coefficient	.843(**)
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

$R = ((2 \times 0.843)/(1 + 0.843)) \times 100\% = 91.46\%$ artinya item-item pertanyaan yang ada pada variable X3 reliabel.

Uji validitas variable Y

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
Item42	0.662	0.000	Sangat Valid
Item43	0.695	0.000	Sangat Valid
Item44	0.796	0.000	Sangat Valid
Item45	0.598	0.000	Sangat Valid
Item46	0.837	0.000	Sangat Valid
Item47	0.848	0.000	Sangat Valid
Item48	0.469	0.001	Sangat Valid
Item49	0.697	0.000	Sangat Valid
Item50	0.817	0.000	Sangat Valid
Item51	0.713	0.000	Sangat Valid
Item52	0.708	0.000	Sangat Valid
Item53	0.614	0.000	Sangat Valid
Item54	0.528	0.000	Sangat Valid
Item55	0.472	0.001	Sangat Valid
Item56	0.603	0.000	Sangat Valid

Correlations

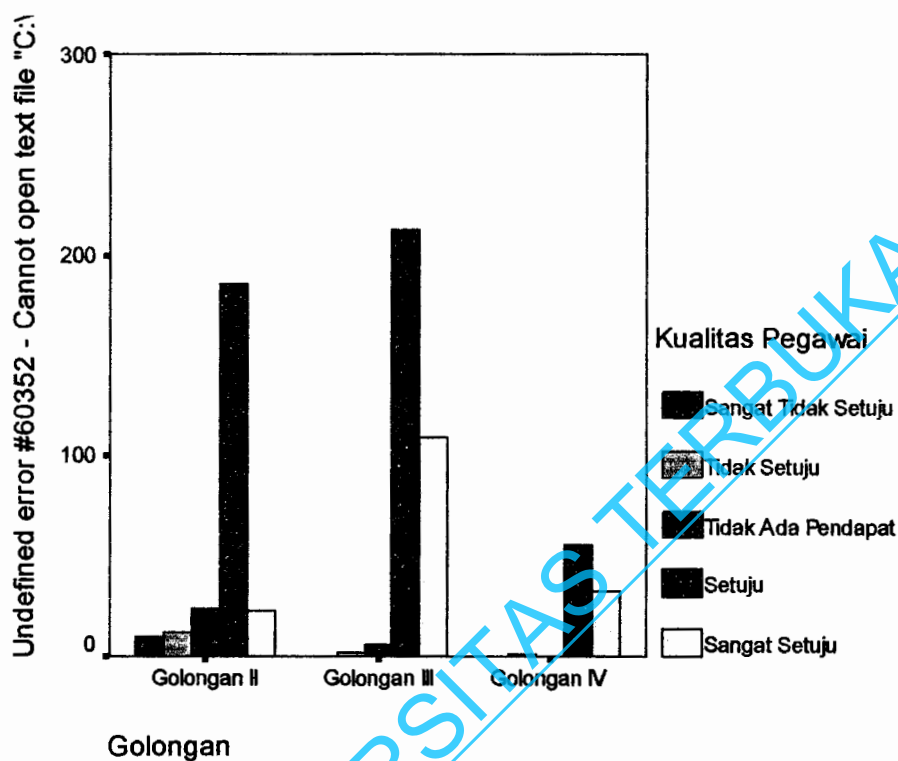
			YGANJIL	YGENAP
Spearman's rho	YGANJIL	Correlation Coefficient	1.000	.884(**)
		Sig. (1-tailed)	.	.000
	YGENAP	Correlation Coefficient	.884(**)	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

$R = ((2 \times 0.884) / (1 + 0.884)) \times 100\% = 93.84\%$ artinya item-item pertanyaan yang ada pada variable Y reliabel.

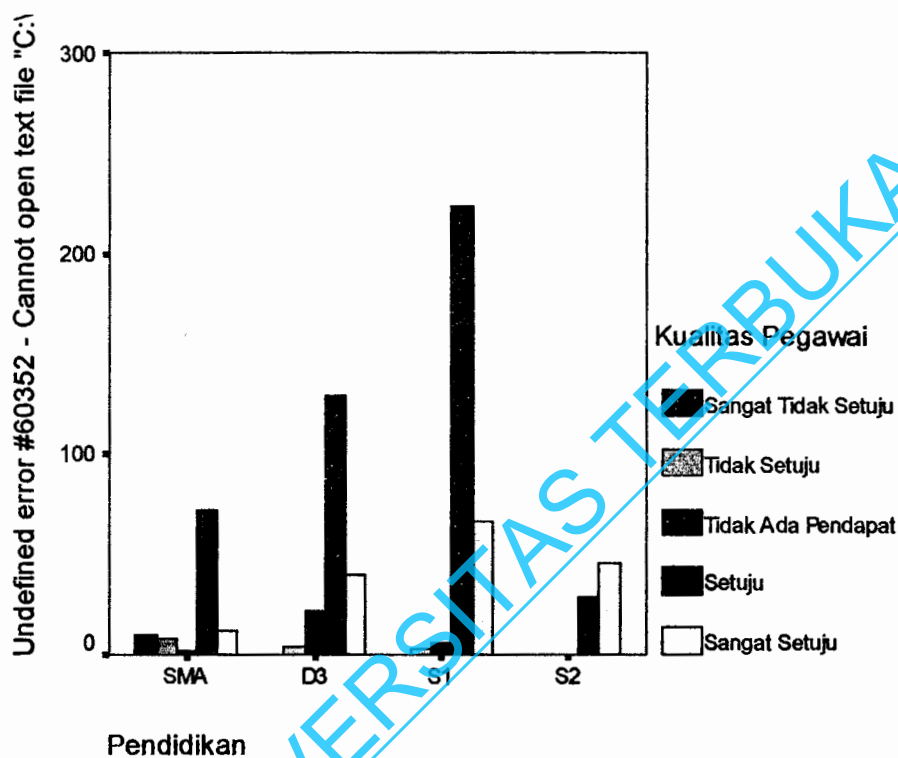
Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Pegawai berdasarkan Golongan
Golongan * Kualitas Pegawai Crosstabulation

		Kualitas Pegawai					Total	
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju		
Golongan	Golongan II	Count	10	12	24	186	23	255
		% within Golongan	3.9%	4.7%	9.4%	72.9%	9.0%	100.0%
	Golongan III	Count	0	2	6	213	109	330
		% within Golongan	.0%	.6%	1.8%	64.5%	33.0%	100.0%
	Golongan IV	Count	0	1	0	56	33	90
		% within Golongan	.0%	1.1%	.0%	62.2%	36.7%	100.0%
Total		Count	10	15	30	455	165	675
		% within Golongan	1.5%	2.2%	4.4%	67.4%	24.4%	100.0%



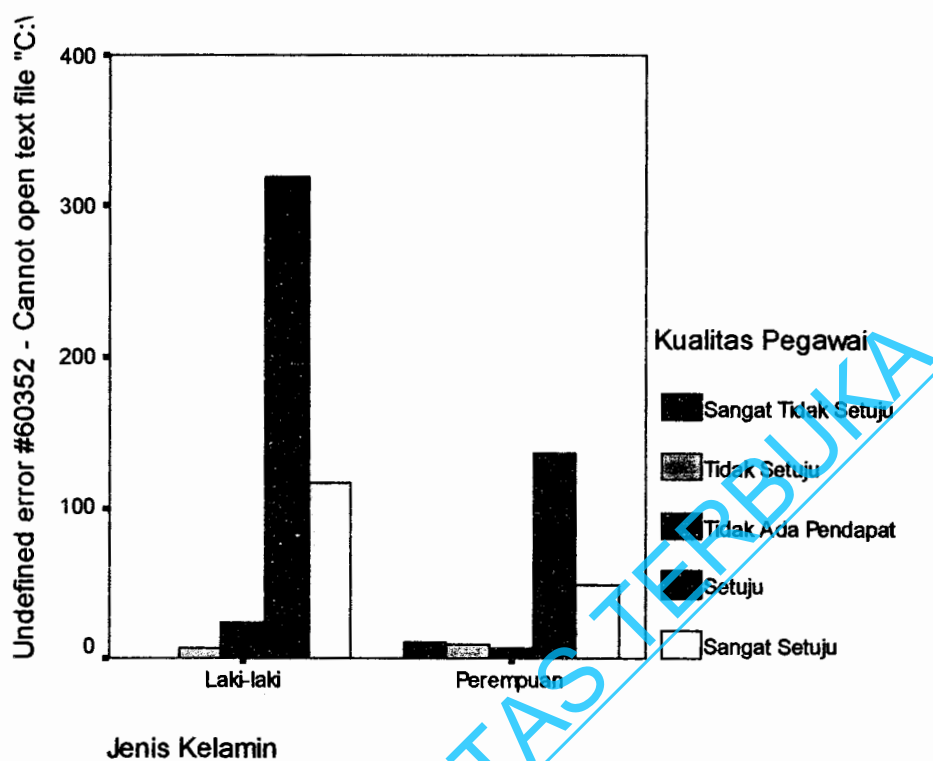
Tabel Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Kerja Berdasarkan Pendidikan
Pendidikan * Kualitas Pegawai Crosstabulation

			Kualitas Pegawai					Total
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Pendidikan	SMA	Count	10	8	2	73	12	105
		% within Pendidikan	9.5%	7.6%	1.9%	69.5%	11.4%	100.0%
	D3	Count	0	4	22	129	40	195
		% within Pendidikan	.0%	2.1%	11.3%	66.2%	20.5%	100.0%
	S1	Count	0	3	6	224	67	300
		% within Pendidikan	.0%	1.0%	2.0%	74.7%	22.3%	100.0%
	S2	Count	0	0	0	29	46	75
		% within Pendidikan	.0%	.0%	.0%	38.7%	61.3%	100.0%
Total		Count	10	15	30	455	165	675
		% within Pendidikan	1.5%	2.2%	4.4%	67.4%	24.4%	100.0%



Tabel Distribusi Jawaban Variabel Kualitas Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin * Kualitas Pegawai Crosstabulation

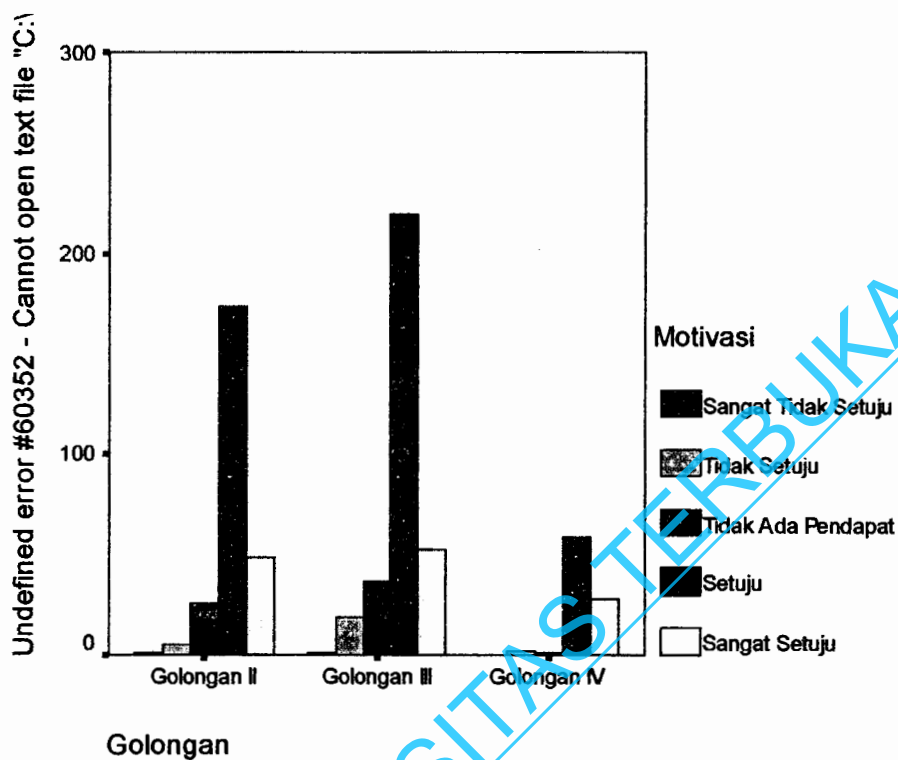
			Kualitas Pegawai					Total
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	0	6	24	319	116	465
		% within Jenis Kelamin	.0%	1.3%	5.2%	68.6%	24.9%	100.0%
	Perempuan	Count	10	9	6	136	49	210
		% within Jenis Kelamin	4.8%	4.3%	2.9%	64.8%	23.3%	100.0%
Total		Count	10	15	30	455	165	675
		% within Jenis Kelamin	1.5%	2.2%	4.4%	67.4%	24.4%	100.0%



Tabel Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja berdasarkan Golongan

Golongan * Motivasi Crosstabulation

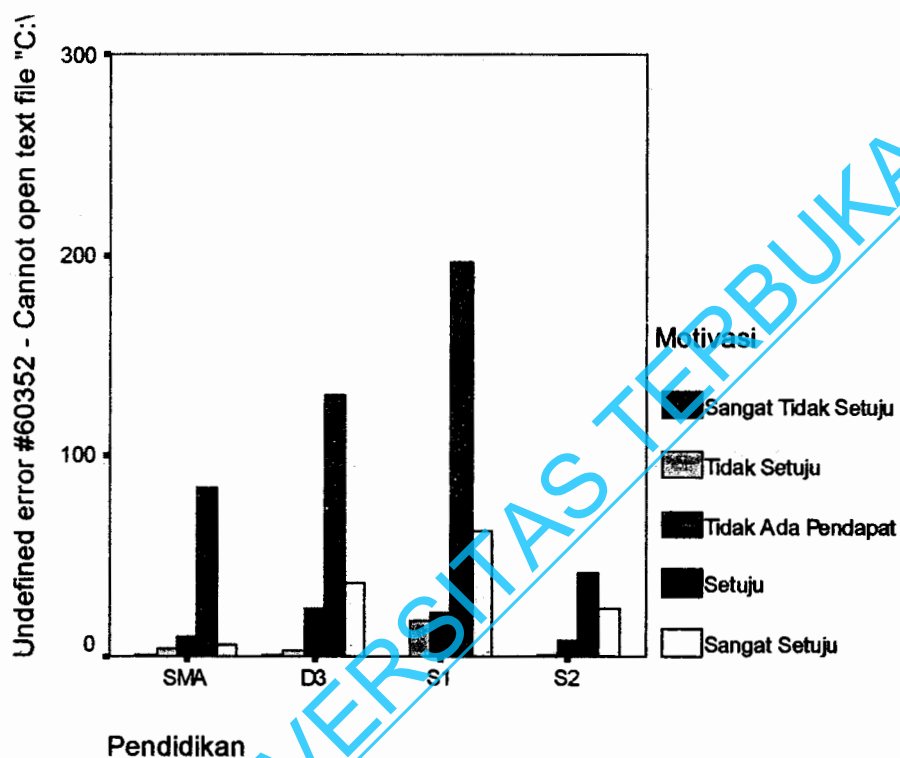
		Motivasi					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Golongan I	Count	1	5	26	174	49	255
	% within Golong	.4%	2.0%	10.2%	68.2%	19.2%	100.0%
Golongan II	Count	1	19	37	220	53	330
	% within Golong	.3%	5.8%	11.2%	66.7%	16.1%	100.0%
Golongan III	Count	0	2	1	59	28	90
	% within Golong	.0%	2.2%	1.1%	65.6%	31.1%	100.0%
Total	Count	2	26	64	453	130	675
	% within Golong	.3%	3.9%	9.5%	67.1%	19.3%	100.0%



Tabel Distribusi Jawaban Motivasi kerja berdasarkan Pendidikan

Pendidikan * Motivasi Crosstabulation

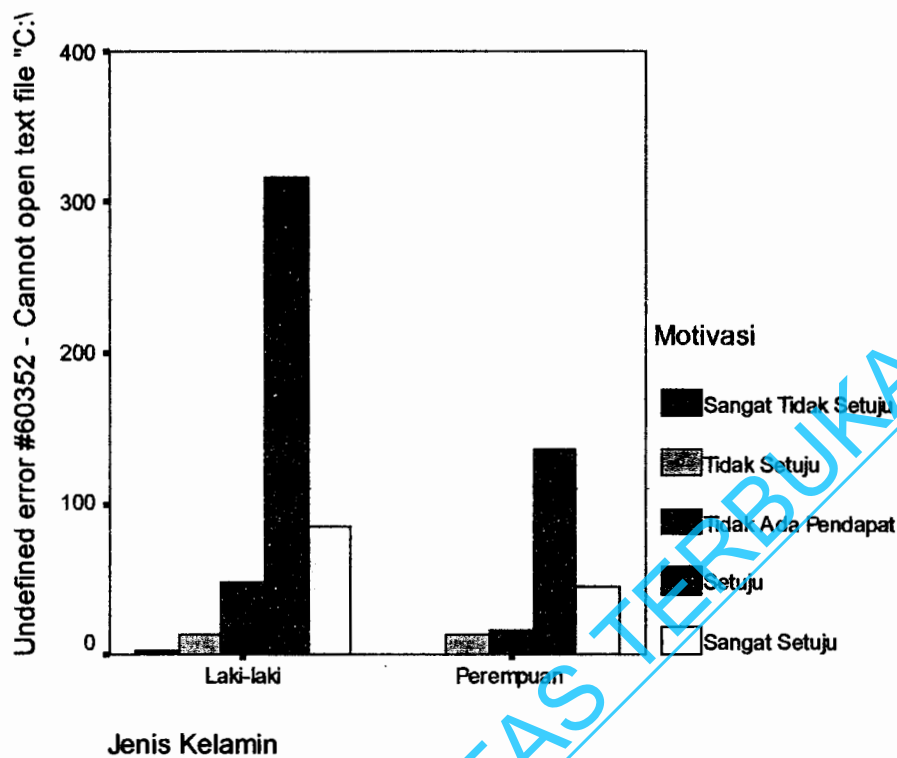
		Motivasi					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Pendidikan SMA	Count	1	4	10	84	6	105
	% within Pendidikan	1.0%	3.8%	9.5%	80.0%	5.7%	100.0%
D3	Count	1	3	24	130	37	195
	% within Pendidikan	.5%	1.5%	12.3%	66.7%	19.0%	100.0%
S1	Count	0	18	22	197	63	300
	% within Pendidikan	.0%	6.0%	7.3%	65.7%	21.0%	100.0%
S2	Count	0	1	8	42	24	75
	% within Pendidikan	.0%	1.3%	10.7%	56.0%	32.0%	100.0%
Total	Count	2	26	64	453	130	675
	% within Pendidikan	.3%	3.9%	9.5%	67.1%	19.3%	100.0%



Tabel Distribusi Jawaban Motivasi kerja berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin * Motivasi Crosstabulation

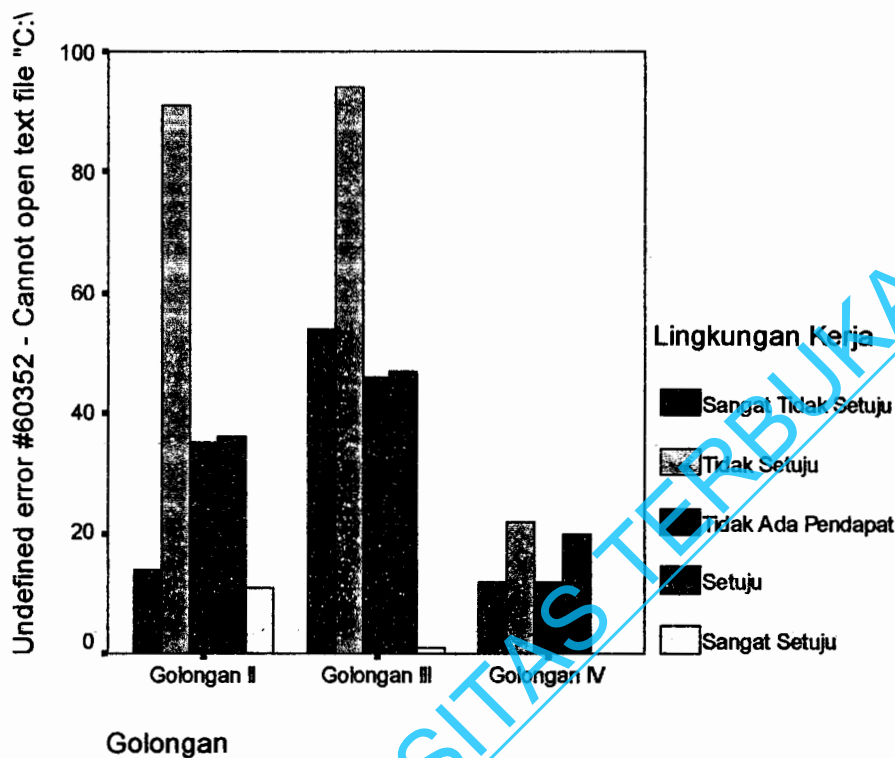
		Motivasi					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Jenis Kelamin Laki-laki	Count	2	13	48	317	85	465
	% within Jenis Kelamin	.4%	2.8%	10.3%	68.2%	18.3%	100.0%
Perempuan	Count	0	13	16	136	45	210
	% within Jenis Kelamin	.0%	6.2%	7.6%	64.8%	21.4%	100.0%
Total	Count	2	26	64	453	130	675
	% within Jenis Kelamin	.3%	3.9%	9.5%	67.1%	19.3%	100.0%



Tabel Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja berdasarkan Golongan

Golongan * Lingkungan Kerja Crosstabulation

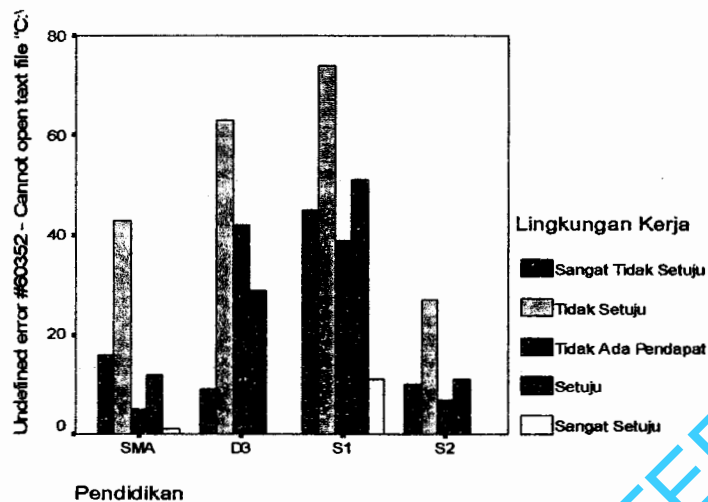
		Lingkungan Kerja					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Golongan II	Count	14	91	35	36	11	187
	% within Golongan II	7.5%	48.7%	18.7%	19.3%	5.9%	100.0%
Golongan III	Count	54	94	46	47	1	242
	% within Golongan III	22.3%	38.8%	19.0%	19.4%	.4%	100.0%
Golongan IV	Count	12	22	12	20	0	66
	% within Golongan IV	18.2%	33.3%	18.2%	30.3%	.0%	100.0%
Total	Count	80	207	93	103	12	495
	% within Total	16.2%	41.8%	18.8%	20.8%	2.4%	100.0%



Tabel Distribusi Jawaban Lingkungan berdasarkan Pendidikan

Pendidikan * Lingkungan Kerja Crosstabulation

		Lingkungan Kerja					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Pendidikan SMA	Count	16	43	5	12	1	77
	% within Pendidikan	20.8%	55.8%	6.5%	15.6%	1.3%	100.0%
D3	Count	9	63	42	29	0	143
	% within Pendidikan	6.3%	44.1%	29.4%	20.3%	.0%	100.0%
S1	Count	45	74	39	51	11	220
	% within Pendidikan	20.5%	33.6%	17.7%	23.2%	5.0%	100.0%
S2	Count	10	27	7	11	0	55
	% within Pendidikan	18.2%	49.1%	12.7%	20.0%	.0%	100.0%
Total	Count	80	207	93	103	12	495
	% within Pendidikan	16.2%	41.8%	18.8%	20.8%	2.4%	100.0%

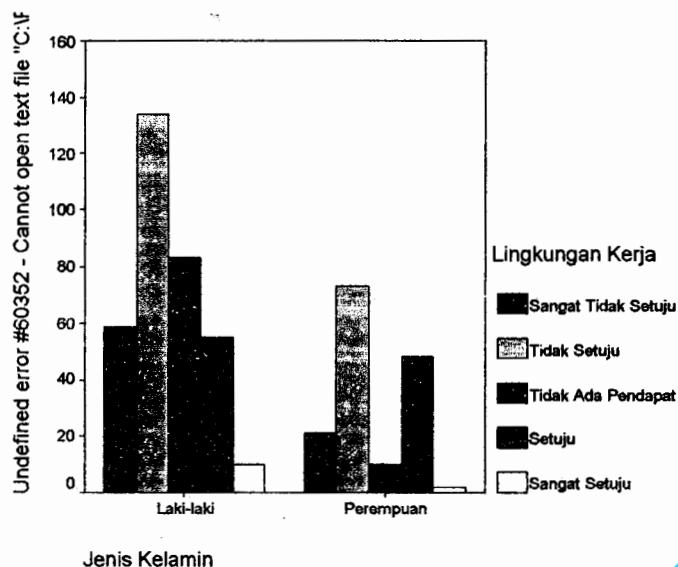


UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin * Lingkungan Kerja Crosstabulation

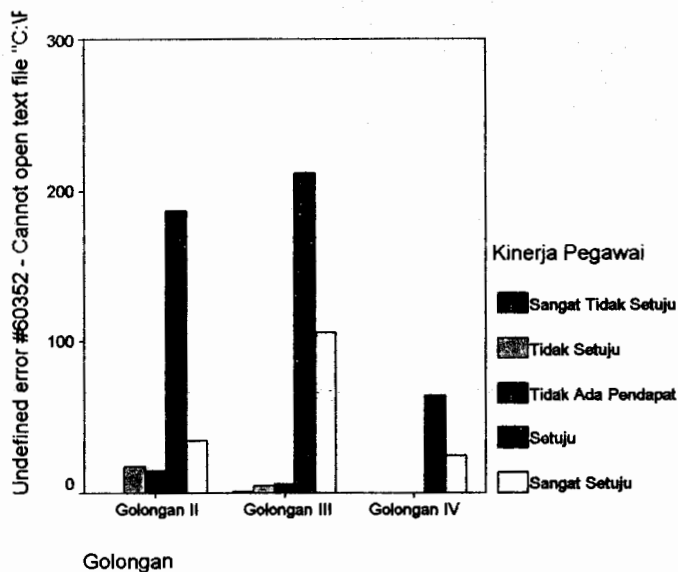
		Lingkungan Kerja					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Jenis Kelamin Laki-laki	Count	59	134	83	55	10	341
	% within Jenis Kelamin	17.3%	39.3%	24.3%	16.1%	2.9%	100.0%
Perempuan	Count	21	73	10	48	2	154
	% within Jenis Kelamin	13.6%	47.4%	6.5%	31.2%	1.3%	100.0%
Total	Count	80	207	93	103	12	495
	% within Jenis Kelamin	16.2%	41.8%	18.8%	20.8%	2.4%	100.0%



Tabel Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai berdasarkan Golongan

Golongan * Kinerja Pegawai Crosstabulation

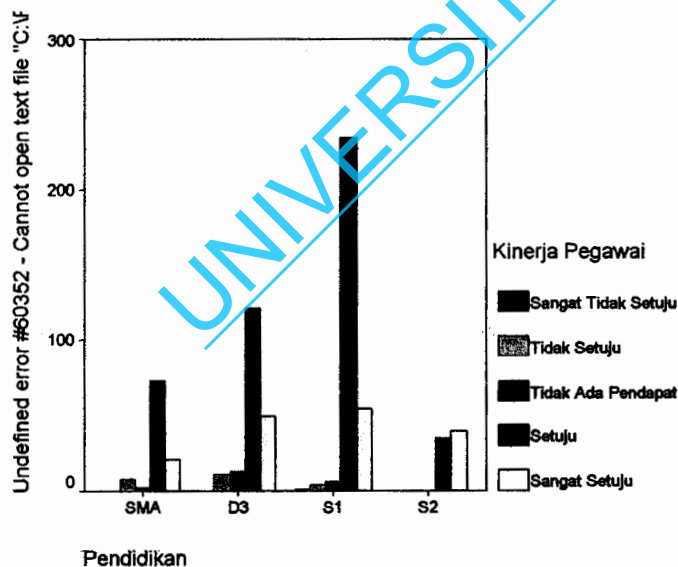
		Kinerja Pegawai					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Golongan II	Count	0	18	15	187	35	255
	% within Golongan	.0%	7.1%	5.9%	73.3%	13.7%	100.0%
Golongan III	Count	1	5	6	212	106	330
	% within Golongan	.3%	1.5%	1.8%	64.2%	32.1%	100.0%
Golongan IV	Count	0	0	0	65	25	90
	% within Golongan	.0%	.0%	.0%	72.2%	27.8%	100.0%
Total	Count	1	23	21	464	166	675
	% within Golongan	.1%	3.4%	3.1%	68.7%	24.6%	100.0%



Tabel Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai berdasarkan Pendidikan

Pendidikan * Kinerja Pegawai Crosstabulation

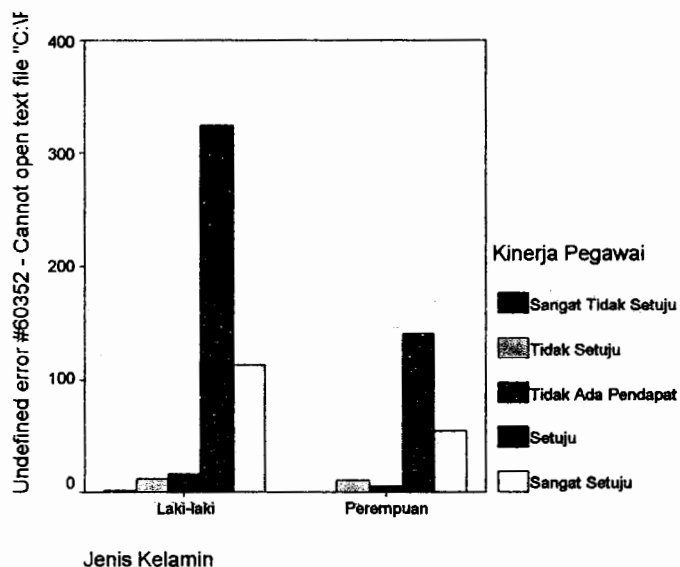
		Kinerja Pegawai					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Pendidikan SMA	Count	0	8	2	74	21	105
	% within Pendidika	.0%	7.6%	1.9%	70.5%	20.0%	100.0%
D3	Count	0	11	13	121	50	195
	% within Pendidika	.0%	5.6%	6.7%	62.1%	25.6%	100.0%
S1	Count	1	4	6	234	55	300
	% within Pendidika	.3%	1.3%	2.0%	78.0%	18.3%	100.0%
S2	Count	0	0	0	35	40	75
	% within Pendidika	.0%	.0%	.0%	46.7%	53.3%	100.0%
Total	Count	1	23	21	464	166	675
	% within Pendidika	1%	3.4%	3.1%	68.7%	24.6%	100.0%



Tabel Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin * Kinerja Pegawai Crosstabulation

			Kinerja Pegawai					Total
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	1	12	16	324	112	465
		% within Jenis Kelamin	.2%	2.6%	3.4%	69.7%	24.1%	100.0%
	Perempuan	Count	0	11	5	140	54	210
		% within Jenis Kelamin	.0%	5.2%	2.4%	66.7%	25.7%	100.0%
Total		Count	1	23	21	464	166	675
		% within Jenis Kelamin	.1%	3.4%	3.1%	68.7%	24.6%	100.0%



Hubungan Kualitas Pegawai, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai.

Tabel Nilai Koefisien Korelasi dan hasil Pengujiannya

Tabel 4.31 Model summary

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	.621 ^a	.386	.341	.69812	.386	8.577	3	41	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kualitas Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA

Correlations

		Kualitas Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan kerja	Kinerja pegawai
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	1	.083	-.184	.619**
	Sig. (1-tailed)	.	.294	.114	.000
	N	45	45	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.083	1	.293*	.105
	Sig. (1-tailed)	.294	.	.025	.247
	N	45	45	45	45
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	-.184	.293*	1	-.090
	Sig. (1-tailed)	.114	.025	.	.278
	N	45	45	45	45
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	.619**	.105	-.090	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.247	.278	.
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

1. Pada table diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variable Kualitas Pegawai dengan variable Kinerja Pegawai = 0.619 dan sig. (1-tailed 0.00). karena sig 0.00 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, maka H0 ditolak, yang artinya ada hubungan nyata antara variable Kualitas pegawai dengan Kinerja Pegawai.
2. Pada table diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variable Motivasi Kerja dengan variable Kinerja Pegawai = 0.105 dan sig. (1-tailed) = 0.247. karena sig 0.247 lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka H0 diterima, yang artinya tidak ada hubungan nyata antara variable Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.
3. Pada table diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variable Lingkungan Kerja dengan variable Kinerja Pegawai = -0.090 dan sig. (1-tailed) = 0.278. karena sig 0.278 lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka H0 diterima, yang artinya tidak ada hubungan nyata antara variable Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kualitas Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel Nilai Koefisien Regresi dan Pengujiannya

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.782	.655		1.194	.239
	Kualitas Kerja	.627	.128	.616	4.893	.000
	Motivasi Kerja	.057	.144	.051	.394	.696
	Lingkungan kerja	.007	.118	.008	.061	.951

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari Tabel Diatas diketahui diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 0.782 + 0.627 X_1 + 0.057 X_2 + 0.007 X_3$$

1. Nilai t untuk variable Kualitas Pegawai sebesar 4. 893 dengan p-value = 0.000. karena p-value lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, Maka H₀ ditolak yang artinya bahwa variable kualitas pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t untuk variable Motivasi Kerja sebesar 0.394 dengan p-value = 0.696. karena p-value lebih besar dari $\alpha = 5\%$, Maka H₀ diterima yang artinya bahwa Motivasi Kerja tidak pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t untuk variable Lingkungan Kerja sebesar 0.061 dengan p-value = 0.951. karena p-value lebih besar dari $\alpha = 5\%$, Maka H₀ diterima yang artinya bahwa Lingkungan kerja tidak pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis Ragam Dan Pengujiannya

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.540	3	4.180	8.577	.000 ^a
	Residual	19.982	41	.487		
	Total	32.522	44			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kualitas Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari table diatas diperoleh Fhitung = 8.577 dengan sig = 0.000. Karena sig = 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, maka H₀ ditolak, artinya ada pengaruh nyata antara struktur kualitas pegawai, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA