

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENNING* PADA BADAN PUSAT
STATISTIK PROVINSI SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

SARIFUDDIN

NIM. 500654701

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCY TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE
WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE ON WEST
SULAWESI STATISTICS AGENCY (BPS SULBAR)

Sarifuddin
sarifbps@gmail.com
Graduate Program Open University

This study based on increasing performance accountability BPS that have an influence on increasing data quality on each statistic product who's produced by Statistics Agency (BPS). BPS Sulawesi Barat is a locally agent statistic as the statistical spearhead in this area being charge of performance in every activity such as collecting, processing, analyzing and statistical services. Employees who have a high work competence and high work motivation will have good performance. Then, It is expected to increase work motivation so that optimal performance employee in BPS Sulawesi Barat can be reached. Related with this phenomenon, this study aims to analyze: 1). Description competence, work motivation directly influence employee performance in BPS Sulawesi Barat. 2). Competence effect directly or indirectly through work motivation on employee performance BPS Sulawesi Barat.

This study using a quantitative survey approach. The population is all of employee in BPS Sulawesi Barat as many as 51 people who will become respondents. The variable in this study are Competence (X), work motivation (Y), and employee performance (Z). The instrument research using a questionnaire (questionnaire), which consists of 37 questions. Each question is measured using a Likert scale with 5 selection options. Analysis data method using descriptive analysis and path analysis so the direction and magnitude effect of the exogenous variables to endogenous variables can be described clearly.

The results showed that: 1). Competence and work motivation and employee performance at BPS Sulawesi Barat have high category; 2). Competence get positive effect and significant either directly or indirectly to the employee performance in BPS Sulawesi Barat. Competence has a direct influence positively and significantly to employee performance of 0.449, while the indirect employee performance effect on competence through work motivation of 0.272; so that the total effect on competence to the employee performance of BPS Sulawesi Barat at 0.721.

Keywords: Performance, Competence and Motivation

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SULAWESI BARAT

Sarifuddin

sarifbps@gmail.com

Program PascaSarjana Universitas Terbuka

Penelitian ini didasari pada peningkatan akuntabilitas kinerja BPS sehingga berdampak pada peningkatan kualitas data pada setiap produk statistik yang dihasilkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). BPS Provinsi Sulawesi Barat adalah perwakilan BPS di Daerah sebagai ujung tombak kegiatan statistic di daerah dituntut kinerjanya dalam setiap kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data serta pelayanan statistik. Pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi tetapi disertai motivasi kerja yang tinggi pula sehingga berkinerja baik. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja optimal pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat dapat dicapai. Terkait dengan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1). Gambaran kompetensi, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. 2). Pengaruh Kompetensi secara langsung atau tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS di Sulawesi Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasinya adalah seluruh Pegawai di Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 51 orang yang sekaligus sebagai responden. Variabel penelitian yaitu Kompetensi (X), motivasikerja (Y), dan kinerja pegawai (Z). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner (angket) yang terdiri dari 37 rincian pertanyaan. Setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan 5 opsi pilihan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*) sehingga arah dan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat tergambarkan secara jelas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kompetensi dan Motivasi kerja dan Kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori tinggi; 2). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Kompetensi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,449, sedangkan Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,272; sehingga pengaruh total kompetensi terhadap kinerja Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,721.

Kata kunci : Kinerja, Kompetensi dan Motivasi kerja

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervenning* Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Majene, Agustus 2016
Yang Menyatakan



(SARFUDDIN)

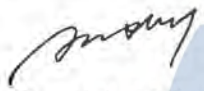

NIM.500654701

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM : Sarifuddin
 NIM : 500654701
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu / 13 Agustus 2016

Menyetujui :

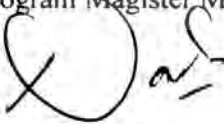
| | |
|---|--|
| <p>Pembimbing II</p>  <p>Dr. Prayekti, M.Pd. NIP: 195805081983032002</p> | <p>Pembimbing I</p>  <p>Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si. NIP: 19760208 200312 2 001</p> |
|---|--|

Penguji Ahli

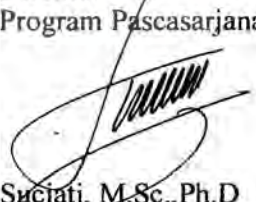

 Dr. Chairy, MM
 NIDN. 0314026601

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
 Program Magister Manajemen


 Mohamad Nasoha, SE., M.Sc
 NIP.197811112005011001

Direktur
 Program Pascasarjana


 Suciati, M.Sc., Ph.D
 NIP.195202131985032001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, karena berkat rahmat dan hidaya-Nya sehingga TAPM dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervenning* Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat**” dapat diselesaikan. Penyelesaian TAPM ini adalah wujud dari adanya kemauan dan keinginan serta bantuan dari berbagai pihak berupa bimbingan, arahan dan dorongan sehingga hambatan dan tantangan yang dihadapi dapat teratasi.

Melalui Kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada :

- 1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- 2) Kepala BPS Provinsi Sulawesi Barat, Suntono, SE, M.Si yang memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di Universitas Terbuka.
- 3) Kepala UPBJJ-UT Majene Drs. Arifin Tahir, S.pd., M.Pd selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- 4) Pembimbing I dan Pembimbing II (Dr.Wahda, SE,M.Pd, M.Si dan Dr. Prayekti, M.Pd) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing saya dalam penyusunan TAPM ini;
- 5) Penguji Ahli Dr. Chairy, MM yang telah meluangkan waktunya datang di Kabupaten Majene untuk menguji Para Mahasiswa program pasca sarjana Manajemen SDM yang akan menyelesaikan TAPM;
- 6) Bapak Ir. Salewang Sabrang yang memerikan bantuan waktu dan moril yang besar sehingga TPAM ini dapat diselesaikan tepat waktu.
- 7) Teman-teman mahasiswa yang kompak dan saling memotivasi dalam penyelesaian TAPM ini.
- 8) Teman-teman Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang bersedia mengisi kuesioner ditengah jadwal kegiatan yang cukup padat.
- 9) Teman-teman di Subbagian Keuangan BPS Provinsi Sulawesi Barat yang selalu memberi semangat dan motivasi dalam penyelesaian TAPM ini.

- 10) Sdr Ahmad Nasir, S.Si., MM yang selalu memberikan masukan dalam penyusunan Tesis ini .
- 11) Semua sahabat yang turut membantu dalam bentuk saran dan motivasi dalam penyelesaian TAPM ini.
- 12) Yang utama kepada keluargaku: Istri tercinta Rahmawati, dan keempat anak kami tersayang Alfiah Safitri, Aisyah Rahmadhani, Muhammad Afdhal dan Aditya Putra sarifuddin yang telah banyak memberikan semangat dan doa hingga saya dapat menyelesaikan TAPM ini.

Akhirnya, dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa TAPM ini belum sempurna, untuk itu segala kritik dan saran sangat penulis harapkan dalam penyempurnaannya..

Majene, Agustus 2016

Penulis,

Sarifuddin



RIWAYAT HIDUP

- Nama : Sarifuddin
- Nim : 500654701
- Program Studi : Megister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia
- Tempat / Tanggal Lahir : Majene, 31 Desember 1967
- Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Negeri No 5 Tappagalung Kabupaten Majene tahun 1980
- Lulus SMP di SMP Negeri Somba Kabupaten Majene tahun 1983
- Lulus SMA di SMANegeri No 2 Majene pada tahun 1986
- Lulus Diploma III di Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS) Jakarta pada tahun 1999
- Lulus D-IV di Sekolah Tinggi Ilmu Statistik Jakarta pada tahun 2003
- Riwayat Pekerjaan : Tahun 1989 sd 1991 Staf pada BPS Kabupaten Mamuju
- Tahun 1991 sd 1996 Mantri Statistik Kecamatan Pasangkayu kabupaten Mamuju
- Tahun 1996 sd 1999 Tugas Belajar ke STIS Jakarta
- Tahun 1999 sd 2002 Staf Seksi Statistik Neraca Wilayah dan Analisis Statistik pada BPS Kabupaten Mamuju
- Tahun 2002 sd 2003 Tugas Belajar ke STIS Jakarta
- Tahun 2004 sd 2005 Plt. Kasi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik BPS Kabupaten Majene
- Tahun 2005 sd 2011 Kasi Neraca Produksi BPS Provinsi Sulawesi Barat

Tahun 2011 sd 2012 Kasubbag. Bina Program BPS
Provinsi Sulawesi Barat

Tahun 2012 s.d Sekarang Kasubbag. Keuangan BPS
Provinsi Sulawesi Barat

Majene, Agustus 2016

Sarifuddin
NIM. 500654701



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| Abstrak | ii |
| Lembar Pernyataan | iv |
| Lembar Persetujuan | v |
| Lembar Pengesahan | vi |
| Kata Pengantar..... | vii |
| Riwayat Hidup..... | ix |
| Daftar Isi | xi |
| Daftar Tabel..... | ii |
| Daftar Gambar | xiv |
| Daftar Lampiran | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 17 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 17 |
| D. Kegunaan Penelitian | 18 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Kajian Teori | 19 |
| 1. Kinerja..... | 19 |
| 2. Kompetensi..... | 23 |
| 3. Motivasi | 32 |
| 4. Hubungan Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja | 48 |
| 5. Hipotesis..... | 50 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 50 |
| C. Kerangka Pikir..... | 52 |

| | |
|---|------------|
| D. Definisi Operasional | 54 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 59 |
| A. Desain Penelitian | 59 |
| B. Populasi dan Sampel | 60 |
| C. Instrumen Penelitian | 61 |
| D. Prosedur Pengumpulan Data | 64 |
| E. Metode Analisis Data | 67 |
| 1. Metode Diskriptif | 67 |
| 2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 69 |
| F. Rancangan Uji Hipotesis | 71 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 72 |
| B. Karakteristik Responden | 75 |
| C. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian | 80 |
| 1. Uji Validitas | 80 |
| 2. Uji Reliabilitas | 84 |
| D. Hasil Analisis Data Deskriptif Variabel Penelitian | 85 |
| E. Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis | 101 |
| 2.1. Transformasi Data | 101 |
| 2.2. Hasil Penghitungan dan Pengujian Hipotesis | 101 |
| 2.3. Dekomposisi Pengaruh | 109 |
| F. Pembahasan | 111 |
| 1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai | 112 |
| 2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja | 113 |
| 3. Keterbatasan Penelitian | 115 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 116 |
| A. Kesimpulan | 116 |
| B. Saran | 116 |

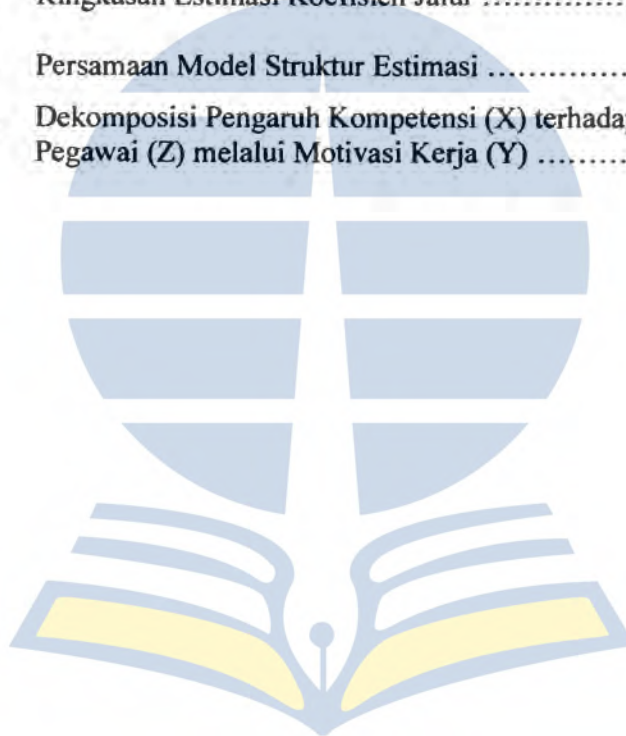
| | |
|--|-----|
| A. Implikasi Kebijakan | 116 |
| B. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya | 117 |
| DAFTAR PUSTAKA | 118 |



DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPS Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010-2014 | 5 |
| Tabel 1.2 | Data Kehadiran Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat Dirinci Menurut Keterlambatan Periode Januari-Desember 2015 | 7 |
| Tabel 1.3 | Data Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat Yang Tidak Sesuai Dirinci Menurut Jenis Waktu Kepulangan Periode Januari-Desember 2015 | 8 |
| Tabel 1.4 | Evaluasi Pemasukan Dokumen Survei Beberapa Kegiatan Tahun 2015 | 9 |
| Tabel 1.5 | Jumlah Ketidak Konsistenan Pelaksanaan Monitoring Kualitas Kegiatan Sakernas Triwulan I dan Triwulan II Tahun 2014..... | 13 |
| Tabel 1.6 | Distribusi Pegawai menurut indicator Motivasi kerja di BPS Sulawesi Barat | 16 |
| Tabel 2.1 | Hasil Penelitian Terdahulu | 51 |
| Tabel 2.2 | Definisi Operasional Variabel dan Dimensi | 57 |
| Tabel 3.1 | Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian | 62 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Pegawai Menurut Bagian dan Bidang Menurut Pendidikan di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2015 | 74 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat Menurut Bagian dan Bidang dan Golongan | 75 |
| Tabel 4.3 | Banyaknya Responden Menurut Jenis Kelamin | 76 |
| Tabel 4.4 | Banyaknya Responden Menurut Jabatan | 76 |
| Tabel 4.5 | Banyaknya Responden Menurut Pendidikan | 77 |
| Tabel 4.6 | Banyaknya Responden Menurut Golongan | 77 |
| Tabel 4.7 | Banyaknya Responden Menurut Gaji dan Tunjangan | 78 |
| Tabel 4.8 | Banyaknya Responden Menurut Kelompok Umur | 79 |
| Tabel 4.9 | Banyaknya Responden Menurut Lama Kerja | 79 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X) | 81 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y) | 82 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Validitas Variabel Kineja (Z) | 83 |

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 4.13 | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Variabel Penelitian | 84 |
| Tabel 4.14 | Distribusi Frekwensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Variabel Kinerja | 88 |
| Tabel 4.15 | Distribusi Frekwensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Variabel Kompetensi (X) | 93 |
| Tabel 4.16 | Distribusi Frekwensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Variabel Motivasi Kerja | 97 |
| Tabel 4.17 | Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan Struktur 1 | 102 |
| Tabel 4.18 | Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan Struktur 2 | 104 |
| Tabel 4.19 | Ringkasan Hasil Pengujian | 108 |
| Tabel 4.20 | Ringkasan Estimasi Koefisien Jalur | 109 |
| Tabel 4.21 | Persamaan Model Struktur Estimasi | 109 |
| Tabel 4.22 | Dekomposisi Pengaruh Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) | 110 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar 2.1 Karakteristik Dasar Kompetensi | 49 |
| Gambar 2.2. Kerangka Pikir | 54 |
| Gambar 3.1 Hubungan Struktur Antara X dan Y Terhadap Z | 70 |
| Gambar 4.1. Gambaran Struktur Organisasi BPS Provinsi Sulawesi Barat .. | 73 |
| Gambar 4.2. Gambaran Lengkap Hasil Penelitian | 111 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian | 125 |
| Lampiran 2: Hasil Uji Validitas | 132 |
| Lampiran 3: Hasil Uji Reliabilitas | 136 |
| Lampiran 4: Hasil Analisis Jalur | 138 |
| Lampiran 5: Data Variabel Penelitian | 140 |
| Lampiran 6: Klasifikasi penilaian Skala | 145 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perencanaan yang matang merupakan suatu kebutuhan dalam Pembangunan disegala bidang kehidupan. Target dan sasaran pembangunan ditetapkan berdasarkan data akurat agar pembangunan dapat lebih efektif dan efisien dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Idealnya, proses pembangunan selalu mengikuti siklus berupa perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembangunan membutuhkan data statistik yang berkualitas sebagai upaya dalam mensukseskan pembangunan nasional, Badan Pusat Statistik (BPS) dalam melakukan tugas perstatistikan telah mempunyai visi dan misi dalam menetapkan strategi peningkatan kualitas dan keragaman data sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja pelaksanaan pembangunan statistik. Kebijakan ini diselaraskan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2014-2019.

BPS mempunyai kewenangan melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPS dalam melaksanakan tugas melakukan koordinasi dan kerjasama untuk membangun pembakuan konsep, definisi, klasifikasi dan ukuran ukuran dalam rangka mewujudkan dan mengembangkan Sistem Statistik Nasional.

Selain itu kegiatan statistik yang dilaksanakan oleh BPS harus mampu memenuhi standar manajemen mutu. Standarisasi tersebut dimaksudkan agar

dapat diketahui alur proses kegiatan dalam penyusunan data dan informasi statistik secara jelas dan transparan. Dengan semangat reformasi statistik, maka pelayanan dan pengembangan informasi statistik tidak hanya menghasilkan keragaman data tetapi juga harus mengutamakan kualitas data. Jaminan kualitas menjadikan BPS lebih kredibel dan akuntabel ditingkat nasional, regional maupun internasional. Untuk itu, kinerja BPS dituntut dalam menghasilkan data berkualitas sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan kegiatan statistik.

Pegawai adalah salah satu faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan lembaga ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi/organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras. Supaya mau bekerja keras dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini pegawai perlu pembinaan yang baik dari organisasi. Pembinaan pegawai dilakukan guna meningkatkan kemampuannya menghasilkan produktifitas yang tinggi baik untuk organisasi saat ini maupun organisasi tempat bekerjanya di masa yang akan datang, salah satunya memotivasi pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat merupakan penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 2001). Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan instansi vertikal yang mempunyai tugas menghasilkan data-data strategis yang diperlukan pemerintah untuk

perencanaan dan evaluasi pembangunan. Data statistik yang dihasilkan BPS saat ini sebagai dasar pengambilan keputusan atau memformulasikan suatu kebijakan pemerintah. Seiring dengan amanah Presiden terkait reformasi birokrasi, dan semakin banyaknya tuntutan ketersediaan data oleh pengguna data serta kesadaran BPS sendiri untuk menghasilkan data yang berkualitas, BPS melakukan segala upaya perubahan untuk menjawab kebutuhan semua *stakeholder*.

Upaya perubahan di BPS disandarkan pada Permenpan RB No.20/2010 tentang *Road Map* RB 2010-2014, dengan sasaran delapan area perubahan (BPS, 2013). Area perubahan tersebut meliputi organisasi, peraturan perundang-undangan, pentaan sistem manajemen SDM aparatur, tatalaksana, pengawasan, pelayanan publik, akuntabilitas, dan *mindset* serta *culture-set* pegawai BPS. Salah satu hal pokok dalam area perubahan yang ketiga (penataan sistem manajemen SDM aparatur) adalah menyangkut pengembangan pendidikan dan pelatihan SDM.

Persoalan kinerja pegawai bagi setiap lembaga pemerintah merupakan hal yang sangat penting, karena itu harus menjadi sasaran untuk terus ditingkatkan. Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Barat sebagai salah satu lembaga pemerintah non Departemen harus menyadari persoalan tersebut. Terlebih dengan adanya fakta yang menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan perolehan tingkat Akuntabilitas Kinerja BPS Provinsi Sulawesi Barat dalam periode 2010-2014.

Pada tahun 2012, BPS Sulawesi Barat hanya memperoleh nilai Akuntabilitas Kinerja sebesar 42,45 yang sebelumnya sebesar 81,26 pada tahun

2011, dan pernah mencapai 85,01 pada tahun 2010. Sesungguhnya permasalahan kinerja yang dihadapi oleh BPS Provinsi Sulawesi Barat.

BPS Provinsi Sulawesi Barat telah berupaya menyajikan dan menyebarkan informasi statistik bagi kalangan pemerintah, swasta, mahasiswa, perguruan tinggi, serta masyarakat luas baik dalam negeri maupun luar negeri. Pelayanan publik yang diberikan BPS Provinsi Sulawesi Barat tidak terlepas dari SDM atau pegawai yang ada.

Dari hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 mengalami berfruktatif dimana tahun 2010 merai nilai yang cukup besar yakni 85,01 persen dan terus mengalami penurunan sampai tahun 2012 dengan nilai 42,45 persen dan pada tahun 2013 dan 2014 sudah mulai mengalami peningkatan dimana tahun 2014 sudah 68,80 persen, namun demikian kalau dilihat dari pencapaian akuntabilitas kinerja pada tahun 2010 berarti akuntabilitas kinerja tahun 2014 masih jauh atau belum maksimal seperti apa yang pernah dirai. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat sudah memperlihatkan adanya perbaikan atau mengalami kenaikan dari tahun ke tahun walaupun capaian yang diinformasikan belum sepenuhnya menginformasikan *outcome* yang dihasilkan.

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas kinerja BPS Provinsi Sulawesi Barat selama tiga tahun terlihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BPS Provinsi Sulawesi Barat
Tahun 2010-2014

| Komponen yang dinilai | Bobot | Nilai 2010 | Nilai 2011 | Nilai 2012 | Nilai 2013 | Nilai 2014 |
|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Perencanaan Kinerja | 35 | 32,81 | 30,60 | 17,48 | 20,49 | 27,09 |
| Pengukuran Kinerja | 20 | 17,94 | 16,66 | 7,8 | 11,02 | 14,38 |
| Pelaporan Kinerja | 15 | 11,75 | 12,25 | 5,51 | 8,66 | 9,99 |
| Pemanfaatan Hasil Evaluasi | 10 | 7,50 | 6,75 | 4,17 | 2,27 | 6,08 |
| Pencapaian Sasaran/Kerja | 20 | 15,00 | 15,00 | 7,5 | 9,00 | 11,25 |
| Nilai Hasil Evaluasi | 100 | 85,01 | 81,26 | 42,45 | 51,45 | 68,88 |

Sumber: Inspektorat Wilayah I BPS RI

Menurut Peraturan menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dalam peraturan tersebut disebutkan pada Pasal 1 ayat (1) pengertian kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang diterapkan (KemenPAN, 2007).

Permasalahan mengenai rendahnya Tingkat Akuntabilitas Kinerja pegawai BPS termasuk BPS di Sulawesi Barat berkepanjangan, maka akan berdampak pada rendahnya kepercayaan publik terutama pemerintah terhadap BPS. Dan

sebaliknya, apabila hal itu dapat segera diatasi tentunya akan mendorong kepercayaan publik terutama pemerintah terhadap BPS sebagai penyelenggara dan pengelola data statistik.

Rendahnya Tingkat Akuntabilitas Kinerja BPS tentu dimaklumi bahwa hal itu berkaitan dengan ketersediaan kinerja sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu secara nasional, termasuk BPS di Sulawesi Barat telah melakukan suatu perubahan di internal Badan Pusat Statistik yang disebut Statcap Cerdas atau secara umum disebut reformasi birokrasi (RB) di internal BPS sejak tahun 2010. Terkait dengan RB itu sendiri, menurut Tjiptoherijanto (2009) tujuan utama RB yaitu menghasilkan pelayanan publik yang responsif, tidak memihak dan profesional yang bertujuan mengurangi rendahnya kepercayaan terhadap peran pemerintah dalam memenuhi dan melayani kepentingan masyarakat. Hal itu sejalan dengan tujuan RB di BPS, yakni antara lain meningkatkan kualitas ketatalaksanaan dalam rangka penyediaan data dan informasi sebagai wujud dari peningkatan pelayanan kepada masyarakat (BPS, 2013). Rendahnya tingkat akuntabilitas kinerja BPS merupakan representasi kinerja Pegawai.

Sebagai gambaran tentang kinerja pegawai terkhusus mengenai data kehadiran dan kepulangan pegawai yang terekam dalam mesin hankey selama tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 sebagai berikut:

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa selama tahun 2015 terdapat 292 pelanggaran dari segi keterlambatan (TL) masuk kantor. Hal ini membuktikan bahwa masih perlunya perbaikan dan kesadaran pegawai guna mencapai predikat pegawai yang profesional dalam bekerja.

Demikian juga ditampilkan data pegawai yang pulang sebelum waktunya (PSW) tahun 2015 pada Tabel 1.3

Tabel 1.2
Data Kehadiran Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat
Dirinci Menurut Jenis Keterlambatan Periode Januari-Desember 2015

| No. | Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | TL 1 | TL 2 | TL 3 | TL 4 | Jumlah |
|--------------|-----------|----------------|-------------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
| 1 | Januari | 52 | 21 | 24 | 5 | 2 | 1 | 32 |
| 2 | Februari | 53 | 20 | 23 | 3 | | 1 | 27 |
| 3 | Maret | 53 | 23 | 23 | 2 | 1 | | 26 |
| 4 | April | 53 | 21 | 24 | 2 | 1 | 1 | 28 |
| 5 | Mei | 53 | 19 | 23 | 3 | | | 26 |
| 6 | Juni | 53 | 21 | 17 | 2 | | 1 | 20 |
| 7 | Juli | 53 | 19 | 21 | 3 | 1 | | 25 |
| 8 | Agustus | 51 | 20 | 17 | 2 | 1 | | 20 |
| 9 | September | 51 | 21 | 14 | 5 | 1 | | 20 |
| 10 | Oktober | 51 | 21 | 18 | 3 | | 2 | 23 |
| 11 | November | 51 | 21 | 19 | 3 | 1 | 2 | 25 |
| 12 | Desember | 51 | 20 | 17 | 2 | | 1 | 20 |
| Total | | | 247 | 240 | 35 | 8 | 9 | 292 |

Sumber: Subbagian Kepegawaian dan Hukum BPS Provinsi Sulawesi Barat

Keterangan:

- TL 1 : Terlambat 1 (1 - 30 menit)
- TL 2 : Terlambat 2 (31 - 60 menit)
- TL 3 : Terlambat 3 (61 - 90 menit)
- TL 4 : Terlambat 4 (diatas 91 menit)

Tabel 1.3
Data Kehadiran Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat
Dirinci Berdasarkan Waktu Kepulangan Yang Tidak Sesuai
Tahun 2015

| No. | Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | PSW 1 | PSW 2 | PSW 3 | PSW 4 | Jumlah |
|--------------|-----------|----------------|-------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| 1 | Januari | 52 | 21 | | | | 4 | 4 |
| 2 | Februari | 53 | 20 | | | | 5 | 5 |
| 3 | Maret | 53 | 23 | | | | 4 | 4 |
| 4 | April | 53 | 21 | | | | 1 | 1 |
| 5 | Mei | 53 | 19 | 1 | | | 2 | 3 |
| 6 | Juni | 53 | 21 | | | | 2 | 2 |
| 7 | Juli | 53 | 19 | 1 | | 1 | 12 | 14 |
| 8 | Agustus | 51 | 20 | | | | | 0 |
| 9 | September | 51 | 21 | | | | 2 | 2 |
| 10 | Oktober | 51 | 21 | | | | 3 | 3 |
| 11 | November | 51 | 21 | | | | 4 | 4 |
| 12 | Desember | 51 | 20 | | | | 6 | 6 |
| Total | | | 247 | 2 | 0 | 1 | 45 | 48 |

Sumber: Subbagian Kepegawaian dan Hukum BPS Provinsi Sulawesi Barat

Keterangan:

- PSW 1 : Pulang sebelum waktunya (1 - 30 menit)
 PSW 2 : Pulang sebelum waktunya (31 - 60 menit)
 PSW 3 : Pulang sebelum waktunya (61 - 90 menit)
 PSW 4 : Pulang sebelum waktunya (diatas 91 menit)

Dari Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa selama tahun 2015 terdapat pelanggaran dari segi kepulangan yang tidak sesuai sebanyak 48 pelanggaran, hal ini membuktikan bahwa masih perlu perbaikan dari segi kesadaran pulang sesuai jadwal dan belum optimalnya pegawai bekerja secara profesional.

Selain permasalahan tingkat kehadiran dan kepulangan pegawai diatas yang dihadapi saat ini dirasakan bahwa kinerja pegawai dalam lingkungan BPS

Provinsi Sulawesi Barat masih belum optimal sehingga perlu ditingkatkan. Dari hasil evaluasi pemasukan dokumen kegiatan survei masih terdapat laporan hasil pekerjaan dari pegawai yang tidak tepat waktu, menyebabkan rendahnya *response rate* atau pemasukan dokumen/laporan yang menyebabkan belum optimalnya kualitas data yang dihasilkan oleh petugas lapang. Hal tersebut menunjukkan belum optimalnya kinerja sehingga kualitas data yang dihasilkan oleh petugas lapangan masih kurang sehingga mengakibatkan masih lemahnya pemahaman, keandalan, pengawasan dan pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai yang bertugas sebagai pengawas lapangan.

Tabel 1.4 berikut ini menjelaskan bagaimana tingkat pemasukan pemasukan dokumen hasil survey pada tahun 2015.

Tabel 1.4
Evaluasi Pemasukan Dokumen Survei Beberapa Kegiatan Tahun 2015

| No. | Jenis Kegiatan | Target/ Volume | Realisasi | % | Pemasukan (%) | |
|-----|--|-------------------|-----------|------|---------------|-------------------|
| | | | | | Tepat Waktu | Tidak Tepat waktu |
| 1 | Survei Perusahaan Kontruksi Tahunan | 73 | 73 | 100 | 52,05 | 53,4 |
| 2 | Updating Perusahaan Kontruksi | 373 | 322 | 86,3 | 58,71 | 27,8 |
| 3 | Survei Perusahaan Kontruksi Perorangan | 160 | 153 | 95,6 | 65,00 | 19,3 |
| 4 | Survei Captive Power | 31 | 30 | 96,7 | 51,61 | 48,3 |
| 5 | Survei Perusahaan Air Bersih | 4 | 4 | 100 | 75,00 | 25,0 |
| 6 | Survei Pertambangan Non Migas | 3 | 3 | 100 | 33,33 | 100 |
| 7 | Updating Perusahaan untuk SE2016 | 35 | 34 | 97,1 | 54,29 | 1,4 |
| 8 | Survei Galian URT | 7 | 7 | 100 | 57,14 | 42,8 |

| | | | | | | |
|----|--|-----|-----|------|-------|------|
| 9 | Survei Galian Berbadan Hukum | 6 | 6 | 100 | 66,67 | 33,3 |
| 10 | Survei Perusahaan Kontruksi Triwulanan | 14 | 13 | 92,8 | 42,86 | 50,0 |
| 11 | Survei Pertanian Padi Palawija | 414 | 397 | 95,8 | 79,23 | 23,6 |
| 12 | Survei Ubinan Padi Palawija | 691 | 634 | 91,7 | 52,82 | 24,4 |
| 13 | Survei Perusahaan Perkebunan | 11 | 10 | 90,9 | 54,55 | 18,1 |
| 14 | Survei Pangkalan Pendaratan Ikan | 6 | 4 | 66,6 | 66,67 | 16,6 |
| 15 | Pengumpulan Data Kehutanan Triwulanan | 10 | 8 | 80,0 | 40,00 | 80,0 |
| 16 | Survei Industri Besar Sedang Tahunan | 14 | 14 | 100 | 50,00 | 35,7 |
| 17 | Updating Direktori Industri Besar Sedang | 5 | 5 | 100 | 40,00 | 0,0 |
| 18 | Industri Mikro Kecil Tahunan | 918 | 781 | 85 | 97,49 | 21 |
| 19 | Industri Mikro Kecil Triwulanan | 260 | 233 | 89,6 | 95,38 | 20,7 |

Sumber: Bidang Stat. Produksi

Berdasarkan tabel 1.4 diatas terdapat beberapa kegiatan yang tidak mencapai target dan realisasi disamping itu juga beberapa kegiatan yang mengalami keterlambatan pelaporan dokumen atau tidak tepat waktu dari waktu yang ditentukan, sehingga dapat menggambarkan belum optimalnya kinerja pegawai di Provinsi Sulawesi Barat salah satu yang menjadi titik tolak dilakukannya penelitian ini. Anwar prabu M (2004 ; 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan kajian dari berbagai teori yang relevan dengan kinerja pegawai, penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi berbagai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari berbagai variabel yang diduga berpengaruh tersebut, penelitian ini

mencoba untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervenming* pada BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Agus Dwiyanto (2005:45) bahwa penilaian terhadap kinerja memungkinkan orang mampu mengubah, memperbaiki kinerja secara terarah dan sistimatis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *bechmarking* dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai pendapat menurut Syaiful F. Prihadi (2004:105) mengatakan: “Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior

Winanti (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Qamariah dan Fadli (2011) dan Suprpto (2009) kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Anggraeni (2010) secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan reality artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan, yang memadai dan memiliki sifat-sifat untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah menjalankan sesuatu usaha hingga berhasil untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya (*the right man in th right place, the right man on the right job*).

Suatu fenomena terjadi kalau dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh pegawai BPS Provisni Sulawesi Barat cukup mumpuni dalam

meningkatkan kinerja organisasi ini terlihat dari jumlah pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 51 pegawai, 42 atau 82,35 persen diantaranya berpendidikan Sarjana (S1 dan S2) keatas tetapi kadang-kadang pegawai tersebut tidak bisa diatur dan sering mengalami tidak disiplin seperti masuk kantor sering terlambat dan pulang lebih awal.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi pemerintah merupakan tenaga profesional seharusnya mempunyai pengetahuan, pemahaman serta sikap dan pengalaman di bidangnya. PNS yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat kedepan dalam peningkatan perkembangan unit pelayanan teknis (UPT). Kinerja PNS dapat dilihat dari penguasaan terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional.

Pegawai yang dibutuhkan BPS adalah kompetensi kerja yang agak spesifik menyangkut penguasaan ilmu statistik. Hal itu mengingat beban kegiatan BPS yang relatif berat, yakni melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik berupa sensus maupun survei untuk mendapatkan data. Dalam hal ini BPS diamanatkan oleh pemerintah untuk menyelenggarakan statistik dasar dan mengumumkan hasilnya secara teratur dan transparan kepada masyarakat. Sehingga telah dimaklumi bahwa penguasaan pekerjaan statistik harus memiliki kompetensi dasar di bidang statistik.

Kegiatan BPS dalam menyediakan data merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan, pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian (diseminasi) data. Keberadaan BPS sebagai lembaga penyedia data statistik resmi (*official Statistics*) sangat diharapkan untuk memenuhi kebutuhan permintaan data

dari berbagai kalangan. Dalam hal ini terutama untuk memenuhi kepentingan pemerintah dalam menyusun dokumen perencanaan pembangunan.

Mencermati kondisi di atas, maka dirasakan betapa berat tugas dan tanggungjawab insan BPS yang harus profesional dalam mengelola dan menghasilkan data yang berkualitas. Kinerja mereka sangat diharapkan dalam memberikan pelayanan yang dapat memuaskan seluruh pengguna data. Misalnya untuk menjaga kualitas data yang dihasilkan dilakukan pengawasan para petugas pencacahan serta dilakukannya monitoring kualitas pada setiap pelaksanaan pendataan/survey/sensus sampai pengolahan data

Sebagaimana yang ditunjukkan hasil pengolahan Sakernas pada triwulan I dan II tahun 2014 menunjukkan masih terdapat ketidak konsistenan atau kesalahan dalam pengumpulan data pada tabel 1.5.

Tabel 1.5
Jumlah Kasus Ketidakkonsistenan
Pelaksanaan Monitoring Kualitas Kegiatan Sakernas
Triwulan I dan Triwulan II Tahun 2014

| No | Triwulan | Jumlah Anggota Rumah Tangga | Kasus Ketidakkonsistenan | | Tidak Lanjut | |
|-----|-------------|-----------------------------|--------------------------|-------------|-------------------------------|------------|
| | | | Jumlah | Persen tase | Sdh Sesuai / Tidak Diperbaiki | Diperbaiki |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (4) | (5) |
| 1 | Triwulan I | 97 | 9 | 9,38 | - | 9 |
| 2 | Triwulan II | 96 | 6 | 6,25 | - | 6 |

Sumber: Bidang Statistik Sosial BPS Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas pada triwulan I dan II terdapat beberapa kasus-kasus ketidakkonsistenan. Dari hasil evaluasi pengolahan data kegiatan

Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) pada Triwulan I dan II tahun 2014. Pada triwulan I jumlah rumah tangga sebanyak 97 tercatat kasus ketidak konsistenan data sebesar 9 rumah tangga atau 9,38 persen dan pegawai sebagai petugas langsung ditindaklanjuti dengan melakukan pengecekan pada rumah tangga responden tersebut, ini artinya bahwa dengan adanya kesalahan akan berpengaruh kepada kompetensi pegawai dan berdampak pada gambaran kualitas data yang dihasilkan oleh petugas pendataan. Kualitas data tersebut dapat dilihat dari jumlah kasus ketidakwajaran hasil pengumpulan data. Ketidakwajaran data tersebut didapatkan dengan cara membandingkan konsistensi isian antar item pertanyaan tertentu dengan pertanyaan lainnya, misalnya antara umur, partisipasi sekolah dan tingkat pendidikan. Beberapa kasus misalnya responden berumur 15 tahun tetapi masih bersekolah di Sekolah Dasar. Kasus lainnya responden berumur 18 tahun tetapi masih duduk dikelas III di SMP. Kasus-kasus tersebut dijumpai dalam pelaksanaan kegiatan Sakernas. Meskipun demikian, tidak semua kasus ketidakwajaran tersebut adalah sebuah kesalahan. Ada kalanya kasus tersebut benar terjadi seperti itu, sehingga perlu di cek ulang ke responden untuk memastikan apakah kasus tersebut benar terjadi. Dari fenomena tersebut masih dijumpai beberapa kesalahan bukan berarti kompetensi petugas atau pegawai tersebut tidak diragukan lagi sebab setiap melakukan suatu survey atau pendataan terlebih dahulu dilakukan dengan pelatihan petugas sebelum melakukan pendataan atau survei.

Penelitian dikemukakan Fitriyadi (2002) dengan judul Pengaruh Kompetensi *Skill, Knowledge, Ability* dalam Pengembangan Sumber Daya

Manusia terhadap Kinerja Operator PD. Bangun Banua Propinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi skill non teknis, *knowledge* dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah variabel kompetensi *knowledge*.

Selain kompetensi, motivasi kerja merupakan salah satu penentu kinerja PNS. Dengan demikian setiap PNS atau karyawan melakukan suatu aktifitas pada suatu organisasi akan tumbuh kesadaran sehingga termotivasi dan akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab sebagai PNS. Disamping itu terkadang seorang karyawan atau PNS pada suatu organisasi kurang termotivasi sehingga dalam melaksanakan tugas, seperti keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan misalnya datang kekantor terlambat begitu pula pulang lebih awal, sering melalaikan tugas, dan tidak membuat rencana pencapaian kinerja, bersikap masa bodoh menyebabkan kualitas pelayanan menjadi rendah sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi tetapi tidak disertai motivasi kerja yang tinggi sehingga hasil kerjanya kurang baik begitu pula sebaliknya. Dalam kenyataan, perlu diketahui bahwa ada pegawai memiliki kemampuan kerja yang rendah tetapi memiliki motivasi kerja yang sungguh-sungguh, maka pekerjaannya dapat dikerjakan dengan baik, dengan adanya motivasi seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi.

Seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dan memiliki kinerja yang baik. Winardi (2004:31) berkaitan dengan motivasi dan kinerja mengatakan: “apabila motivasi rendah, maka kinerja para karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan mereka rendah”.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2005). Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi kerja pegawai tersebut untuk itu pimpinan instansi harus dapat memberikan suatu motivasi kepada pegawainya sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai sehingga dapat memberikan gairah kerja pegawai. Berikut ini hasil wawancara 21 pegawai BPS provinsi Sulawesi Barat seperti yang terlihat pada tabel 1.6 berikut.

Tabel 1.6.
Distribusi Pegawai menurut Indikator Motivasi Kerja di BPS Provinsi Sulawesi Barat

| No | Pertanyaan/Pernyataan | Ya (%) | Tidak (%) |
|----|---|--------|-----------|
| 1 | Saya merasa pimpinan sudah memberikan tugas tanpa membedakan dengan pegawai lainnya | 30.6 | 69.4 |
| 2 | Saya merasa pimpinan sudah memberikan penghargaan dan pujian yang pantas atas prestasi saya | 61.7 | 38.3 |
| 3 | Saya dapat sepenuhnya mengambil keputusan sendiri untuk kelancaran tugas sehari-hari | 66.1 | 33.9 |

Sumber : Hasil pengolahan Pra Survei

Berdasarkan tabel 1.6 diatas bahwa hasil wawancara tersebut, sebanyak 69,4 persen menyatakan merasa bahwa unsur pimpinan masih pilih kasih atau ada

perbedaan dalam pemberian tugas sehingga menimbulkan adanya kecemburuan diantara pegawai disamping itu juga sebanyak 38,3 persen merasa bahwa pimpinan tidak memberikan penghargaan dan pujian yang pantas atas prestasi kerjanya sedangkan sebanyak 61,7 persen dan 66,1 persen menyatakan bahwa pimpinan sudah memberikan penghargaan yang pantas bagi pegawai yang berprestasi disamping itu unsur pimpinan sudah memberikan kebebasan sesuai tupoksinya untuk mengambil keputusan sendiri demi kelancaran tugas sehari-hari.

Fenomena diatas bahwa faktor motivasi kerja merupakan variabel antara dari kompetensi kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Demikian juga faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja, dimana faktor motivasi dapat diposisikan sebagai variabel antaranya. Fenomena tersebut PNS BPS Sulawesi Barat untuk menghasilkan data yang lengkap, akurat dan mutakhir dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi guna menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja PNS, diantaranya adalah kompetensi, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain, Timpe (1992).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam “Pengaruh Kompetensi melalui Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai dilingkungan BPS Provinsi Sulawesi Barat”, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi dan motivasi kerja dan kinerja pegawai

BPS Provinsi Sulawesi Barat.

2. Bagaimana Pengaruh Kompetensi secara langsung atau tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS di Sulawesi Barat.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis:

1. Gambaran kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
2. Pengaruh Kompetensi secara langsung atau tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS di Sulawesi Barat

D. Kegunaan Penelitian

1. Diharapkan dapat memberi gambaran tentang kondisi kinerja pegawai BPS di Sulawesi Barat sebagai salah satu bahan informasi bagi pimpinan dalam mengevaluasi kinerja pegawai BPS di Sulawesi Barat.
2. Diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi pimpinan BPS di Sulawesi Barat dalam rangka pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai.
3. Diharapkan dapat menjadi salah satu bahan kajian dan referensi bagi penelitian yang relevan di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

Kinerja atau sering disebut prestasikerja merupakan hasil secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja/organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar,2000). Dengan kata lain bahwa kinerja (*performance*) merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Sedangkan Menurut Robbins (2007), kinerja adalah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang (individu) atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara non fisik. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja seorang pegawai selalu disamakan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis Robert L. dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas-aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran-sasaran yang telah diterima, maka orang-orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran-sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran-sasaran yang ringan.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Bernardin dalam Robbins, (2007) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

- d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator pengukuran kinerja berdasarkan Mathis Robert L. dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai

- b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2. Kompetensi

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas

tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003:11) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer computer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh : prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat

diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Spencer dan Spencer dalam Moeheriono, 2009:3 menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.
- d. Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh

seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

a. Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut Gordon dalam Sutrisno,(2010: 204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan

bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

b. Tingkatan Kompetensi SDM

Spencer dalam Wibowo, (2012) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

1. *Behavioral Tools*

- a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara pegawai senior dan junior.
- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

2. *Image Attribute*

- a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
- b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

3. *Personal Charasteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

c. Dimensi Kompetensi Individu

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moehariono, 2009:15) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

d. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (dalam Sutrisno, 2010:2008), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang

dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2. Alat seleksi pegawai

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari pegawai, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang pegawai

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja pegawai.

e. Peran Kompetensi pada Organisasi

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi.

Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Atau dengan kata lain, orang-orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi yang terbaik artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain.

Dengan demikian, ukuran prestasi organisasi mencakup dimensi waktu, situasi, dan kontribusi serta dampaknya pada pekerjaan orang lain atau perusahaan.

Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti (*core competency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (*core business*). Kompetensi inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Kompetensi inti biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada di organisasi.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006: 141). Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving*

force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Teori Kepuasan (*Content Theory*), teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:
 - a) Teori Motivasi Klasik, F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.
 - b) Teori Maslow, Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan fisiologis yaitu Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
 - (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - (3) Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
 - (4) Kebutuhan akan penghargaan adalah Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
 - (5) Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.
- c) Teori Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:
- (1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor

pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

(2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor. Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e) Teori Mc Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- (1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- (2) Harapan keberhasilannya
- (3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- (1) Kebutuhan akan prestasi

- (2) Kebutuhan akan afiliasi
 - (3) Kebutuhan akan kekuasaan
- f) Teori Motivasi Claude S. George. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu:
- (1) Upah yang adil dan layak
 - (2) Kesempatan untuk maju
 - (3) Pengakuan sebagai individu
 - (4) Keamanan kerja
 - (5) Tempat kerja yang baik
 - (6) Penerimaan oleh kelompok
 - (7) Perlakuan yang wajar
 - (8) Pengakuan atas prestasi
- 2) Teori Proses. Teori ini mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:
- a) Teori Harapan (*Expectancy*). Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:
- (1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
 - (2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

- (3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.
- b) Teori Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.
- c) Teori Pengukuhan. Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Pengertian motivasi kerja dikemukakan oleh Manullang (2006:247) yakni "dorongan semangat" dalam hal ini motivasi itu memberikan semangat kerja kepada diri sendiri atau orang lain untuk melakukan aktifitas yang ber-manfaat bagi individu itu sendiri mau-pun untuk orang lain.

Hal ini sejalan pendapat Anwar (2000:94) bahwa: motivasi kerja sebagai kondisi yang pengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja pada hakikatnya mengandung arti seluruh proses untuk mendorong pada orang lain atau diri sendiri untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan atau mencapai suatu tujuan tertentu. Upaya pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan guna memotivasi kerja pegawai atau karyawan dalam menggerakkan segala potensi yang dimiliki belum seperti yang diharapkan.

Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Steers, 1980 :19).

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja pegawai atau karyawannya. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Menurut Notoatmodjo (2009:131-132). Memberikan reward dan hukuman oleh atasan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni :

- 1) Motivasi Positif Adalah pimpinan memberikan hadiah pada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah atau reward ini dapat berupa uang, barang, atau pujian berupa kata-kata lisan.
- 2) Motivasi Negatif Adalah pimpinan memberikan hukuman pada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek takut pada karyawan akan pemecatan, atau penurunan pangkat. Oleh karena takut pemecatan atau PHK, maka ia akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

Manusia memiliki kecenderungan untuk menetapkan nilai-nilai pada saat mempersepsikan sesuatu. Setiap individu dapat menyadari keadaannya yang dimilikinya akan tetapi yang lebih penting adalah menyadari seberapa baik atau buruk keadaan yang dimiliki serta bagaimana harus bersikap terhadap keadaan tersebut. Tingkah laku individu sangat bergantung pada kualitas konsep dirinya yaitu konsep diri positif atau konsep diri negatif. Menurut Brooks dan Emmart (1976) yang diambil pada situs bukukerja.com (2013), bahwa orang yang memiliki konsep diri positif menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- 1) Merasa mampu mengatasi masalah. Pemahaman diri terhadap kemampuan subyektif untuk mengatasi persoalan-persoalan obyektif yang dihadapi.
- 2) Merasa setara dengan orang lain. Pemahaman bahwa manusia dilahirkan tidak dengan membawa pengetahuan dan kekayaan. Pengetahuan dan kekayaan didapatkan dari proses belajar dan bekerja sepanjang hidup. Pemahaman tersebut menyebabkan individu tidak merasa lebih atau kurang

terhadap orang lain.

- 3) Menerima pujian tanpa rasa malu. Pemahaman terhadap pujian, atau penghargaan layak diberikan terhadap individu berdasarkan dari hasil apa yang telah dikerjakan sebelumnya.
- 4) Merasa mampu memperbaiki diri. Kemampuan untuk melakukan proses refleksi diri untuk memperbaiki perilaku yang dianggap kurang.

Sedangkan orang yang memiliki konsep diri yang negatif menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- 1) Peka terhadap kritik. Kurangnya kemampuan untuk menerima kritik dari orang lain sebagai proses refleksi diri.
- 2) Bersikap responsif terhadap pujian. Bersikap yang berlebihan terhadap tindakan yang telah dilakukan, sehingga merasa segala tindakannya perlu mendapat penghargaan.
- 3) Cenderung merasa tidak disukai orang lain. Perasaan subyektif bahwa setiap orang lain disekitarnya memandang dirinya dengan negatif.
- 4) Mempunyai sikap hiperkritik. Suka melakukan kritik negatif secara berlebihan terhadap orang lain.
- 5) Mengalami hambatan dalam interaksi dengan lingkungan sosialnya. Merasa kurang mampu dalam berinteraksi dengan orang-orang lain.

Kedua jenis motivasi tersebut dalam praktiknya dapat diterapkan oleh pimpinan organisasi, tetapi harus tepat dan seimbang, agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Mc.Clelland dalam Notoatmodjo (2009:116-117) Motivasi sosial dibagi menjadi 3 motif, yakni :

- 1) Motivasi untuk Berprestasi (*need for achievement*) yaitu Suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Namun untuk berprestasi atau mencapai hasil yang baik dari sebelumnya banyak kendala. Maka motivasi berprestasi adalah sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi yang didasarkan pada ukuran keunggulan dibanding dengan standar ataupun orang lain.
- 2) Motivasi untuk Berafiliasi (*need for affiliation*). Manusia adalah makhluk sosial, oleh sebab itu manusia menjadi bermakna dalam interaksinya dengan manusia yang lain. Agar berafiliasi dengan orang lain ini terpenuhi atau diterima oleh orang lain atau lebih positifnya lagi disukai oleh orang lain, ia harus menjaga hubungan baik dengan orang lain.
- 3) Motivasi untuk Berkuasa (*need for power*) Manusia mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain, baik dalam kelompok sosial yang kecil maupun yang besar. Motivasi untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain ini oleh Clelland disebut motivasi berkuasa. Motivasi berkuasa ini adalah berusaha mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan melalui tujuan tertentu, yakni kekuasaan dengan jalan mengontron atau menguasai orang lain.

Dari beberapa pengertian motivasi kerja menurut para ahli di atas, maka penulis dapat memberikan suatu pengertian bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan jiwa atau keinginan hati yang membuat seseorang melakukan tindakan atau tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai atau karyawan yang produktif, untuk memenuhi kebutuhannya menghasilkan uang maupun yang tidak. Untuk itu penulis menfokuskan teori di atas yang dikemukakan oleh Mc.Clelland.

menurut saya, sangat tepat untuk digunakan sebagai acuan dalam mengukur motivasi kerja pegawai atau karyawan.

b. Fungsi Motivasi Kerja

Gaji atau insentif adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai atau karyawan, dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu wadah organisasi kerja. Namun pendapat itu tidak sepenuhnya dapat dibenarkan, karena motivasi kerja terlalu banyak variabel penentunya, demikian juga dengan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi para pegawai atau karyawan dapat memperbaiki dan membangun kinerja mereka guna tercapainya tujuan yang diinginkan oleh seorang pegawai atau karyawan. Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sebagaimana teori di atas fungsi motivasi itu pada dasarnya mendorong timbulnya perbuatan yang berfungsi sebagai pengarah dan penggerak dalam rangka untuk mencapai tujuan yang bermanfaat untuk seseorang atau kelompok karena motivasi kerja menentukan pula berhasil atau gagalnya suatu organisasi.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006: 73). Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Memberi motivasi lebih dapat berhasil apabila mempunyai tujuan dan arah yang jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan M (2006: 149), menyatakan bahwa ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.
- 2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*) Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan unsur penting dalam rangka mencapai hasil dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang sebagai hasil interaksi orang dengan lingkungannya. Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Nawawi (2003:359) sebagai berikut: 1) Motivasi intrinsik, dan 1) Motivasi ekstrinsik.

Faktor tersebut mempengaruhi motivasi dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap pada

pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Namun, kenyataannya dalam lingkungan suatu organisasi terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi ini disebabkan tidak mudahnya menumbuhkan kesadaran dari pegawai atau karyawan, sementara kondisi kerja sekitarnya lebih banyak mengiringkan daripada mendapatkan kepuasan kerja.

Pandangan John dalam Winardi (2002: 2) menjelaskan motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Dalam pandangannya ini analisis motivasi yang di kembangkannya lebih fokus pada faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan kegiatan seseorang.

Menurut Sondang P. Siagian (2013) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja

7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- 3) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- 4) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- 1) Kemampuan bekerja
- 2) Semangat kerja
- 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok

4) Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008: 112) seseorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a) Kerja keras
 - b) Tanggung jawab
 - c) Pencapaian tujuan
 - d) Menyatu dengan tugas
- 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - a) Dorongan untuk sukses
 - b) Umpan balik
 - c) Unggul
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
 - a) Peningkatan keterampilan
 - b) Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - a) Mandiri dalam bekerja
 - b) Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa referensi di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan suatu daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku individu pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan

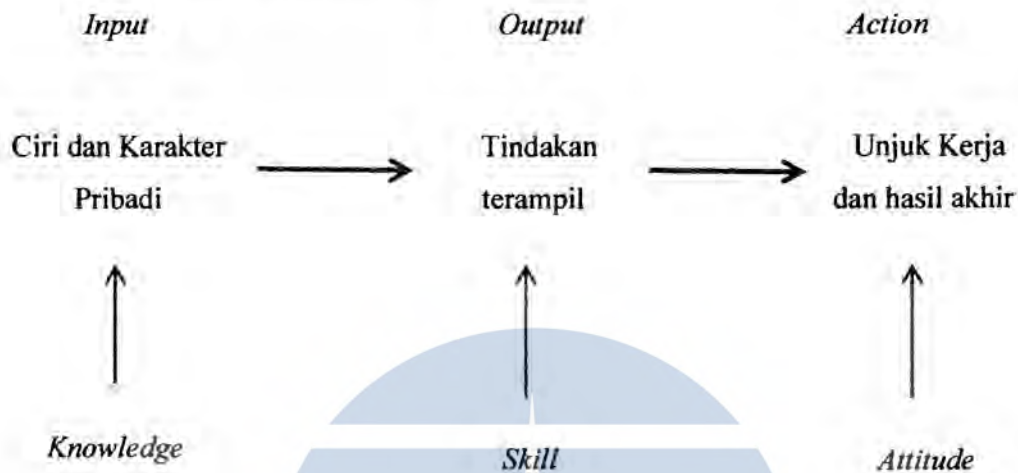
kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.

4. Hubungan Kompetensi , Motivasi Kerja dan Kinerja

Pola hubungan yang menghasilkan perilaku yang kompetensi secara sederhana dapat dikatakan sebagai suatu pola yang melibatkan hasrat atau keinginan yang memberikan inspirasi dalam bertindak untuk menghasilkan perilaku yang kompeten. Pegawai dalam suatu lingkungan perusahaan adalah sebagai mahluk sosial yang unik, semenjak pertumbuhannya mengalami banyak pembelajaran dengan cara-caranya masing-masing. Pegawai belajar dari tindakannya. Saat mengalami kegagalan dia akan bangkit untuk meraih kemenangan dari kegagalan itu, dan hampir semua hasrat dan keinginannya dipenuhi dengan tindakan demi tindakan. Dengan pengalamannya itu, dia akan mengulangnya dengan perbuatannya yang sama.

Pegawai dalam memenuhi keinginannya melakukan dengan cara yang lebih variatif seiring dengan pertumbuhan fisik maupun mentalnya, sesuai pengetahuan dan keterampilan baru yang mulai dia pelajari dan kuasai. Keterampilan dasar, seperti membaca, menulis, dan berhitung menambah wawasan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga menimbulkan hasrat dan keinginan yang jauh lebih besar lagi. Keinginan tersebut kemudian diolah atas dasar keseimbangan pikiran rasional dan pikiran emosional yang menghasilkan tindakan tertentu untuk mendapatkan hasil tertentu. Sehingga gabungan dari ketiga unsur tersebut merupakan dasar bagi perilaku yang kompeten dan dengan adanya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan terpengaruhi. Jika salah satu unsur tersebut hilang, manusia tidak dapat menghasilkan apa-apa. Pola hubungan dalam

kompetensi terhadap kinerja pegawai tersebut, ada beberapa unsur yang saling berhubungan membentuk ketiga unsur diatas (*input*, *action*, *output*), seperti yang tergambar pada gambar berikut :



*) Sumber : Rimsky (2008:49)

Gambar 2.1

Karakteristik Dasar Kompetensi

Pada Gambar 2.1 tersebut terlihat adanya hubungan kompetensi pegawai dalam menghasilkan pegawai secara produktif yang dimulai dari adanya *input* sampai dengan menghasilkan *output*. Jika salah satu unsur tersebut hilang, maka perusahaan tidak mampu menghasilkan kompetensi kerja pegawai secara produktif. Keseluruhan aspek yang mempengaruhi kompetensi diatas, *knowledge*, *skill* dan *attitude* adalah kecakapan yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung (*visible*). Dalam perilaku sehari-hari kita dapat dengan mudah mengetahui keterampilan dan pengetahuan seseorang. Maka melalui suatu kompetensi tertentu pegawai akan dapat bekerja secara baik dan berkualitas dalam bidangnya.

5. Hipotesis

Berdasarkan hubungan dengan kompetensi, motivasi kerja dan kinerja di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi, motivasi kerja dan Kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori rendah
2. Kompetensi berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat:
 - a. Kompetensi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
 - b. Kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat

Bagaimana Pengaruh Kompetensi secara langsung atau tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS di Sulawesi Barat

- a. H_1 : Kompetensi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat
- b. H_2 : Kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini dipaparkan beberapa hasil penelitian-penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang ini pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1.
Beberapa Hasil Penelitian Terdahulu

| Nama | Judul | Variabel | Alat Analisis | Hasil Analisis |
|--------------------------------------|---|--|----------------------------------|--|
| 1. Siti Syarah Pulungan (2012) | Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan | X1: Kompetensi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai | Analisis regresi Linier Berganda | Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan. |
| 2. Retna Suliati (2012) | Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. CPI | X1: Kompetensi, X2: Motivasi, X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai | Analisis regresi Linier Berganda | Variabel Kompetensi, motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3. Sartika Hayulina nda Halim (2012) | Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar | X1: Motivasi kerja X2: Lingkungan Kerja fisik Y: Kinerja Karyawan. | Analisis Regresi Berganda | Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. Untung Sriwidodo (2010) | Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan | X1: Kompetensi X2: Komunikasi X3: Kesejahteraan Y: Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Berganda | Seluruh Variabel Independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. |

Berbeda dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini akan mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Perbedaan utama terletak pada jenis analisis yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan jenis analisis jalur (*path analysis*) sehingga variabel motivasi kerja dijadikan variabel mediasi, sedangkan pada penelitian sebelumnya, variabel motivasi dijadikan sebagai variabel bebas. Perbedaan lainnya adalah variabel yang digunakan dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Pada penelitian sebelumnya, variabel bebas yang digunakan hanya menggunakan variabel kompetensi atau menggunakan variabel lain, misalnya komunikasi, lingkungan kerja, Disiplin dan kesejahteraan.

C. Kerangka Pikir

Kompetensi kerja dapat dibangun dengan meningkatkan pendidikan, pelatihan dan pembinaan khusus. Memberikan kesempatan bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan lebih tinggi, melaksanakan pelatihan dan pembinaan khusus sesuai dengan tuntutan secara teknis yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian menempatkan seseorang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, minat dan bakatnya.

Dalam kenyataan, ada pegawai memiliki kompetensi kerja yang rendah tetapi memiliki motivasi kerja yang sungguh-sungguh, maka pekerjaannya dapat dikerjakan dengan baik. Sebaliknya, ada pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi tetapi tidak disertai motivasi kerja yang tinggi sehingga hasil kerjanya kurang baik. Dalam fenomena itu menggambarkan bahwa faktor motivasi dapat dipandang sebagai variabel antara (*intervening*

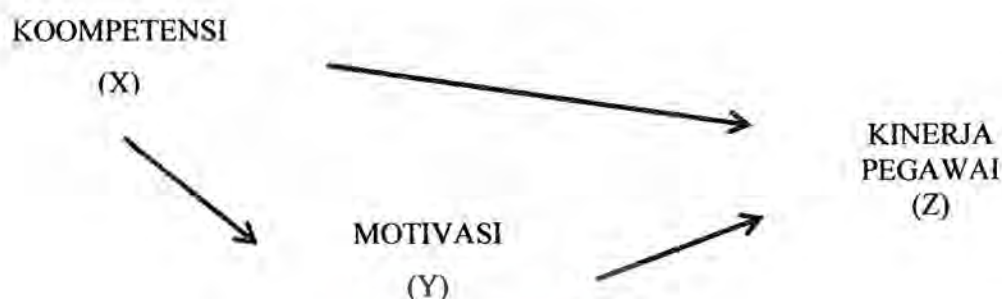
variable) dari kompetensi kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Demikian juga komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan stres kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai, dimana faktor motivasi kerja dapat diposisikan sebagai *intervening variable*.

Berdasarkan dukungan teori dan fenomena di atas maka dalam penelitian ini faktor motivasi kerja diposisikan sebagai *intervening variable* dari berbagai faktor kompetensi dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

Menurut Spenser & Spenser dalam Hutapea dan Thoha (2008:5) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *attitude* yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja. *Knowledge* (pengetahuan) merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang berorientasi pada cara pengoperasian mesin, pemahaman semua aturan dan teori yang berkaitan dengan pekerjaan, pelayanan yang baik serta berfikir kreatif dan memberikan ide-ide dalam pekerjaan, *skill* (keterampilan) merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja sama, memecahkan masalah dan berkomunikasi serta bertanggung jawab dalam pekerjaan sedangkan *attitude* (sikap), yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Motivasi didefinisikan oleh Stanford dalam Anwar P.Mangkunegara (2006) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka alur penelitian dapat digambarkan hubungan antara variabel kompetensi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam kerangka berfikir seperti pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2 Alur penelitian

D. Definisi Operasional Variabel

Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat dalam mengembang tugas pokok dan fungsinya diharapkan dapat melaksanakan setiap kegiatan sesuai dengan yang direncanakan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan visi, misi dan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Definisi operasional menurut Supranto (2004) terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan-pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen, dimensi dari suatu konsep. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

1. Kompetensi (X)

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010: 204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu melihat seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di tempat kerja.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu untuk mengetahui seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), yaitu untuk mengetahui standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), yaitu untuk mengetahui standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu untuk mengetahui reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), untuk mengetahui kecenderungan seseorang pegawai melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah kebutuhan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan serta pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Indikator motivasi kerja diukur pada penelitian ini

berdasarkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow, seperti yang dikutip oleh Sofyandi dan Garniwa (2007), terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis, Yaitu melihat pendapatan yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga dan sebagian mampu untuk ditabung.
2. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial, Yaitu melihat dalam suatu pekerjaan tidak dibeda-bedakan dengan pegawai lainnya.
4. Kebutuhan penghargaan, Yaitu melihat perasaan pegawai dengan diberikannya penghargaan, pujian dan promosi jabatan dari pimpinan atas hasil kerja yang baik.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, Yaitu melihat kesempatan yang diberikan pimpinan untuk melakukan kreativitas, mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.

3. Variabel Kinerja (Z)

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Robbins, 2002). Indikator kinerja pegawai yang diukur pada penelitian ini, antara lain:

1. Kualitas kerja. Yaitu melihat pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan SOP (*Standard Oprational Procedure*), tepat waktu dan akurat.

2. Kuantitas kerja, Yaitu melihat target kerja yang telah ditetapkan berhasil dicapai dan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standar.
3. Keandalan, Yaitu melihat kemampuan penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditentukan dan tidak pernah disalahkan.
4. Kehadiran yaitu melihat keterlambatan dalam masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
5. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Tabel 2.2.
Definisi Operasional Variabel dan Dimensi

| No | Variabel | Definisi | Indikator |
|-----|----------------------------------|---|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Kompetensi (X ₁) | karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Gordon dalam Sutriso :2010; 204) | <ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Pemahaman • Nilai • Kemampuan • Sikap • Minat |
| 2 | Motivasi Kerja (X ₂) | Keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu (Sofiandi dan Garniwa: 2007) | <ul style="list-style-type: none"> • Fisiologis • Keamanan • Sosial • Penghargaan • Aktualisasi Diri |

| | | | |
|---|-------------|---|---|
| 3 | Kinerja (Y) | Prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Robbin: 2002) | <ul style="list-style-type: none">• Kualitas Kerja.• Kuantitas Kerja• Keandalan• Kehadiran• Kemampuan Kerjasama |
|---|-------------|---|---|



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah seperangkat pilihan pengambilan keputusan rasional (Sekaran dalam Wahda, 2007:69). Desain penelitian ini langkah awal dari tahapan rencana untuk keseluruhan kegiatan mulai dari persiapan sampai dengan pembuatan hasil penelitian atau laporan akhir dari kegiatan tersebut.

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi. Waktu pengumpulan data hingga merampungkan seluruh penulisan membutuhkan waktu selama dua bulan, yang dimulai pada bulan Maret sampai dengan bulan April 2016.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan dua metode dan sumber pengumpulan data, yaitu (1) untuk data skunder berupa dokumen dan laporan administrasi kepegawaian, diperoleh melalui Subbag. Kepegawaian BPS Provinsi Sulawesi Barat. (2) untuk data primer, yaitu data hasil survei yang dilakukan sendiri, dikumpulkan langsung melalui unit penelitian atau responden yang terpilih jadi sampel.

Pengumpulan data primer menggunakan instrumen berupa daftar isian (kuesioner) yang dihadapkan langsung kepada responden untuk diisi secara suka-rela. Pengisian kuesioner yang dilakukan langsung oleh responden terlebih dahulu

diberikan pengantar secara lisan. Hal itu dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dalam memahami pertanyaan/pernyataan yang dimuat dalam kuesioner.

Kehandalan instrumen atau kuesioner yang digunakan telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas sehingga data yang dihasilkan kualitasnya lebih terjamin. Hal itu, sebagaimana lazimnya dilakukan terhadap sebuah instrumen yang akan digunakan untuk suatu kegiatan survei atau sensus.

Instrumen dikatakan valid apabila mampu menangkap informasi secara tepat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh peneliti. Hal itu mengutip dari penjelasan Azwar (2003) yang menyatakan bahwa validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan demikian uji validitas dibutuhkan untuk mengetahui valid tidaknya suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menentukan *reliable* tidaknya serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki beberapa karakteristik, baik yang karakteristiknya sama (homogen) maupun karakteristiknya tidak sama (heterogen). Sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat berjumlah 51 orang.

Menurut Arikunto (2002), jika objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diteliti semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya menurut Istijanto (2006), untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit

(dibawah 200), riset seperti survei bisa dilakukan terhadap semua karyawan. Artinya penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi.

C. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian ini yaitu

1. Wawancara (*Interview*), untuk mendapatkan data dan informasi berupa gambaran dinas dari informan yaitu pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat
2. Kuesioner, data yang dikumpulkan melalui angket ini menggunakan skala Likert. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi dan indikator. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan diberi skor sebagai berikut:
 - Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
 - Jawaban Setuju diberi skor 4
 - Jawaban Agak Setuju diberi skor 3
 - Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
 - Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

Data yang dihasilkan dalam penelitian ini merupakan data ordinal, sehingga perlu ditransformasi menjadi data interval. Cara yang bisa digunakan untuk transformasi data adalah dengan metode MSI (*Method of Successive Interval*)

Tabel 3.1
Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

| No | Variabel | Dimensi | Indikator | No Urut Pertanyaan |
|----|----------------|------------------------------|--|-----------------------|
| 1 | Kinerja (Z) | Kualitas Pekerjaan | Kualitas pekerjaan Pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan | 1-3 |
| | | Kuantitas / Volume Pekerjaan | Volume pekerjaan Pegawai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan | 4-6 |
| | | Keandalan | Kemampuan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditentukan dan tidak pernah disalahkan. | 7-8 |
| | | Kehadiran | Melihat keterlambatan pegawai dalam masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | 9-10 |
| | | Kemampuan bekerja sama | Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. | 11-12 |
| 2 | Kompetensi (X) | Pengetahuan | Seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi pekerjaan, dan bagaimana melakukan | 13-15 |

| | | | | |
|---|--------------------|------------|---|-------|
| | | | pekerjaan dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada ditempat kerja | |
| | | Pemahaman | Seorang pegawai dalam melakukan dan melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien | 16-18 |
| | | Nilai | Mengeahui standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas | 19-20 |
| | | Kemampuan | Mengetahui standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien | 21-22 |
| | | Sikap | Mengatahui reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji | 23-24 |
| | | Minat | Mengetahui kecenderungan seorang pegawai melakukan aktivitas kerja | 25-26 |
| 3 | Motivasi Kerja (Y) | Fisiologis | Gaji, Tunjangan Kinerja dan Upah/Honor Pegawai cukup untuk hidup layak melihat pendapatan yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga dan sebagian mampu untuk ditabung | 27-29 |

| | | | | |
|--|--|------------------|--|-------|
| | | Keamanan | Melihat kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup | 30-31 |
| | | Sosial | Melihat dalam suatu pekerjaan tidak dibedakan dengan pegawai lainnya. | 32-33 |
| | | Penghargaan | Melihat perasaan pegawai dengan diberikannya penghargaan, pujian dan promosi jabatan dari pimpinan atas hasil kerja yang baik. | 34-35 |
| | | Aktualisasi diri | Melihat kesempatan yang diberikan pimpinan untuk melakukan kreativitas. | 36-37 |

Daftar kuesioner secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 1.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan media kuesioner yang diharapkan dapat menggambarkan atau seberapa besar pengaruh variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Adapun prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk memperoleh data melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk mendukung data-data yang akan diolah.
2. Wawancara (*Interview*) yaitu mengambil keterangan yang diperlukan melalui informasi tanya-jawab dengan responden.

3. Kuesioner adalah salah satu teknik untuk mengumpulkan data dari responden melalui daftar pertanyaan yang akan diisi.
4. Dokumentasi adalah proses pengumpulan data melalui penelusuran terhadap dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan objek penelitian yaitu Badan Pusat Statistik dan data-data pendukung lainnya yang relevan.

Sebelum kuesioner digunakan, perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu dilakukan uji sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Nurgiyantoro (2009) menyatakan validitas (*validity*, kesahihan) berkaitan dengan permasalahan “apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut”. Secara singkat dapat dikatakan bahwa validitas alat penelitian mempersoalkan apakah alat itu dapat mengukur apa yang akan diukur. Azwar (2003) menjelaskan validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Ada sejumlah cara untuk mempertimbangkan kadar validitas sebuah instrumen yang secara garis besar dapat dibedakan ke dalam 2 kategori. Kategori pertama adalah validitas yang pertimbangannya lewat analisis rasional, sedang kategori kedua berdasarkan analisis data empirik. Jenis validitas yang termasuk dalam kategori pertama adalah validitas isi dan validitas konstruk, sedang jenis validitas yang tergolong kedua misalnya adalah sejalan, validitas kriteria, dan validitas ramalan.

Validitas isi (*content validity*) adalah validitas yang mempertanyakan bagaimana kesesuaian antara instrumen dengan tujuan dan deskripsi bahan yang diajarkan atau

deskripsi masalah yang akan diteliti. Di sisi lain, validitas konstruk (*construc validity*), mempertanyakan apakah butir-butir pertanyaan dalam instrumen itu telah sesuai dengan konsep keilmuan yang bersangkutan. Uji validitas konstruk dewasa ini juga sering dilakukan lewat program komputer yaitu dengan menggunakan analisis faktor.

Jenis validitas kedua yang bersifat empirik memerlukan data-data di lapangan dari hasil uji coba yang berwujud data kuantitatif. Adapun langkah-langkah dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur
- 2) Melakukan uji coba skala pengukur tersebut pada sejumlah responden. Sangat disarankan agar jumlah responden untuk uji coba minimal 30 orang, dengan jumlah ini maka distribusi skor akan lebih mendekati kurva normal.
- 3) Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban
- 4) Menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.
- 5) Dasar pengambilan keputusan adalah:
 - a. Bila nilai $r > r$ tabel dengan derajat bebas $(n-2)$, maka item tersebut valid dan dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Item-item pertanyaan yang signifikan/valid berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik berarti terdapat konsistensi internal dalam pernyataan-pernyataan tersebut.
 - b. Bila nilai $r < r$ tabel dengan derajat bebas $(n-2)$, maka item tersebut tidak valid dan tidak dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Bila nilai r negatif maka berarti pernyataan tersebut bertentangan dengan pernyataan lainnya, artinya

pernyataan tersebut tidak konsisten dengan pernyataan lainnya (Singarimbun, 1995).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*, kepercayaan) menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu (Nurgiyantoro, 2009). Menurut Singarimbun (1995) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (kuesioner) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya, suatu alat pengukur jika dipakai 2 kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dapat dikatakan reliabel.

Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk menghitung indeks reliabilitas, diantaranya metode pengukuran ulang (*re-test*), metode belah dua (*split half*), dan metode konsistensi internal.

E. Metode Analisis Data

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS. Sebelum dimasukkan dalam program SPSS, dokumen berupa kuesioner perlu diperiksa terlebih dahulu. Pemeriksaan dilakukan terutama untuk melihat apakah ada isian yang seharusnya berisi tetapi tidak berisi atau sebaliknya. Juga dilakukan proses *coding* (pengkodean) agar mudah dalam proses input data. Metode analisis yang digunakan ada 2, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang memaparkan data hasil pengamatan tanpa diadakan pengujian hipotesis. Analisis ini bertujuan untuk

memberikan gambaran umum mengenai karakteristik pegawai BPS di Propinsi Sulawesi Barat. Disamping itu, analisis ini juga digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara peubah eksogen dengan endogen dengan menggunakan tabulasi silang. Dalam penelitian ini, karakteristik yang akan diamati adalah jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan terakhir pegawai.

Analisis deskriptif merupakan gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diambil apa adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum. Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan diolah dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat dengan menggunakan tabulasi data untuk mencari persentase jawaban responden pada setiap item dalam angket atau kuesioner. Rumus yang akan digunakan yaitu :

$$\bar{X} = \frac{\sum fi}{n}$$

Dimana :

\bar{X} = Nilai rata-rata yang akan dihitung

$\sum fi$ = Jumlah Frekuensi

n = Jumlah Responden

Agar data dapat di analisis dengan menggunakan statistik, maka terlebih dahulu dilakukan konversi untuk menaikkan dari skala ordinal ke skala interval dengan menggunakan *Method of Successive* (MSI) Hays dalam Wahda (2007:79), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memperhatikan setiap item pertanyaan/pernyataan
2. Untuk setiap item pertanyaan/pernyataan, tentukan berapa banyak responden yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang selanjutnya disebut frekwensi (f)
3. Tentukan proporsi (p) dengan cara membagi setiap frekwensi dengan banyaknya responden
4. Menghitung proporsi kumulatif
5. Menghitung nilai skala setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan banyaknya responden
6. Menghitung nilai densitas normal yang sesuai nilai skala
7. Tentukan nilai skala dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Scala value} = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah di bawah batas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

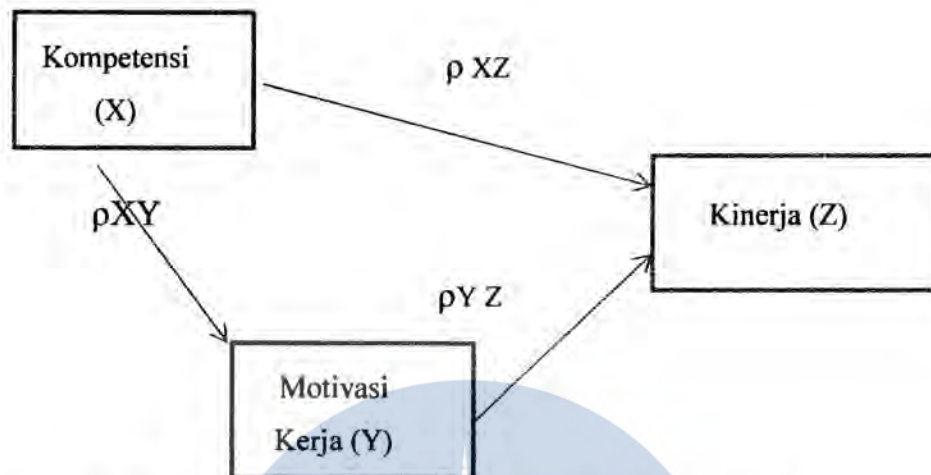
8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu scala value yang nilainya terkecil diubah menjadi sama dengan satu melalui transformasi sebagai berikut :

$$\text{Transpormasi Scala Value} = \text{Scala value} + \{ \text{Scala value}_{\text{Minimum}} \} + 1$$

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang merupakan penggabungan antara model regresi linier berganda dengan model mediasi. Analisis jalur merupakan bentuk analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari sejumlah variabel eksogen terhadap variabel endogen pada sebuah model (Riadi, 2013).

Model dirancang berdasarkan konsep dan teori. Berdasarkan hubungan antar variable secara teoritis dapat dibuat model dalam bentuk diagram path sebagai berikut:



Gambar 3.1. Hubungan Struktural Antara X dan Y Terhadap Z

Keterangan :

X : Kompetensi

Y : Motivasi Kerja

r_{XY} : Korelasi antara X dan Y

Z : Kinerja

3. Persamaan Path Analysis adalah :

Metode analisis Path dalam penelitian seperti dibawah ini:

$$Z = \rho_{zx} X + \rho_{zy} Y + \varepsilon$$

Keterangan :

Z = Variabel endogen/Dependent

ρ_{zx} , ρ_{yz} , = Koefisien Regresi

X = Variabel eksogen/Independent X (Kompetensi)

Y = Variabel eksogen/Independent Y (Motivasi)

ε = Nilai Fluktuasi Acak/Error/Epsilon/Faktor lain yang mempengaruhi

b. Persamaan berdasarkan Tujuan Penelitian

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung X terhadap Z

$$XZ = \rho_{zx} \cdot \rho_{zx} \text{ (Pengaruh Langsung)}$$

$$XZ \text{ melalui } Y = \rho_{zx} \cdot \rho_{xy} \cdot \rho_{zy} \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

2. Pengaruh langsung dan tidak langsung Y terhadap Z

$$YZ = \rho_{zy} \cdot \rho_{yz} \text{ (Pengaruh Langsung)}$$

3. Pengaruh langsung dan tidak langsung X dan Y secara bersama-sama terhadap Z

$$X \ \& \ YZ = (\rho_{zx} \cdot \rho_{zx}) (\rho_{zy} + \rho_{zy}) \text{ (pengaruh langsung)}$$

$$X \ \& \ YZ = (\rho_{zx} \cdot \rho_{xy} \cdot \rho_{zy}) (\rho_{zy} \cdot \rho_{yx} \cdot \rho_{zx}) \text{ (pengaruh tidak langsung)}$$

F. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis secara Parsial (Hipotesis 1 & 2):

Kriteria pengujian pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

H_1 = Diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan atau nilai Signifikan $< 0,05$

H_2 = Ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau nilai Signifikan $< 0,05$

Hipotesis secara Simultan :

Kriteria pengujian pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

H_1 = Diterima apabila $F_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan atau nilai Signifikan $< 0,05$

H_2 = Ditolak apabila $F_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau nilai Signifikan $< 0,05$

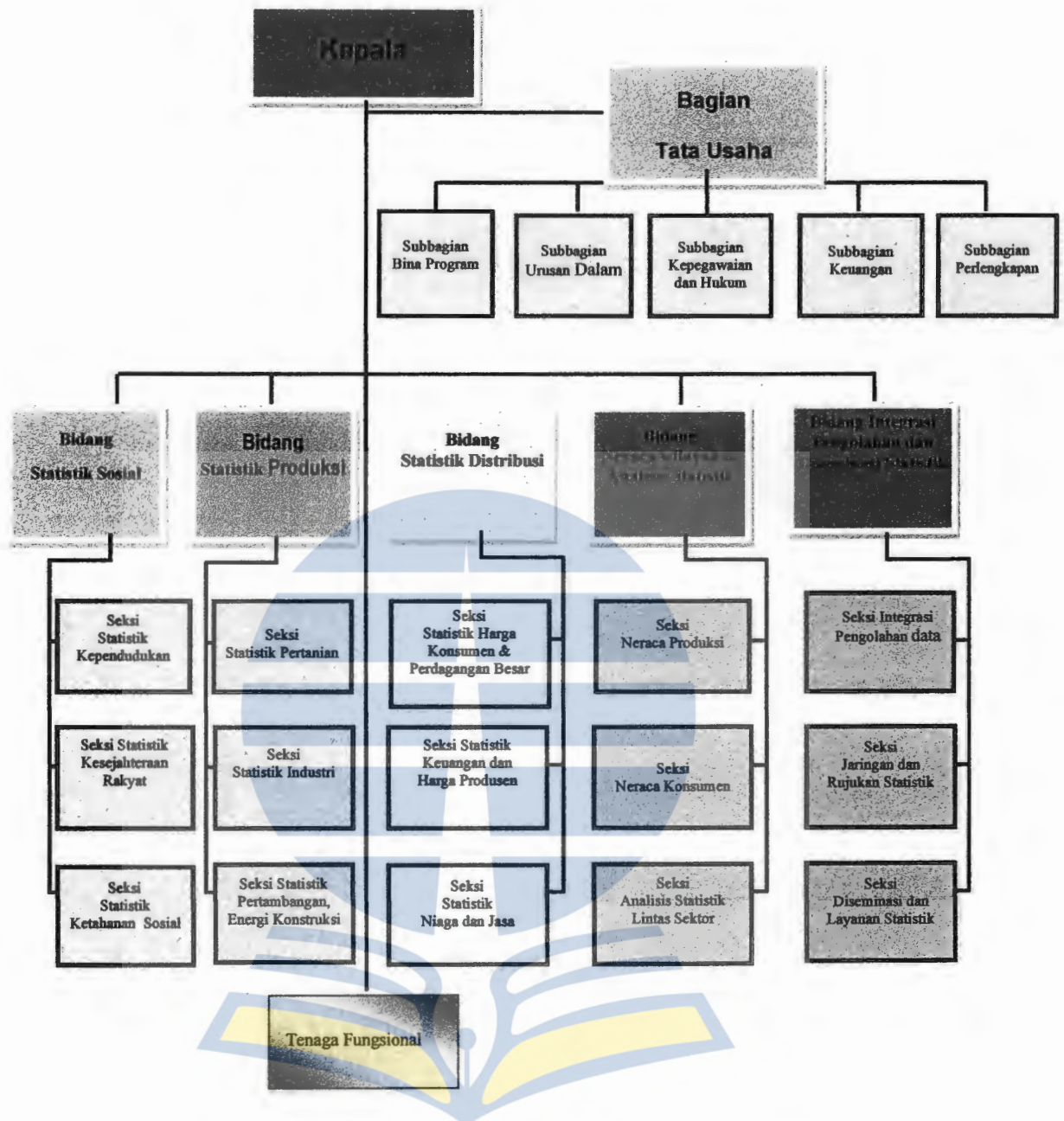
BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat merupakan perwakilan BPS Pusat di daerah secara keseluruhan mempunyai 6 Bidang dan Bagian, jumlah pegawai secara keseluruhan sebanyak 51 orang yang tersebar di 6 Bagian dan Bidang yang terdiri dari Bagian Tata Usaha sebanyak 20 orang, Bidang Statistik Sosial sebanyak 6 orang, Bidang Statistik Produksi sebanyak 5 orang, Bidang Statistik Distribusi dan Harga 7 orang, Bidang Informasi Pelayanan Deseminasi Statistik (IPDS) 7 orang, dan Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik sebanyak 5 orang.

Struktur organisasi BPS Provinsi Sulawesi Barat atas Kepala BPS Provinsi yang membawahi 6 Kepala Bagian/Bidang yaitu Bagian Tata Usaha, Bidang Statistik Sosial, Bidang Statistik Produksi, Bidang Statistik Distribusi dan Harga, Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik dan Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik (IPDS). Disamping itu ada staff yang bertanggungjawab langsung kepada kepala sub bagian/seksinya dan ada juga yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian/Bidang yakni pejabat fungsional. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi BPS Provinsi seperti pada gambar 4.1. berikut ini.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi BPS Provinsi Sulawesi Barat

Sumber : BPS Provinsi Sulawesi Barat

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih rinci mengenai profil sumber daya manusia (SDM) di BPS Provinsi Sulawesi Barat, berikut disajikan karakteristik data kepegawaian dari 6 Bagian/Bidang yang ada di BPS Provinsi Sulawesi Barat.

1. Karakteristik pegawai menurut pendidikan

Dari jumlah 51 orang pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat, proporsi terbesar adalah yang berpendidikan S1 dan S2 yaitu masing-masing sebanyak 22 orang atau 43,14% diikuti yang berpendidikan SLTA sebanyak 4 orang atau 7,84 % sedangkan yang berpendidikan D3 hanya 3 orang atau 5,88%. Karakteristik pegawai BPS Kabupaten menurut kabupaten dan pendidikan di Provinsi Sulawesi Barat disajikan pada Tabel 4.1. berikut ini.

Tabel 4.1.
Karakteristik Pegawai Menurut Bagian dan Bidang Menurut Pendidikan di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2015.

| Bagian/Bidang | Pendidikan | | | | | Jumlah |
|---|------------|------|----|----|----|--------|
| | SLTA | DIII | S1 | S2 | S3 | |
| 1. Kepala BPS Provinsi | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 2. Bagian Tata Usaha | 3 | 3 | 12 | 2 | - | 20 |
| 3. Bidang Statistik Sosial | - | - | 2 | 4 | - | 6 |
| 4. Bidang Statistik Produksi | - | - | 2 | 3 | - | 5 |
| 5. Bidang Statistik Distribusi dan Harga | 1 | - | 2 | 4 | - | 7 |
| 6. Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik | - | - | 1 | 4 | - | 5 |
| 7. Bidang IPDS | - | - | 3 | 4 | - | 7 |
| Jumlah | 4 | 3 | 22 | 22 | - | 51 |

Sumber : Subbag. Kepegawaian BPS Provinsi Sulawesi Barat

Dari Tabel 4.1. tersebut dapat dijelaskan bahwa kualifikasi pendidikan pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat cukup berkompeten perlu ini dapat terlihat bahwa sebanyak 44 orang atau 86,27 % dari pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat berlatar pendidikan S1 dan S2

2. Karakteristik pegawai menurut golongan

Berdasarkan golongan, maka sebagian besar SDM di BPS Provinsi Sulawesi Barat adalah golongan III, yaitu sebanyak 40 orang atau 78,43% dan hanya 7 orang atau 13,73 % yang berada pada golongan IV.

Tabel 4.2.
Karakteristik Pegawai Menurut Bagian, Bidang dan Golongan

| Bagian/Bidang | Golongan | | | Jumlah |
|---|----------|-----|----|--------|
| | II | III | IV | |
| 1. Kepala BPS Provinsi | - | - | 1 | 1 |
| 2. Bagian Tata Usaha | 3 | 16 | 1 | 20 |
| 3. Bidang Statistik Sosial | - | 5 | 1 | 6 |
| 4. Bidang Statistik Produksi | - | 4 | 1 | 5 |
| 5. Bidang Statistik Distribusi dan Harga | 1 | 5 | 1 | 7 |
| 6. Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik | - | 4 | 1 | 5 |
| 7. Bidang IPDS | - | 6 | 1 | 7 |
| Jumlah | 4 | 40 | 7 | 51 |

Sumber : BPS Provinsi Sulawesi Barat

B. Karakteristik Responden

Ruang lingkup pengamatan atau responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 51 orang namun dari seluruh kuesioner yang disebarkan ada sebanyak 6 kuesioner yang non respon sehingga jumlah responden keseluruhan yang memberikan respon ada sebanyak 45 orang. Karakteristik responden dari penelitian ini akan dijelaskan berikut ini :

1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Tabel 4.3. menunjukkan bahwa dari 45 orang responden dalam penelitian ini, sebagian besar adalah laki-laki, yaitu 26 orang (57,78 %) dan selebihnya 19 orang (42,22%) adalah perempuan

Tabel 4.3.
Banyaknya Responden Menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 26 | 57,78 |
| Perempuan | 19 | 42,22 |
| Jumlah | 45 | 100,00 |

Sumber : Data primer yang diolah

2. Karakteristik responden menurut jabatan

Tabel 4.4. menunjukkan sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah staff yaitu sebanyak 20 orang (44,44%) diikuti kemudian Kasi/Kasubbag. 19 orang (42,22 %), sedangkan Kepala Bagian/Bidang dan Fungsional masing-masing sebanyak 3 orang atau 6,67 persen dari jumlah seluruh responden.

Tabel 4.4.
Banyaknya Responden Menurut Jabatan

| Jabatan | Jumlah | Persentase (%) |
|------------------------------|--------|----------------|
| Staff | 20 | 44,44 |
| Fungsional | 3 | 6,67 |
| Kasi/Kasubbag. | 19 | 42,22 |
| Kepala /Kepala Bagian/Bidang | 3 | 6,67 |
| Jumlah | 45 | 100,00 |

Sumber : Data primer yang diolah

3. Karakteristik responden menurut pendidikan

Tabel 4.5. menunjukkan distribusi responden menurut pendidikan. Dari tabel tersebut tampak bahwa sebagian besar responden berpendidikan S.1/D.IV yaitu sebanyak 21 orang (46,66%) diikuti kemudian S.2 sebanyak 17 orang (37,78%), D.3 sebanyak 4 orang (8,89%), dan tamat SLTA sebanyak 3 orang (6,67%).

Tabel 4.5. Banyaknya Responden Menurut Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| Tamat SLTA | 3 | 6.67 |
| DIII | 4 | 8.89 |
| S.1/D.IV | 21 | 46.66 |
| S.2 | 17 | 37.78 |
| Jumlah | 45 | 100,00 |

Sumber : Data primer yang diolah

4. Karakteristik responden menurut golongan

Penyebaran jumlah responden yang di menjadi sumber penelitian menurut golongan seperti yang tercatat pada Tabel 4.6. memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah golongan III sebanyak 35 orang atau 77,78 persen. Responden golongan II adalah sebanyak 6 orang (13,33) dan golongan IV hanya sebanyak 4 orang (8,89 %).

Tabel 4.6. Banyaknya Responden Menurut Golongan

| Golongan | Jumlah | Persentase |
|----------|--------|------------|
| Gol. II | 6 | 13.33 |
| Gol. III | 35 | 77.78 |
| Gol. IV | 4 | 8.89 |
| Jumlah | 45 | 100,00 |

Sumber : Data primer yang diolah

5. Karakteristik responden menurut gaji dan tunjangan per bulan

Penyebaran responden menurut golongan gaji dan tunjangan per bulan termasuk tunjangan kinerja seperti pada Tabel 4.7. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpenghasilan dibawah 5,6 - 6,5 juta rupiah yakni sebanyak 18 orang pegawai atau sekitar 40 persen, diikuti golongan yang berpenghasilan 7,6-8,5 juta rupiah dengan jumlah pegawai sebanyak 11 orang atau 24,44 persen sedangkan golongan yang per penghasilan 5,5 juta rupiah kebawah per bulan yaitu sebanyak 4 orang (8,89 %).

Tabel 4.7. Banyaknya Responden Menurut Gaji dan Tunjangan

| Gaji dan Tunjangan | Jumlah | Persentase |
|--------------------|--------|------------|
| < 5,5 Juta | 4 | 8.89 |
| 5,6– 6,5 Juta | 18 | 40.00 |
| 6,6 – 7,5 Juta | 6 | 13.33 |
| 7,6 – 8,5 Juta | 11 | 24.44 |
| 8,6 - 9,5 Juta | 2 | 4.44 |
| 9,5 juta Keatas | 4 | 8.89 |
| Jumlah | 45 | 100,00 |

Sumber : Data primer yang diolah

6. Karakteristik responden menurut kelompok umur

Sebaran responden menurut kelompok umur seperti yang terlihat pada Tabel 4.8. menunjukkan bahwa sebagian besar rersponden berusia muda (kurang dari 40 tahun) yaitu sebanyak 33 orang (73,33%). Responden terbanyak berada pada kelompok umur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 21 orang (46,66%) diikuti kemudian yang berada pada kelompok umur \leq 30 tahun sebanyak 12 orang (26,67%) sedangkan yang berada pada kelompok usia tua ($>$ 50 tahun) ada sebanyak 4 orang (8,89%).

Tabel 4.8. Banyaknya Responden Menurut Kelompok Umur

| Kelompok Umur | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| ≤ 30 | 12 | 26.67 |
| 31 – 40 | 21 | 46.66 |
| 41– 50 | 8 | 17.78 |
| >50 | 4 | 8.89 |
| Jumlah | 45 | 100,00 |

Sumber : Data primer yang diolah

7. Karakteristik responden menurut lama kerja

sebaran responden menurut lama kerja seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.9. menjelaskan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 31 orang atau 68,89%, mempunyai pengalaman kerja 10 tahun kebawah sedangkan pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun, ada sebanyak 9 orang atau 20,00%. Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat masih berusia muda dan memiliki pengalaman kerja yang masih minim.

Tabel 4.9. Banyaknya Responden Menurut Lama Kerja

| Lama Kerja | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| ≤ 10 | 31 | 68.89 |
| 11 – 20 | 5 | 11.11 |
| 21 – 30 | 5 | 11.11 |
| >30 | 4 | 8.89 |
| Jumlah | 45 | 100,00 |

Sumber : Data primer yang diolah

C. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pendeskripsian hasil penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas angket penelitian. Tujuannya adalah untuk melihat konsistensi dan validitas kuesioner (angket penelitian) dari masing-masing rincian pertanyaan dalam kuesioner. Data yang digunakan dalam pengujian ini adalah seluruh hasil penelitian terhadap 45 orang pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Untuk memudahkan pengujian, digunakan program SPSS versi 19. Hasil pengujian tersebut dapat diuraikan dalam pembahasan berikut ini.

1. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika butir pertanyaan dalam angket yang digunakan untuk mendapatkan informasi memiliki validitas tinggi. Dalam penelitian ini digunakan korelasi Spearman (*Spearman Correlation*) sebagai alat ukur validitas instrumen penelitian. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan derajat bebas $(n-2)$, maka butir tersebut valid dan dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Disamping itu dapat pula dengan melihat hasil nilai Signifikansinya. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka butir pertanyaan itu valid. Butir-butir pertanyaan yang signifikan/valid berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik berarti terdapat konsistensi internal dalam pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Penghitungan korelasi setiap butir pertanyaan dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dalam variabel dengan jumlah nilai hasil dalam satu variabel. Selanjutnya, hasil korelasi tersebut dibandingkan nilai r_{tabel} . Untuk kasus dalam penelitian diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,288

Nilai r_{tabel} ini diperoleh berdasarkan jumlah sampel sebanyak 45 orang dan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} akan diuraikan menurut variabel, antara lain:

1. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)

Tabel 4.10. menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari item-item pertanyaan yang terdapat pada variabel Kompetensi. Hasilnya dari 14 item pertanyaan yang diuji, 2 diantaranya dinyatakan tidak valid yang ditunjukkan oleh nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 sehingga masih ada 12 variabel yang valid untuk dilanjutkan dengan uji reliabilitas agar memastikan item-item pertanyaan tersebut valid dan reliabel.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)

| Indikator | Item Pertanyaan | Koefisien Korelasi (r_{hitung}) | r_{tabel} ($\alpha=0,05$, $n=45$) | Keputusan |
|-------------|--------------------|--|---|-------------|
| Pengetahuan | X1 | 0,595 | 0,288 | Valid |
| | X2 | 0,623 | 0,288 | Valid |
| | X3 | 0,676 | 0,288 | Valid |
| Pemahaman | X4 | 0,591 | 0,288 | Valid |
| | X5 | 0,086 | 0,288 | Tidak valid |
| | X6 | 0,731 | 0,288 | Valid |
| Nilai | X7 | 0,524 | 0,288 | Valid |
| | X8 | 0,237 | 0,288 | Tidak valid |
| Kemampuan | X9 | 0,548 | 0,288 | Valid |
| | X10 | 0,583 | 0,288 | Valid |
| Sikap | X11 | 0,480 | 0,288 | Valid |
| | X12 | 0,610 | 0,288 | Valid |
| Minat | X13 | 0,563 | 0,288 | Valid |
| | X14 | 0,559 | 0,288 | Valid |

Sumber : Diolah dari Data penelitian dengan SPSS 19.

Hasil uji validitas terdapat 2 item pertanyaan dan pernyataan yang tidak valid sehingga reliabilitas terhadap 12 item yang sebelumnya telah dinyatakan valid menunjukkan bahwa seluruhnya reliabel. Hal itu disebabkan karena nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh item pertanyaan tersebut lebih besar dari 0,6.

2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

| Indikator | Item Pertanyaan | Koefisien Korelasi (r_{hitung}) | r_{tabel} ($\alpha=0,05$, $n=45$) | Keputusan |
|------------------|--------------------|---|--|-------------|
| Fisiologis | Y1 | 0,437 | 0,288 | Valid |
| | Y2 | 0,234 | 0,288 | Tidak Valid |
| | Y3 | 0,497 | 0,288 | Valid |
| Sosial | Y4 | 0,663 | 0,288 | Valid |
| | Y5 | 0,452 | 0,288 | Valid |
| | Y6 | 0,358 | 0,288 | Valid |
| Penghargaan | Y7 | 0,483 | 0,288 | Valid |
| | Y8 | 0,783 | 0,288 | Valid |
| | Y9 | 0,456 | 0,288 | Valid |
| Aktualisasi Diri | Y10 | 0,660 | 0,288 | Valid |
| | Y11 | 0,542 | 0,288 | Valid |

Sumber : Diolah dari Data penelitian dengan SPSS 19.

Hasil uji validitas terhadap 11 item pertanyaan pada variabel motivasi kerja seperti yang tanpa pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa terdapat 1 variabel yang dinyatakan tidak valid karena nilai koefisien korelasinya ($r_{tabel}=0,288$) lebih kecil dari 5% atau 0,05 yakni $r_{hitung}=0,234$, sehingga harus dikeluarkan dari daftar pertanyaan. Dengan demikian masih ada 10 item pertanyaan yang dinyatakan valid untuk kemudian diuji lebih lanjut melalui uji reliabilitas.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja pegawai seperti pada Tabel 4.12. tercatat bahwa dari 12 item pertanyaan yang diuji, ada 10 item diantaranya dinyatakan valid yang ditunjukkan oleh nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 5% atau 0,05. Dari hasil pengolahan SPSS versi 19 bahwa uji validitas terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya korelasi secara signifikan antara variable dengan variable lainnya, begitu pula pada uji reliabilitas, namun demikian terdapat 2 variable yang tidak valid dan reliabilitas artinya bahwa ke 2 item pertanyaan ini tidak dapat menerangkan secara signifikan pengaruh terhadap variable kinerja. Seperti yang ditunjukkan pada table 4.12 pada item Z4 dan Z9 yang mempunyai korelasi (r_{hitung}) masing-masing sebesar 0,271 dan 2,61 sedangkan (r_{tabel}) dengan tingkat signifikan sebesar 0,052.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kineja (Z)

| Indikator | Item Pertanyaan | Koefisien Korelasi (r_{hitung}) | r_{tabel} ($\alpha=0,05$, $n=45$) | Keputusan |
|-------------------------------|--------------------|---|--|-------------|
| Kualitas Pekerjaan | Z1 | 0,520 | 0,288 | Valid |
| | Z2 | 0,575 | 0,288 | Valid |
| | Z3 | 0,601 | 0,288 | Valid |
| Kuantitas/volume pekerjaan | Z4 | 0,271 | 0,288 | Tidak Valid |
| | Z5 | 0,528 | 0,288 | Valid |
| | Z6 | 0,663 | 0,288 | Valid |
| Keandalan | Z7 | 0,722 | 0,288 | Valid |
| | Z8 | 0,686 | 0,288 | Valid |
| Kehadiran | Z9 | 0,261 | 0,288 | Tidak Valid |
| | Z10 | 0,543 | 0,288 | Valid |
| Kemampuan bekerja sama | Z11 | 0,421 | 0,288 | Valid |
| | Z12 | 0,802 | 0,288 | Valid |

Sumber : diolah dari Data primer

Dari 10 item pertanyaan yang telah dinyatakan valid pada uji validitas sebelumnya, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

2. Uji Realibilitas

Semua butir pertanyaan yang dinyatakan valid selanjutnya dilakukan pengujian realibilitasnya untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden. Statistik uji yang digunakan untuk melihat koefisien korelasi adalah *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dan butir pertanyaannya dikatakan handal dan layak digunakan. Berikut ini diuraikan hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dan butir pertanyaan dengan menggunakan program SPSS versi 19.

Tabel 4.13.

Nilai *Cronbach Alpha* Variabel Penelitian

| No | Variabel | Jumlah Pertanyaan | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----|---------------------|----------------------|----------------------------|------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1 | Kompentensi (X) | 10 | 0,789 | Reliabel |
| 2 | Motivasi Kerja (Y) | 12 | 0,829 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Pegawai (Z) | 10 | 0,736 | Reliabel |

Sumber: Diolah dari hasil SPSS

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden. Statistik uji yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*.

Jika nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,6 atau mendekati 1 maka kuesioner dan item pertanyaannya dikatakan handal dan layak digunakan. Berikut ini diuraikan hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dan item pertanyaannya dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.13. dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kompetensi sebesar 0,789. Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,829, dan variabel Kinerja sebesar 0,736. Kesemua angka tersebut lebih besar dari batas yang dipersyaratkan yaitu sebesar 0,6. Hal ini berarti semua item pertanyaan pada setiap variabel-variabel tersebut reliabel, yaitu dapat mengukur variabel masing-masing secara konsisten.

D. Hasil Analisis Data Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, responden (sampel penelitian) adalah pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 45 orang. Seluruh proses pengolahan dilakukan dengan komputer dengan menggunakan paket program *SPSS* dan *Microsoft Excel*. Penggunaan komputer dalam melakukan proses pengolahan dimaksudkan untuk menghindari kesalahan penghitungan.

Dalam kuesioner terdapat 3 variabel, yaitu: variabel Kompetensi (X), variabel Motivasi kerja (Y), Kinerja kerja (Z). Variabel X dan Variabel Z merupakan variabel endogen, sedangkan variabel (Y) motivasi kerja menjadi samping sebagai variabel eksogen juga sebagai endogen sekaligus sebagai variabel *intervening*.

Metode analisis deskriptif yang digunakan adalah ukuran pemusatan ukuran penyebaran (nilai maksimum, minimum, dan *range*), dan juga menggunakan tabel

distribusi frekuensi. Untuk melengkapi analisis, dihitung pula skoring setiap item pertanyaan atau pernyataan, indikator dan variabel.

Dari hasil penelitian ini berupa tanggapan responden yang diuraikan dalam bentuk tabel distribusi frekwensi guna untuk mengetahui jumlah tanggapan responden pada setiap pertanyaan/pernyataan yang selanjutnya diakumulasikan untuk mendapatkan gambaran setiap dimensi pada variabel yang sedang diteliti.

Beberapa rumus yang digunakan dalam analisis deskriptif dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Skor responden per variabel atau dimensi

$$SR = \sum_{i=1}^k LPP_i$$

Dimana:

SR : skor responden terhadap variabel atau dimensi tertentu

LPP_i : Skor jawaban atau tanggapan pertanyaan atau pernyataan ke- i setiap responden dalam suatu variabel atau dimensi.

k : Jumlah pertanyaan atau pernyataan dalam suatu variabel atau dimensi.

Skor responden digunakan dalam kaitannya melihat bagaimana setiap responden menilai suatu variabel tertentu atau dimensi tertentu. Hal ini bermanfaat dalam melihat kecenderungan penilaian responden terhadap setiap variabel atau dimensi, sehingga dapat digambarkan nilai rata-rata, modus, kemencengan, nilai maksimum dan minimumnya. Untuk

mempermudah penghitungan, pengolahan lanjutan data skor responden dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 19.

Penggunaan skor responden variabel juga akan digunakan sebagai data awal dalam analisis jalur dan pengujian hipotesis penelitian.

2. Total Skor variabel atau dimensi

$$TS = \sum_{j=1}^{45} \sum_{i=1}^k LPP_{ij}$$

Dimana:

TS : Total skor variabel atau dimensi

LPP_{ij} : Skor jawaban atau tanggapan pertanyaan atau pernyataan ke-i dalam suatu variabel atau dimensi ke-j.

k : jumlah pertanyaan dalam variabel atau dimensi

Total skor variabel atau dimensi digunakan untuk melihat kecenderungan penilaian secara umum terhadap sebuah variabel atau dimensi. Rumusan ini juga dapat digunakan per item pertanyaan / pernyataan, dengan cara mengganti nilai k menjadi 1.

a. Gambaran Diskriptif Variabel Kinerja

Data yang dikumpulkan dari hasil penelitian melalui kuesioner akan diuraikan dalam table frekwensi untuk mengetahui seberapa besar proporsi tanggapan masing-masing responden dari setiap item pertanyaan dan selanjutnya diakumulasikan untuk mendapat gambaran tentang variable yang sedang diteliti.

Pada table 4.14 dapat dilihat bahwa insensitas variable kinerja berdasarkan penilaian kategori dengan jumlah skor sebesar 2.066 berdasarkan penilaian lampiran 6 bahwa variabel kinerja berada pada kategori tinggi, jika dilihat rata-rata skor pada variabel kinerja sebesar 3,8 berdasarkan penilaia artinya Kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat berada pada klasifikasi baik.

Jika dilihat tabel 4.14 bahwa dimensi atau indiaktor pada indikator kemampuan kerjasama atau *tim work* dengan bawahan atau atasan serta rekan-rekan kerja/ staf baik antar bidang/ atau bagian terjalin dengan baik ditandai dengan hubungan kerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih berkualitas merupakan hal yang sangat positif yang dilakukan paling dominan pegawai BPS Provisni Sulawesi Barat ini dapat terlihat dengan rata-rata skor sebesar 4,3. Dimensi kualitas pekerjaan hasil penelitian ini pada variabel kinerja merupakan rata-rata skor kedua dengan rata-rata sebesar 4,1 berada pada kategori baik sejalan dengan visi dan misi BPS yaitu “ Pelopor Data Statistik Terpercaya Untuk Semua”. Selanjutnya pada dimensi kuantitas/volume pekerjaan dan kehadiran berada pada skor yang sama masing-masing sebesar rata-rata 3,7 ini mengindikasikan bahwa kuantitas berada pada kategori baik artinya volume pekerjaan bisa diselesaikan sesuai target volume yang telah ditetapkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat dan dimensi kehadiran pada variable kinerja juga mempunyai kategori baik ini sejalan dengan diterapkannya disiplin kehadiran dan pulang kantor sesuai waktu yang ditetapkan, sedangkan dimensi keandalan berada pada kategori agak cukup dengan rata-rata skor sebesar 3,2. bahwa pada dimensi ini responden menilai bahwa kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai/staf cukup artinya bahwa

pekerjaan yang dilakukan masih ada koreksi atau perbaikan oleh atasan atau pengawas sehingga merasa pekerjaan yang dilakukan memuaskan pimpinan.

Tabel 4.14.
Distribusi Frekwensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Variabel Kinerja

| Item Pertanyaan (Z) | Uraian | SKOR | | | | | Total | Total Bobot Skor |
|--|--------|-------|-------|------|------|-----|-------|------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | F | 9 | 32 | 4 | 0 | 0 | 45 | 185 |
| | % | 20.0 | 71.1 | 8.9 | 0 | 0 | 100 | |
| 2 | F | 12 | 30 | 3 | 0 | 0 | 45 | 189 |
| | % | 26.60 | 66.70 | 6.70 | 0 | 0 | 100 | |
| 3 | F | 5 | 35 | 5 | 0 | 0 | 45 | 180 |
| | % | 11.1 | 77.8 | 11.1 | 0 | 0 | 100 | |
| Rata-rata Skor Kualitas Pekerjaan | | | | | | | | 4.1 |
| 4 | F | 5 | 30 | 9 | 1 | 0 | 45 | 174 |
| | % | 11.1 | 66.7 | 20 | 2.2 | 0 | 100 | |
| 5 | F | 5 | 30 | 9 | 1 | 0 | 45 | 174 |
| | % | 11.1 | 66.7 | 20 | 2.2 | 0 | 100 | |
| 6 | F | 2 | 23 | 12 | 8 | 0 | 45 | 154 |
| | % | 4.4 | 51.1 | 26.7 | 17.8 | 0 | 100 | |
| Rata-rata Skor Kuantitas Pekerjaan | | | | | | | | 3.7 |
| 7 | F | 0 | 15 | 17 | 12 | 1 | 45 | 136 |
| | % | 0 | 33.3 | 37.8 | 26.7 | 2.2 | 100 | |
| 8 | F | 1 | 22 | 17 | 5 | 0 | 45 | 154 |
| | % | 2.2 | 48.9 | 37.8 | 11.1 | 0 | 100 | |
| Rata-rata Skor Keandalan | | | | | | | | 3.2 |
| 9 | F | 13 | 25 | 5 | 2 | 0 | 45 | 184 |
| | % | 28.9 | 55.6 | 11.1 | 4.4 | 0 | 100 | |
| 10 | F | 8 | 15 | 9 | 11 | 2 | 45 | 151 |
| | % | 17.8 | 33.3 | 20.0 | 24.4 | 4.4 | 99.9 | |
| Rata-rata Skor Kehadiran | | | | | | | | 3.7 |
| 11 | F | 8 | 31 | 6 | 0 | 0 | 45 | 184 |
| | % | 17.8 | 68.9 | 13.3 | 0 | 0 | 100 | |
| 12 | F | 21 | 24 | 0 | 0 | 0 | 45 | 201 |
| | % | 46.7 | 53.3 | 0 | 0 | 0 | 100 | |
| Rata-rata Skor Kemampuan kerjasama | | | | | | | | 4.3 |
| Total bobot Skor | | | | | | | | 2.066 |
| Rata-Rata Scor Variabel Kinerja | | | | | | | | 3,8 |

Sumber: Hasil pengolahan Data Primer

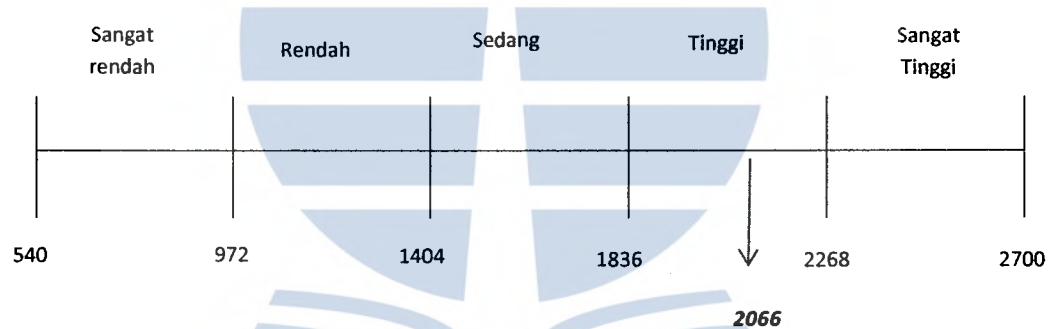
Secara jelas hasil pada table 4.14. berdasarkan masing-masing indikator terlihat bahwa indikator dimensi pada variable kinerja yang ditandai dengan didominasi dengan klasifikasi berada pada kategori tinggi baik dilihat dari skor jumlah bobot dari setiap item pertanyaan maupun dari rata-rata skornya. Pada dimensi kemampuan kerjasama bahwa kemampuan seorang pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat dalam bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya ini dapat digambarkan pada item pertanyaan Z12 pada table 4.14 dengan nilai skor sebesar 201 dengan rata-rata 4,5 atau sekitar 100 persen mengatakan setuju dengan frekwensi setuju 53,3 persen dan 46,7 persen sangat setuju yang berarti pada indikator kemampuan bekerjasama antara pegawai satu dengan lainnya terjalin sangat baik. Selanjutnya pada indikator kualitas pekerjaan Pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan mempunyai dengan nilai skor 189 dengan rata-rata skor sebesar 4,2 disamping itu persentase pada skor sangat setuju (5) dengan nilai skor 26,6 persen dan pada skor jawaban responden setuju (4) sebesar 66,7 persen artinya bahwa pegawai BPS Provinsi mengutamakan atau setuju kualitas pekerjaan paling diutamakan seiring dengan misi pertama BPS yakni “**memyediakan data statistic berkualitas** melalui kegiatan statistic yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar frekwensi responden pada variable kinerja yang dirasakan oleh pegawai baik yang menyangkut kualitas, kwantias, keandalan dan kemampuan kerjasama antar pegawai, maka dapat dihitung dengan menjumlahkan skore yang diperoleh dari jawaban responden

adalah 2.066 jika diklasifikasikan menjadi 5 kategori tingkatan maka rentang skor antar tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

| | | |
|---------------------|---------------------------|---------|
| Niali skor minimum | : $1 \times 12 \times 45$ | = 540 |
| Nilai skor maksimum | : $5 \times 12 \times 45$ | = 2.700 |
| Rentang | : $2.700 - 540$ | = 2.160 |
| Panjang kelas | : $2.160 / 5$ | = 432 |

Interval kategori untuk akumulasi jumlah skor jawaban responden terhadap 12 pertanyaan tentang kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas, kuantitas, kemampuan, keandalan kerja yang dirasakan oleh pegawai BPS Sulawesi Barat berada pada kategori tinggi. Lebih jelasnya dapat digambarkan dalam garis kontinum sebagai berikut:



Berdasarkan garis kontinum diatas dapat terlihat bahwa Kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori tinggi

b. Gambaran Diskrifiif Variabel Kompetensi

Variable kompetensi yang terdiri dari 6 dimensi atau indicator yang diwakili oleh empat belas item pertanyaan-pertanyaan serta pernyataan. Gambaran respon terhadap variable kompetensi dapat digambarkan dalam table distribusi frekwensi dengan mengolompokan menurut dimensi/indicator serta dijabarkan sesuai dengan item pertanyaan dan pernyataan dilakukan agar lebih

ringkas dalam penyajian data sehingga lebih mudah dalam mendeskripsikan variable tersebut.

Berdasarkan table 4.15 bahwa rata-rata nilai skore variavek kompetensi yang terdiri dari 6 dimensi atau indicator menunjukkan bahwa rata-rata skore tertinggi pada nilai sebesar 4,0 bahwa variabel kompetensi mempunyai kategori baik yang artinya bahwa kompetensi pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat tidak diragukan lagi baik dari segi pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dilingkunagn BPS khususnya BPS provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 4.15 juga ditampilkan deskripsi menurut dimensi atau indiaktor pada variabel kompetensi. Pada dimensi Sikap dan Nilai merupakan nilai rata-rata skor ternggi dengan rata-rata sebesar 4,2 artinya bahwa penilaian responden bahwa dimensi sikap merupakan reaksi atau perasaan yang timbul kesenangan pada responden yang tidak disangka-sangka seperti adanya tambahan insentif atau tambahan pendapatan, adanya kenaikan gaji dan lain-lain. Pada dimensi nilai dapat digambarkan pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat selalu menjaga nama baik dan sopan santun dilingkungan kerja untuk menjaga keharmonisan antar pegawai tak terkecuali atasan atau bawahan disamping itu pegawai merasa malu apabila suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak selesai tepat pada waktunya. Selanjutnya dimensi kemampuan mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi kedua sebesar 4,1 artinya bahwa pegawai mengetahui standar perilaku pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien, dari uraian ini dapat diketahui bahwa responden lebih dominan dapat menyelaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai metode yang dikuasai. Dimensi minat

mempunyai rata-rata skor sebesar 3,8 pada dimensi ini responden merasa senang membantu melakukan pekerjaan diluar tupoksi baik atas inisiatif sendiri maupun membantu pekerjaan pada bidang lain pada lingkup BPS Sulawesi Barat. sedangkan dimensi yang mempunyai rata-rata skor terendah adalah dimensi pengetahuan dengan rata-rata skor sebesar 3,7 dengan kategori baik artinya bahwa disamping latar belakang pendidikan yang ditamatkan atau ijazah yang dimiliki responden tidak serta merta akan cocok atau tidak sulit mengerjakan tugas/pekerjaan yang dikerjakannya.

Pada table diatas juga ditampilkan deskripsi dimensi Pengetahuan pada variabel kompetensi dengan item pertanyaan/pernyataan yang memiliki nilai skor terendah adalah bahwa penilaian pegawai BPS provinsi Sulawesi Barat terhadap ijazah pendidikan tertinggi yang dimiliki sudah cukup sebagai bekal untuk melaksanakan tugas/pekerjaan sebagai pegawai BPS (X3) dengan total bobot skor sebesar 151 selanjutnya item pertanyaan pada X1 dengan nilai bobot skor sebesar 168 ini menandakan bahwa pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat pada pernyataan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki sangat cocok dengan tugas pekerjaan sebagai pegawai BPS.

Tabel 4.15 Distribusi Frekwensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Variabel Kompetensi

| Item Pertan yaan (X) | Uraian | SKOR | | | | | Total | Total Bobot Skore |
|--------------------------------------|--------|-------|-------|-------|------|-----|-------|-------------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | F | 7 | 21 | 14 | 3 | 0.0 | 45 | 168 |
| | % | 15.60 | 46.70 | 31.10 | 6.6 | 0.0 | 100 | |
| 2 | F | 6 | 30 | 7 | 2 | 0.0 | 45 | 175 |
| | % | 13.30 | 66.70 | 15.60 | 4.4 | 0.0 | 100 | |
| 3 | F | 3 | 21 | 13 | 8 | 0.0 | 45 | 151 |
| | % | 6.7 | 46.7 | 28.9 | 17.7 | 0.0 | 100 | |
| Rata-rata Skor Indikator Pengetahuan | | | | | | | | 3.7 |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|------|------|------|-----|-----|-------|--------------|
| 4 | F | 7 | 31 | 7 | 0.0 | 0.0 | 45 | 180 |
| | % | 15.5 | 68.9 | 15.6 | 0.0 | 0.0 | 100 | |
| 5 | F | 17 | 28 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 45 | 197 |
| | % | 37.8 | 62.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100 | |
| 6 | F | 9 | 28 | 8 | 0.0 | 0.0 | 45 | 181 |
| | % | 20 | 62.2 | 17.8 | 0.0 | 0.0 | 100 | |
| Rata-rata Skor Pemahaman | | | | | | | | 4.1 |
| 7 | F | 5 | 36 | 4 | 0 | 0 | 45 | 181 |
| | % | 11.1 | 80 | 8.9 | 0 | 0 | 100 | |
| 8 | F | 15 | 30 | 0 | 0 | 0 | 45 | 194 |
| | % | 33.3 | 66.7 | 0 | 0 | 0 | 100 | |
| Rata-rata Skor Nilai | | | | | | | | 4.2 |
| 9 | F | 19 | 24 | 2 | 0 | 0 | 45 | 197 |
| | % | 42.2 | 53.3 | 4.5 | 0 | 0 | 100 | |
| 10 | F | 3 | 36 | 5 | 1 | 0 | 45 | 176 |
| | % | 6.7 | 80 | 11.1 | 2.2 | 0 | 100 | |
| Rata-rata Skor Kemampuan | | | | | | | | 4.1 |
| 11 | F | 14 | 20 | 11 | 0 | 0 | 45 | 181 |
| | % | 31.1 | 44.4 | 24.5 | 0 | 0 | 100 | |
| 12 | F | 18 | 24 | 2 | 1 | 0 | 45 | 194 |
| | % | 40 | 53.3 | 4.5 | 2.2 | 0 | 100 | |
| Rata-rata Skor Sikap | | | | | | | | 4.2 |
| 13 | F | 8 | 24 | 13 | 0 | 0 | 45 | 173 |
| | % | 17.8 | 53.3 | 28.9 | 0 | 0 | 100.0 | |
| 14 | F | 6 | 25 | 11 | 3 | 0 | 45.0 | 169 |
| | % | 13.3 | 55.6 | 24.4 | 6.7 | 0 | 100.0 | |
| Rata-rata Skor Minat | | | | | | | | 3.8 |
| Total Skor Variabel Kompetensi | | | | | | | | 2.517 |
| Rata-rata Scor | | | | | | | | 4,0 |

Sedangkan item pertanyaan X2 merupakan skor tertinggi dalam kontribusi terhadap dimensi pengetahuan dengan total bobot skor sebesar 175 artinya bahwa seorang pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat lebih banyak mengetahui cara melakukan identifikasi pekerjaan, dan bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada ditempat kerja.

Pada dimensi pemahaman, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini dengan rata-rata skor sebesar 4,1 merupakan pemberi kontribusi kedua pada

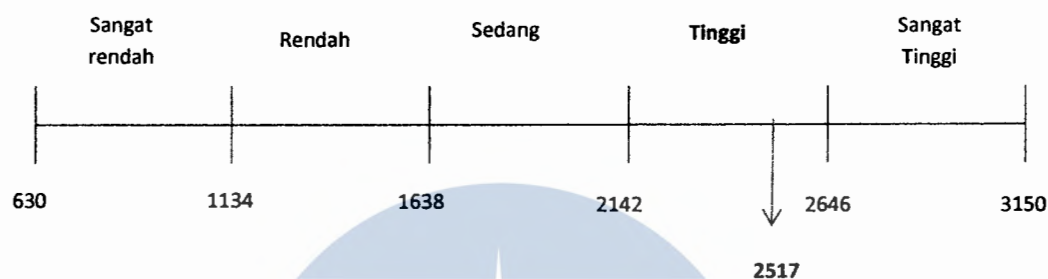
variable kompetensi. Selanjutnya jika diuraikan pada item pertanyaan atau pernyataan pada dimensi ini, maka yang memiliki skor terendah adalah penilaian pegawai BPS provinsi Sulawesi Barat terhadap item pertanyaan (X4) yakni berkat pengalaman, pelatihan dan pembinaan yang pernah diikuti membuat mereka semakin menguasai tugas/pekerjaan sebagai pegawai BPS dengan total bobot skor sebesar 180. Sedangkan item pertanyaan X5 mempunyai kontribusi yang tertinggi pada dimensi ini dengan nilai skor sebesar 197 dengan pernyataan/pernyataan” jika ada kesulitan dalam menghadapi tugas/pekerjaan, saya senantiasa bertanya kepada atasan atau kepada teman yang dianggap lebih mengetahui. pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini hanya memilih dua pernyataan adalah setuju dan sangat setuju dengan skor masing-masing sebesar 37,8 persen dan 62,2 persen. Selanjutnya pada penilaian responden pada dimensi ini bahwa pemahaman pada tugas atau pekerjaan pegawai yang selalu dilaksanakan cukup baik.

Untuk mengetahui seberapa besar frekwensi responden pada variable kompetensi yang dirasakan oleh pegawai baik yang menyangkut Pengetahuan, Pemahaman, Nilai, kemampuan, Sikap dan Minat, maka dapat dihitung dengan menjumlahkan skore yang diperoleh dari jawaban responden adalah 2.517 jika diklasifikasikan menjadi 5 kategori tingkatan maka rentang skore antar tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

| | | |
|----------------------|---------------------------|---------|
| Niali skore minimum | : $1 \times 14 \times 45$ | = 630 |
| Nilai skore maksimum | : $5 \times 14 \times 45$ | = 3.150 |
| Rentang | : $3.150 - 630$ | = 2.520 |

$$\text{Panjang kelas} \quad : 2.520/5 \quad = 504$$

Interval kategori untuk akumulasi jumlah skor jawaban responden terhadap 14 pertanyaan tentang variabel kompetensi pegawai yang terdiri dari Pengetahuan, Pemahaman, Nilai, kemampuan, Sikap dan Minat, jika digambarkan dalam garis kontinum adalah sebagai berikut:



Berdasarkan garis kontinum diatas dapat terlihat bahwa kompetensi pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori tinggi.

c. Gambaran Diskriptif Variabel Motivasi Kerja

Variable Motivasi yang terdiri dari 5 dimensi atau indikator yang diwakili oleh sebelas item pertanyaan-pertanyaan serta pernyataan. Gambaran respon terhadap variable motivasi kerja dapat digambarkan dalam table distribusi frekwensi dengan mengolompokan menurut dimensi/indikator serta dijabarkan sesuai dengan item pertanyaan/pernyataan dilakukan agar lebih ringkas dalam penyajian data sehingga lebih mudah dalam mendeskripsikan variable tersebut.

Dari tabel tersebut akan diuraikan per item pertanyaan/pernyataan, menurut frekuensi dan persentase per item skor yang dirasakan oleh responden serta jumlah skor per pertanyaan/ pernyataan, seperti yang terlihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Distribusi Frekwensi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Instrumen
Variabel Motivasi Kerja

| Item Peranyaan | Uraian | SKOR | | | | | Total | Total Bobot Skore |
|------------------------------|--------|-------|-------|-------|------|-----|-------|-------------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | F | 7 | 28 | 8 | 2 | 0 | 45 | 175 |
| | % | 15.6 | 62.2 | 17.8 | 4.4 | 0 | 100 | |
| 2 | F | 6 | 31 | 6 | 2 | 0 | 45 | 176 |
| | % | 13.30 | 68.90 | 13.30 | 4.4 | 0 | 99.9 | |
| 3 | F | 9 | 29 | 7 | 0 | 0 | 45 | 182 |
| | % | 20 | 64.4 | 15.6 | 0 | 0 | 100 | |
| Rata-rata Skore fisiologis | | | | | | | | 3.9 |
| 4 | F | 7 | 30 | 6 | 2 | 0 | 45 | 176 |
| | % | 15.6 | 66.7 | 13.3 | 4.4 | 0 | 100 | |
| 5 | F | 1 | 32 | 5 | 6 | 1 | 45 | 181 |
| | % | 2.2 | 71.1 | 11.1 | 13.4 | 2.2 | 100 | |
| Rata Skor kebutuhan Keamanan | | | | | | | | 4.0 |
| 6 | F | 12 | 32 | 1 | 0 | 0 | 45 | 191 |
| | % | 26.7 | 71.1 | 2.2 | 0 | 0 | 100 | |
| 7 | F | 1 | 11 | 21 | 12 | 0 | 45 | 135 |
| | % | 2.2 | 24.4 | 46.7 | 26.7 | 0 | 100 | |
| Rata-rata Skor Sosial | | | | | | | | 3.6 |
| 8 | F | 4 | 19 | 17 | 5 | 0 | 45 | 157 |
| | % | 8.9 | 42.2 | 37.8 | 11.1 | 0 | 100 | |
| 9 | F | 2 | 34 | 8 | 1 | 0 | 45 | 172 |
| | % | 4.4 | 75.6 | 17.8 | 2.2 | 0 | 100 | |
| Rata-rata Skore Penghargaan | | | | | | | | 3.7 |
| 10 | F | 6 | 17 | 15 | 7 | 0 | 45 | 156 |
| | % | 13.3 | 37.8 | 33.3 | 15.6 | 0 | 100 | |
| 11 | F | 7 | 30 | 8 | 0 | 0 | 45 | 179 |
| | % | 15.5 | 66.7 | 17.8 | 0 | 0 | 100 | |
| Aktualisasi diri | | | | | | | | 3.7 |
| Total Bobot Skor | | | | | | | | 1880 |
| Rata-rata skor | | | | | | | | 3,8 |

Sumber :Hasil pengolahan Data primer

Pada table 4.16 diatas dilihat bahwa rata-rata nilai total skor dari 5 dimensi atau indikator pada variable motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata skore

sebesar 3,8 artinya bahwa motivasi kerja pegawai pada kantor BPS Provinsi Sulawesi Barat mengindikasikan rata-rata baik. Dari lima indikator tersebut dimensi keamanan merupakan skor tertinggi dengan rata-rata sebesar 4,0. sedangkan pada dimensi sosial merupakan dimensi yang paling kecil rata-rata sebesar 3,6 artinya bahwa dari segi kebutuhan sosial berada pada kategori baik artinya bahwa pimpinan dalam menjalankan suatu kebijakan pada pegawai BPS provinsi Sulawesi Barat tidak membeda-bekakan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya.

Nilai skor responden terhadap variabel motivasi kerja dapat juga ditampilkan menurut dimensi. Seperti pada penjelasan sebelumnya, variabel motivasi kerja terdiri dari 5 dimensi yaitu: 1) psikologis; 2) Keamanan ; 3) Sosial; 4) Penghargaan; dan 5) Aktualisasi diri. Masing-masing dimensi diukur dengan sebuah indikator yang terdiri dari 3 item pertanyaan. Kecuali pada dimensi penghargaan sebanyak 2 item pertanyaan. Setiap responden yang telah dihitung nilai skornya per-dimensi, selanjutnya dibuat ringkasan rata-rata skor untuk setiap dimensi dengan menggunakan excel.

Pada 4.16 diatas juga ditampilkan deskripsi setiap dimensi pada variable motivasi kerja kepada pegawai atau responden tersebut. Dalam uraian per dimensi/indikator untuk memudahkan penjelasan pada indikator berikut ini. Pada dimensi fisiologi, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini memiliki skor rata-rata 3,9 adalah bahwa penilaian responden terhadap pegawai BPS provinsi Sulawesi Barat, termotivasi karena pendapatan yang diterima (gaji, tunjangan dan honor lainnya) mencukupi kebutuhan hidupnya sehingga sebagian penghasilan masih bisa disimpan/ditabung. Dari pernyataan/pertanyaan (Y3) dengan total

bobot skor sebesar 182 selanjutnya item pertanyaan pada Y1 dengan nilai bobot skor sebesar 175.

Pada indikator keamanan menunjukkan rasa aman dan nyaman terbukti pada dimensi tersebut dengan rata-rata skor sebesar 4,0 ini dapat ditunjukkan kontribusi item pertanyaan yakni Y4 sebanyak 35 responden atau 82,3 persen ini berarti respondent setuju bahwa keamanan dan kenyamanan bekerja dikantor BPS Propinsi Sulawesi Barat terasa aman dan nyaman karena di lengkapi dengan security selama 24 jam, CCTV dan mempunyai pagar tembok yang baik.

Pada dimensi Sosial, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini dengan rata-rata skore sebesar 3,6 merupakan pemberi kontribusi terendah pada variable motivasi. Selanjutnya jika diuraikan pada item pertanyaan atau pernyataan pada dimensi ini, maka yang memiliki skor tertinggi sebesar 191 atau sikitar 44 (97,8 %) respondent setuju penilaian pegawai BPS provinsi Sulawesi Barat terhadap item pertanyaan (Y6) yakni bahwa mereka bekerja dengan baik sesuai tupoksi pada jabatan yang sekarang ini, sedangkan item pertanyaan Y7 mempunyai rata-rata skor sebesar 3,0 artinya cenderung cukup pada dimensi ini dengan nilai skor sebesar 135 dengan item pernyataan” Saya merasa pimpinan sudah memberikan tugas kepada seluruh pegawai tanpa membeda-bedakan dengan pegawai lainnya.

Selanjutnya pada dimensi Penghargaan secara rata-rata mempunyai skor sebesar 3,5 artinya pada dimensi ini cenderung baik. Pada item pertanyaan Y8 merupakan skor terendah pada dimensi ini sebesar 157 artinya bahwa Saya merasa pimpinan belum maksimal memberikan penghargaan dan pujian yang

pantas atas prestasi saya, sedangkan item pertanyaan atau pernyataan Y9 adalah skor tertinggi sebesar 172 dengan rata-rata 3,8 artinya bahwa pada dimensi ini responden menilai cenderung baik bahwa pimpinan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sesuai dengan aturan dan prestasi kerja.

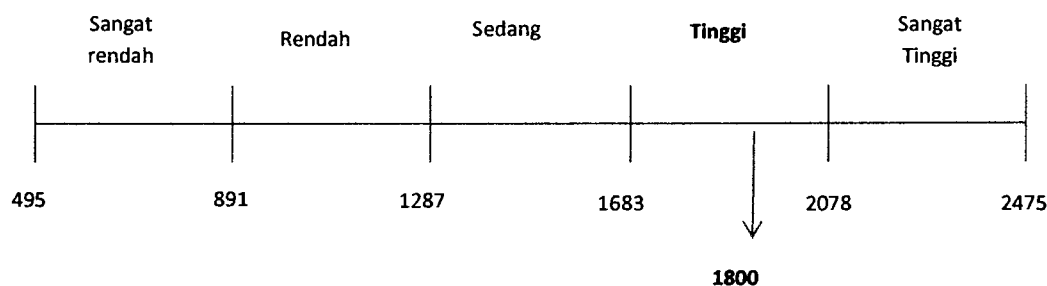
Selanjutnya pada dimensi aktualisasi diri rata-rata skor sebesar 3,7 artinya bahwa dimensi ini cenderung baik. Pada item pertanyaan atau pernyataan (Y10) mempunyai skor sebesar 156 sedangkan pertanyaan (Y11) dengan skor 179, pada dimensi ini responden menilai bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan dikantor pimpinan memberikan sepenuhnya mengambil keputusan sendiri untuk kelancaran tugas sehari-hari disamping itu juga pimpinan memberikan kesempatan berpendapat dan mengajukan usul pada setiap pengambilan kebijakan walaupun masih terbatas dalam hal yang strategis.

Untuk mengetahui seberapa besar frekwensi responden pada variable Motivasi yang dirasakan oleh pegawai baik yang menyangkut fisiologi, kebutuhan keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri, maka dapat dihitung dengan menjumlahkan skore yang diperoleh dari jawaban responden adalah 1880 jika diklasifikasikan menjadi 5 kategori tingkatan maka rentang skore antar tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

| | | |
|----------------------|---------------------------|---------|
| Nilai skore minimum | : $1 \times 11 \times 45$ | = 495 |
| Nilai skore maksimum | : $5 \times 11 \times 45$ | = 2.475 |
| Rentang | : $2,475 - 495$ | = 1.980 |
| Panjang kelas | : $1980 / 5$ | = 396 |

Interval kategori untuk akumulasi jumlah skor jawaban responden terhadap 11 pertanyaan tentang variabel kompetensi pegawai yang terdiri dari

Pengetahuan, Pemahaman, Nilai, kemampuan, Sikap dan Minat yang dirasakan oleh responden atau pegawai BPS Sulawesi Barat berada pada kategori tingkat tinggi



Berdasarkan garis kontinum diatas dapat terlihat bahwa motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori tinggi.

E. Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

2.1. Transformasi Data

Salah satu syarat dalam analisis jalur adalah skala pengukuran variabel minimal berskala interval, sehingga data hasil penelitian perlu ditransformasi untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal menjadi interval. Teknik yang digunakan adalah MSI (*Method of Successive Interval*) dengan menggunakan program Microsoft Excel. Hasil dari transformasi data dapat dilihat pada Lampiran 3.

2.2. Hasil Penghitungan dan Pengujian Hipotesis

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan salah satu model analisis struktural yang bertujuan untuk mengurai pengaruh antar variabel. Teknik ini dipilih karena model hubungan antar variabel merupakan model kausal, dan juga karena pertimbangan arah pembahasan kepada kontribusi pengaruh, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Hasil estimasi dalam persamaan regresi tersebut. Pertama, nilai-nilai statistik dari data yang tidak distandardisasi (*unstandardized regression weights*) dan kedua, nilai-nilai statistik dari data yang distandardisasi (*standardized regression weights*). Dalam pembahasan ini, angka-angka yang digunakan adalah “*unstandardized regression weights*”. Hal ini dilakukan karena analisis ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh (dampak) variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen.

a. Pengaruh Kompetensi (X) terhadap Kinerja (Z)

Persamaan strukturnya yaitu: $Z = \rho_{xz} X + \varepsilon_2$

Berikut disampaikan ringkasan hasil output SPSS

Tabel 4.17.
Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan

| Variabel Eksogen | Koefisien | | t _{hitung} | Keterangan |
|-------------------|-----------|---------------------|---------------------|------------|
| | B | Beta | | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Kompetensi (X) | 0,583 | 0,604 | 4,967** | Signifikan |
| R square | 0,365 | F _{hitung} | 24,675** | |
| Adjusted R square | 0,350 | Variabel Endogen | Kinerja (Z) | |

Keterangan: **) signifikan pada tarah uji 5%

*) signifikan pada tarah uji 1%

Sumber: Lampiran 4

Pada Tabel 4.17 dapat dilihat nilai *Rsquare*, angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja. Nilai R square

sebesar 0,365 berarti bahwa secara simultan, Kompetensi dan mempengaruhi Kinerja sebesar 36,5 persen dan sisanya sebesar 63,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Angka tersebut berarti pula bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Kompetensi sebesar 36,5 persen, dan sisanya sebesar 63,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Selanjutnya, untuk pengujian kesesuaian model (pengujian secara simultan) dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_{01} : Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja

$$H_{01} : \rho_{xz} = 0$$

H_{11} : Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

H_{11} : minimal ada satu ρ_{xly} atau $\rho_{x2y} \neq 0$,

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) $v_1 = k-1 = 2$, dan $v_2 = n-k = 45 - 3 = 42$. Berdasarkan tabel F diperoleh $F_{0,05;2;42} = 3,22$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut, nilai $F_{hitung} = 24,675$ lebih besar jika dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_0 ditolak. Ini berarti bahwa Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai BPS di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai koefisien determinasinya dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 36,5 persen.

b. Pengaruh Kompetensi (X) melalui Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Persamaan strukturnya yaitu: $Z = \rho_{xz} X_1 + \rho_{yz} Y + \varepsilon$

Berikut disampaikan ringkasan hasil output SPSS

Tabel 4.18
Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan Struktur

| Variabel Eksogen | Koefisien | | t _{hitung} | Keterangan |
|--------------------|-----------|---------------------|---------------------|-------------------|
| | B | Beta | | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Kompetensi (X) | 0,468 | 0,449 | 3,916* | Signifikan |
| Motivasi kerja (Y) | 0,4861 | 0,451 | 3,929* | Signifikan |
| R square | 0,649 | F _{hitung} | | 38,831** |
| Adjusted R square | 0,632 | Variabel Endogen | | Kinerja Kerja (Z) |

Keterangan: **) signifikan pada tarah uji 5%

*) signifikan pada tarah uji 1%

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.22 diatas, ada 2 hal yang akan dianalisis dan diuji, yaitu pengaruh secara simultan (bersama-sama) dan pengaruh secara parsial.

1. Pengaruh simultan Kompetensi (X), dan Motivasi kerja (Y) dan terhadap kinerja Pegawai (Z).

Pada Tabel 4.22 dapat dilihat nilai *Rsquare*, angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Nilai R square sebesar 0,649 berarti bahwa secara simultan, Kompetensi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 64,9 persen dan sisanya sebesar 35,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Angka tersebut berarti pula bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kompetensi dan motivasi kerja sebesar 64,9 persen, dan sisanya sebesar 34,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Selanjutnya, untuk pengujian kesesuaian model (pengujian secara simultan) dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_{04} : Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$$H_{04} : \rho_{xz} = \rho_{yz} = \rho_{zx} = 0$$

H_{14} : Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$$H_{14} : \text{minimal ada satu } \rho_{xz} \text{ atau } \rho_{yz} \text{ atau } \rho_{zx} \text{ yang } \neq 0.$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ untuk derajat bebas (df) $v_1 = k-1 = 4-1 = 3$, dan $v_2 = n-k = 45-3 = 41$. Berdasarkan tabel F diperoleh $F_{0,05;3;42} = 2,76$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut, Nilai $F_{\text{hitung}} = 38,831$ lebih besar jika dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga

keputusannya H_0 ditolak. Ini berarti bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai koefisien determinasinya dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 64,9 persen.

2. Pengaruh parsial Kompetensi (X) dan Motivasi kerja (Y) terhadap Kinerja (Z).

Dalam hal ini, terdapat 3 buah pengujian yang dilakukan, yaitu:

1. Pengujian signifikansi pengaruh variabel Kompetensi terhadap kinerja Pegawai.
2. Pengujian signifikansi pengaruh variabel Kompetensi melalui Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai,
3. Pengujian signifikansi pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini adalah pengujian kedua hal tersebut:

- i. **Pengujian secara parsial pengaruh variabel Kompetensi (X) terhadap kinerja Pegawai (Z)**

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_{05} : Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai

$$H_{05} : \rho_{xz} = 0$$

H_{15} : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

$$H_{15} : \rho_{xz} \neq 0.$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n-k-1 = 45 - 4 - 1 = 40$. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{0,05;40} = 1,301$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai $t_{hitung} = 3,916$ lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_{05} ditolak. Ini berarti bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta* (*standardized coefficients*), besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja sebesar 0,449.

ii. Pengujian secara parsial pengaruh variabel motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z)

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_{06} : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai.

$$H_{06} : \rho_{yz} = 0$$

H_{16} : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Kinerja Pegawai.

$$H_{15} : \rho_{yz} \neq 0.$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n-k-1 = 45 - 4 - 1 = 40$. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{0,05;40} = 1,303$ Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai $t_{hitung} = 3,929$ lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_{042} ditolak. Ini berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta* (*standardized coefficients*), besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPS provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,451.

Tabel 4.19.
Ringkasan Hasil Pengujian

| No | Uraian Pengujian | Statistik Hitung | Statistik Tabel | Keputusan | Keterangan |
|-----|---|------------------|-----------------|-------------|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1 | $X \rightarrow Z$ $H_0: \rho_{xz} = 0$ $H_1: \rho_{xz} \neq 0$ | $t = 4,967$ | 1,303 | Tolak H_0 | X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Z |
| 3 | $X_2 \rightarrow Y$ $H_0: \rho_{yz} = 0$ $H_1: \rho_{yz} \neq 0$ | $t = 3,929$ | 1,303 | Tolak H_0 | Xmelalui Y secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Z |
| 4 | $(X, Y) \rightarrow Z$ $H_0: \rho_y = \rho_{yz} = \rho_{yx} = 0$ $H_1: \text{min ada } \rho_{x1z}, \text{ atau } \rho_{yz}, \text{ atau } \rho_{yz} \neq 0$ | $F = 24,463$ | 3,22 | Tolak H_0 | X dan Y berpengaruh secara simultan terhadap Z |

Sumber : Diolah dari Output SPSS/Lampiran 4

Pengujian yang telah dilakukan dapat diringkas pada Tabel 4.23. Ringkasan pengujian pada tabel tersebut memuat mengenai hipotesis, statistik hitung dan statistik tabel dan keputusan.

2.3. Dekomposisi Pengaruh

Ringkasan estimasi koefisien jalur pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel intervening dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4.20.
Ringkasan Estimasi Koefisien Jalur

| Hubungan Kausal antar Variabel | Koefisien Jalur | Hasil Uji |
|--------------------------------|-----------------|------------|
| (1) | (2) | (3) |
| $X \rightarrow Z$ | 0,449 | Signifikan |
| $X \rightarrow Y$ | 0,604 | Signifikan |
| $Y \rightarrow Z$ | 0,451 | Signifikan |
| $X, Y \rightarrow Z$ | 0,272 | Signifikan |

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.21.
Persamaan Model Struktur Estimasi

| Model Struktural | Persamaan Struktural Estimasi | R ² |
|--|-------------------------------|----------------|
| (1) | (2) | (3) |
| $Z = \rho_{xz} X + \epsilon$ | $Y = 0,604X$ | 0,365 |
| $Z = \rho_{xz} X + \rho_{yz} Y + \epsilon$ | $Z = 0,449X + 0,451Y$ | 0,649 |

Sumber: Lampiran 5

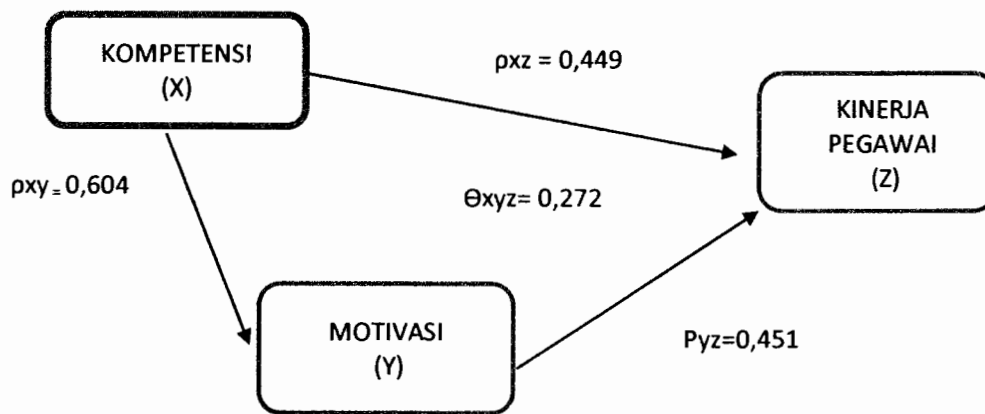
Dalam analisis jalur dapat pula ditentukan dekomposisi pengaruh. Koefisien-koefisien jalur dapat digunakan untuk mengurai korelasi-korelasi dalam suatu model kedalam pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh-pengaruh tersebut direfleksikan dengan anak panah-anak panah dalam suatu model tertentu. Tabel 4.25 dapat digunakan untuk membuat dekomposisi pengaruh secara langsung variabel Kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai dan juga pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil dari dekomposisi tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.26. yang sejalan dengan hipotesis penelitian.

Tabel 4.22.
Dekomposisi Pengaruh Kompetensi (X)
terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Motivasi Kerja (Y)

| Variabel Eksogen | Jenis Pengaruh | Koefisien Jalur/ Pengaruh | Hasil Pengujian |
|------------------|--|------------------------------|-----------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| Kompetensi (X) | Langsung | 0,449 | Signifikan |
| | Tidak Langsung (melalui Motivasi kerja Y) | 0,272 | Signifikan |
| | Total | 0,721 | |

Sumber: Data diolah dari data primer SPSS Vr 19

Gambaran secara lengkap mengenai hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada Gambar 4.2. berikut ini.



Gambar 4.2

Gambaran Lengkap Hasil Penelitian

Berdasarkan pada Tabel 4.27. diatas dapat dilihat bahwa pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,721 yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 0,449 dan pengaruh tidak langsung terhadap pegawai sebesar 0,272 kalau dilihat pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerjanya, kalau dilihat tabel diatas bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung yang dipengaruhi oleh variabel motivasi sebagai variabel *intervening*.

F. Pembahasan

Analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, merupakan sebuah upaya untuk memecahkan masalah yang telah teridentifikasi sebelumnya. Pendekatan yang digunakan dalam pemecahan masalah ini adalah pendekatan statistik. Oleh karena itu, interpretasi terhadap hasil-hasil statistik tersebut mutlak diperlukan agar hasil penelitian tersebut menjadi lebih tergambar dengan jelas.

Pembahasan dalam penelitian ini tetap mengacu kepada maksud dan tujuan penelitian, yaitu melihat “**Analisis Pengaruh Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat**”. Pengaruh itu bisa bersifat langsung maupun tidak langsung, sehingga dalam penelitian ini

juga diuraikan mengenai pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Uraian dan pembahasan hasil penelitian tetap berpedoman pada hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Untuk memperkaya analisis, diberikan pula teori-teori yang mendukung dan hasil penelitian empiris sebelumnya agar rasionalitas hasil penelitian tetap terjaga.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.26. dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kompetensi secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,449. Hal ini memberikan implikasi bahwa kompetensi yang dimiliki seorang pegawai akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang dibuat, bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang baik sangat penting manfaatnya untuk organisasi atau perusahaan, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai, maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik, pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian Setiawati (2009) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki korelasi positif dengan kinerja. Kompetensi wajib dimiliki individu untuk menyelesaikan masing-masing tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara kesesuaian kompetensi dengan kinerja. Sriwidodo dan Haryanto (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Vathanophas and Thai-ngam (2007) bahwa untuk mendapatkan kinerja yang efektif pada setiap jabatan, karyawan harus dilengkapi dengan kompetensi yang baik agar kinerja yang dihasilkan memuaskan. Hasil penelitian berikutnya yang dilakukan Ismail and Abidin (2010) menunjukkan bahwa kompetensi pekerja mempunyai berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

Selain itu, penelitian ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Wibowo (2012:324) yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Teori lain yang mendukung adalah teori yang dipaparkan oleh Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai perilaku, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.26 dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,272. Hal ini memberikan implikasi bahwa Kompetensi yang dimiliki pegawai akan berpengaruh secara positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil ini

sejalan dengan hipotesis penelitian yang dibuat, bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

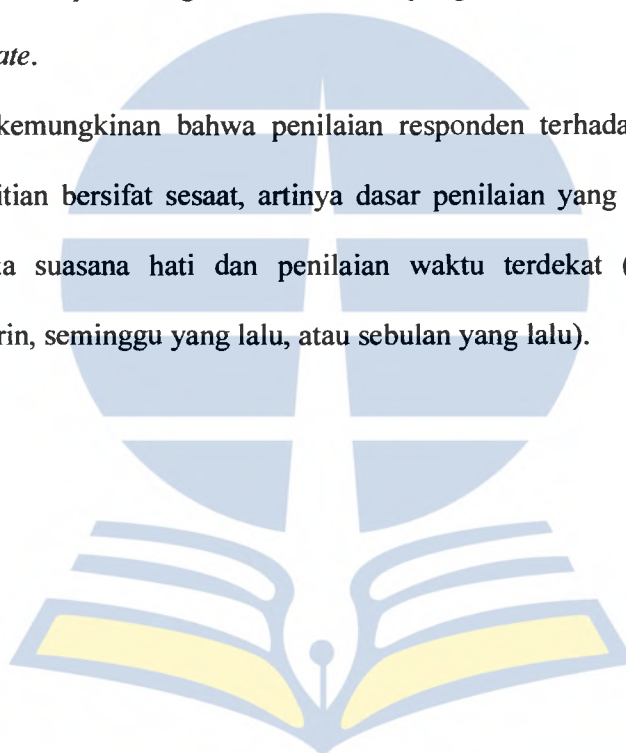
Anwar P. Mangkunegara (2005) menemukan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi factor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Halim (2002) bahwa factor motiralitas, berpendidikan tinggi sertasi merupakan factor penentu tingginya semangat kerja pegawai terutama pada pimpinan yang mengutamakan mengutamakan moralitas, berpendidikan tinggi serta berpengalaman kerja (Rahmila sari:2012).

Selanjutnya pendapat yang serupa dikemukakan oleh Munandar. Menurut Munandar (2001:87) ” Kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*)”. Selanjutnya menurut Muandar (2001:104) menyatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya dimungkinkan karena motivasinya rendah kinerja juga rendah”. Dalam penelitian Luthans (2006:297), menunjukkan bahwa motivasi eekstrim di Amerika Serikat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan Rusia. Studi lain yang dilakukan oleh Luthans, menemukan bahwa kondisi psikologis positif dari karyawan di perusahaan milik negara China menunjukkan harapan dan resiliensi secara signifikan berhubungan dengan kinerja mereka, namun ciri evaluasi diri tidak berhubungan dengan kinerja.

3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dirancang dan dilaksanakan untuk melihat sejauh mana pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi dan pemenuhan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun disadari bahwa penelitian ini memiliki banyak keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

1. Pengukuran variabel kinerja rentan terhadap *bias*, karena penilaian terhadap kinerja pegawai dilakukan sendiri oleh responden (*self report*). Hal ini disadari dapat mengakibatkan hasil yang *over-estimate* maupun *under-estimate*.
2. Ada kemungkinan bahwa penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian bersifat sesaat, artinya dasar penilaian yang diberikan mengacu kepada suasana hati dan penilaian waktu terdekat (misalnya hari ini, kemarin, seminggu yang lalu, atau sebulan yang lalu).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompetensi dan Motivasi kerja dan Kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori tinggi.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat:
 - Kompetensi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
 - Kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu:

A. Implikasi kebijakan

1. Agar petugas pengawas melakukan pengawasan lebih awal pelaksanaan survey/sensus serta menuntun petugas pencacah lapangan (PCL) melakukan pencacahan beberapa responden untuk meminimalisir tingkat kesalahan disamping itu Petugas Pemeriksa Lapangan (PML) sebaiknya melakukan pemeriksaan konsistensi antara rincian pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner (dokumen) hasil.

2. Unsur pimpinan atau pejabat struktural dalam mengambil kebijakan agar berlaku adil pada setiap pegawai tanpa membeda-bedakan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya mengenai asal dan latar belakang pendidikan yang di tamatkan
3. Kompetensi sesuai Ijazah tertinggi yang dimiliki pegawai tidak cukup sebagai bekal untuk melaksanakan tugas/pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sebaiknya setiap pegawai secara berkala dilakukan bimbingan teknis, pelatihan sesuai jabatan yang diudukinya, peningkatan kompetensi (FGD) serta memberikan kesempatan pada setiap pegawai untuk melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi.

B.Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan supaya dapat dijadikan sebagai ide dasar yang menjadi masukan bagi pengembangan penelitian pada masa mendatang. Beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian selanjutnya yaitu:

1. Untuk menghindari *bias* penelitian pada variabel kinerja sebaiknya dilakukan berdasarkan 2 penilaian, yaitu: 1) penilaian sendiri (*self report*) dan 2) penilaian atasan. Kuesioner dapat dirancang menjadi 2 bagian, yaitu bagian I berisi pertanyaan dan pernyataan mengenai variabel-variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja (dinilai sendiri = *self reported*) yang diisi oleh responden; bagian II berisi pertanyaan dan pernyataan / penilaian kinerja yang diisi oleh atasan responden.

- 2 Untuk penelitian lebih lanjut disarankan bagi peneliti agar dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya selain motivasi kerja dan kompetensi yang berkaitan dengan kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z.S., (2010), *Kebijakan Publik*, Jakarta, Yayasan Pancur Siwah.
- Agus Dwiyanto, (2005). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. UGM Press. Yogyakarta
- Anggraeni.(2010).*Analisis Pengaruh Mekanisme Corporate Governanve Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kualitas Laba Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2004-2007*. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2006), *Perencanaan dan Pengembang Manajemen Sumber Daya Manusia* , Pen. PT Refika Aditama.
- _____, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- _____. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- _____, (2006), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember 2006)
- Anwar (2000). *Sikap manusia, Teori dan Pengukuran, Edisi ke dua*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Anwar, Ali. (2009). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya Dengan SPSS dan ExelKediri* : IAIT Press.
- A. S. Moenir. (1983).*Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*. Gunung Agung.
- Arif Tiro, M. (2008). *Pengantar Teori Peluang*. Makassar: Andira Publisher.
- Arikunto,Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi V*. Jakarta :PT.Rineka
- Asiyah, Siti Nur, dkk. (2011). *Buku Pedoman Penulisan Proposal Skripsi, Skripsi Dan Artikel Surabaya*: Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Azwar S. (2003). *Reliabilitas dan validitas (Edisi III)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Books, W.D. Emmart. (1976.) *Interpersoniel community lowa*. Brow Company Publhiser 1976
- BPS RI (2010). *Visi dan misi BPS*, Diambil 20 Februari 2014 dari situs <http://bps.go.id>
- _____ (2010). *Rencana strategis badan pusat statistik Tahun 2010-2014*. Jakarta: BPS RI.
- _____ (2011). *Usulan reformasi birokrasi badan pusat statistik*. Jakarta: BPS RI.
- Fitriadi, Agus. (2002). *Analisis beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan dalam pembelian pada UD Microcom di Banjarmasin,Sripksi*. Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
- Gujarati, D. (2012). *Ekonometrika dasar*, Jakarta: Erlangga. *Haji Mas AgungJakarta'*
- Halim. (2002). *Seri Akuntansi Sektor Publik-Akuntansi Keuangan Daerah*, Jakarta: Salemba Empat.
- Hamzah. B. Uno (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, (2005), *Manajemen*, Erlangga, Jakarta
- _____. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- _____. (2010). *Pembelajaran Multimedia di Sekolah*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Haryanto. (2010). *Pembelajaran Multimedia di Sekolah*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Hasibuan, M.S.P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ -. (2006). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara .Jakarta.
- Hutapea & Thoha, (2008) “*Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*” (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008).
- Ilyas. (2001). *Teori, penilaian dan penelitian kinerja*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta; PUSTAKA PELAJAR. Indonesia

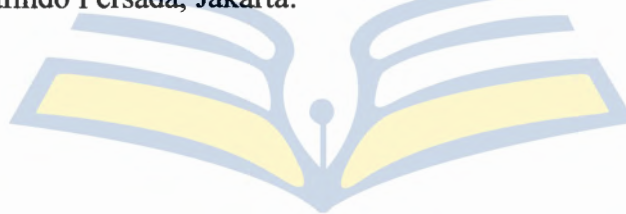
- Ismail, Rahmah, dan Abidin Syahida Zainal. (2010). *Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector*. Business And Economic Horizon. Volume 2: pp25-36
- Istijanto, (2006), Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Iswanto, Y, Sylvana, A, Muktiyanto, A (2011). *Pedoman seminar penelitian*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Iswanto, Y. *Manajemen sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka. Jakarta.
- Kuriawati. (2014). *Pengembangan Sumber daya Manusia Edisi I*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Luthans, (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Manulang, (2006), *Manajemen Personalia*, Aksara Baru, Jakarta
Majalah Ilmiah Unikom, Vol.7, No.2, (12 Mei 2011)
- Mathis, Robert, L dan John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), (Edisi Sepuluh), Terjemahan* : Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- _____, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta buku ke dua
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Revisi*. (Jakarta : Rajawali Pers.12)
- Mulyono. (2012). *Anak Berkesulitan Belajar : Teori, Diagnosis, dan Remediasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Munandar, AS. (2003). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok :Penerbit UI (UI Press)
- _____. (2001). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi Pertama*. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Nasir, A. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat*. Majene UT
- Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

- _____. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurgiyantoro, B. (2009). *Statistik terapan untuk penelitian ilmu-ilmu sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prihadi, Syaiful F., (2004). *Assessment Centre : Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Purwanto. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Qamariah, Inneke dan Fadli. (2011). *Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung*. Jurnal Ekonomi.
- Rahmila Sari, (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*.
- Riadi, E. (2013). *Aplikasi Lisrel untuk penelitian analisis jalur*. Jogjakarta: C.V. Andi Offset
- Ridwan. (2009). *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins Stephen P. dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Rosidah, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu: Yogyakarta. Gomes, Faustino Cardoso
- Rosita, T. (2014). *Pedoman bimbingan tugas akhir program magister (TPAM)*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Ke-1. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Santosa, P. B. & Ashari, M.S. (2005). *Analisis statistik dengan microsoft excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Santoso, S. (2002). *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Jogjakarta: C.V. Andi Offset.
- Setiawati, Tati,(2009) “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI)*” Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner, Vol I No. 1 (Oktober 2009)
- Siagian P.Sondang. (2005). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi Haji*. Mas Agung Jakarta.
- _____. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Ke-1 Cetakan Ke-21. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode penelitian survei*. LP3S, Jakarta
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu Studi, Sastra Inggris, Vol. I, 16 April 2013.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori,Dimensi Pengukuran dan implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis,*” cet. Ke-6 (Bandung: alfabeta, 2004)
- Supranto J. (2004). *Analisis multivariat* : Rineka Cipta.
- _____, (2007). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Suprpto, Tommy, “*Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi,*” (Yogyakarta: Media Pressindo, 2009)
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Pranada Media group.
- Syaiful F Prihadi,. (2004). *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Timpe, A. Dale. (1992). *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis* (Alih Bahasa : Sofyan Ciamat). Jakarta: PT Gramedia Asri Media.

- Santoso, S. (2002). *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Jogjakarta: C.V. Andi Offset.
- Setiawati, Tati,(2009) “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI)*” *Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*, Vol I No. 1 (Oktober 2009)
- Siagian P.Sondang. (2005). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi Haji*. Mas Agung Jakarta.
- _____. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Ke-1 Cetakan Ke-21. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode penelitian survei*. LP3S, Jakarta
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu Studi, Sastra Inggris, Vol. I, 16 April 2013.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori,Dimensi Pengukuran dan implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis,*” cet. Ke-6 (Bandung: alfabeta, 2004)
- Supranto J. (2004). *Analisis multivariat* : Rineka Cipta.
- _____, (2007). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Suprpto, Tommy, “*Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi,*” (Yogyakarta: Media Pressindo, 2009)
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Pranada Media group.
- Syaiful F Prihadi,. (2004). *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Timpe, A. Dale. (1992). *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis* (Alih Bahasa : Sofyan Ciamat). Jakarta: PT Gramedia Asri Media.

- Tjiptoherijanto (2009). *Makalah. Kelembagaan Kependudukan Era Otonomi Daerah*. Tweet. cetak . Utama
- Wahda, (2007). Tesis :*Pengaruh Konflik terhadap stress kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada RSUP Wahidin Sudirohusodo Makassar)*: Universitas Padjdjaran Bandung.
- Wibowo.(2012).*Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijayanto, dkk, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kinerja Karyawan*” *Jurnal Manajemen IKM*, Vol. 6 No. 2 (12 Mei 2011)
- Winanti, Marlina B. (2013). “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atri Distribution*” *Jurnal Ilmiah Program studi Sastra Ingris*, (vol.1, 16 April 2013).
- _____, (2011), “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (survey pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*,” *Majalah Ilmiah Unikom*, Vol.7 No.2 (September, 2011)
- Winardi, J. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada
- _____. (2012). “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh)*”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. I, Tahun I, No. 1, Mei 2012
- _____, (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* . PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.





Instrumen Penelitian

Kepada Yth

Bapak / Ibu/ Saudara (i) Responden

Di –

Tempat

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan taufik-Nyalah sehingga kuesioner penelitian yang berjudul: **“ANALISIS PENGARUH KOMPETENS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPS PROVINSI SULAWESI BARAT**, dalam rangka memenuhi salah satu syarat akademik pada Program Pascasarjan Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka.

Sehubungan dengan itu, maka saya sangat mengharapkan bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuisisioner atau daftar pertanyaan berikut ini secara benar dan obyektif sesuai dengan yang Bapak/Ibu/ Saudara (i) ketahui.

Kuisisioner ini hanya untuk kepentingan penyusunan penelitian, dan tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kapasitas Bapak/Ibu/Saudar (i) sebagai pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat, selain itu saya menjamin sepenuhnya kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara (i).

Atas segala bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) kami ucapkan terima kasih.

Mamuju, April 2016

Peneliti,

S a r i f u d d i n

NIM. 500654701

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :
Nama (bolehtidakdiisi) :
JenisKelamin :
Umur :
Pangkat/Golongan :
MasaKerja :
Unit Kerja :
Pendidikan tertinggi-
yang ditamatkan :
Jumlah Pendapatan Per bulan (Rp.000) :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah baik-baik setiap pernyataan pada kuesioner ini sebelum menjawabnya. Berilah jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Agak Setuju (AS)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

C. DAFTAR PERTANYAAN/PERNYATAAN

I. KINERJA PEGAWAI

| Pernyataan | | Tanggapan | | | | |
|------------|--|---------------------|--------------|-------------|--------|---------------|
| | | Sangat tidak setuju | Tidak Setuju | Agak Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
| 1 | Saya senantiasa menyelesaikan tugas/pekerjaan secara kualitas yang memuaskan (bisa diandalkan) dengan tepat waktu | | | | | |
| 2 | Saya merasa sangat malu jika saya dinilai pimpinan terlambat dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sebagai pegawai BPS | | | | | |
| 3 | Saya telah mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan | | | | | |
| 4 | Volume pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | | |
| 5 | Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target volume yang sudah ditetapkan | | | | | |
| 6 | Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan meskipun volume pekerjaan besar | | | | | |
| 7 | Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan saya sudah baik dan tidak pernah dikoreksi/diperbaiki oleh pengawas | | | | | |
| 8 | Saya merasa bahwa pekerjaan saya memuaskan pimpinan | | | | | |
| 9 | Setiap hari kerja saya selalu masuk kantor sesuai dengan waktu yang | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | ditetapkan | | | | | |
| 10 | Saya selalu pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditetapkan | | | | | |
| 11 | Saya merasa hubungan dengan staf, rekan-rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik | | | | | |
| 12 | Saya sangat memperhatikan pengarahannya agar dalam melaksanakan tugas/pekerjaan tidak melenceng dari arahan dan harapan pimpinan | | | | | |

II. KOMPETENSI

| | Pernyataan | Tanggapan | | | | |
|----|---|---------------------|--------------|-------------|--------|---------------|
| | | Sangat tidak setuju | Tidak Setuju | Agak Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
| 13 | Saya merasa bahwa latar belakang pendidikan saya sangat cocok dengan tugas/pekerjaan saya sebagai pegawai BPS | | | | | |
| 14 | Berkat latar belakang pendidikan, saya merasa tidak sulit mengerjakan tugas/pekerjaan sebagai pegawai BPS | | | | | |
| 15 | Saya merasa bahwa ijazah pendidikan tertinggi yang saya miliki sudah cukup sebagai bekal untuk melaksanakan tugas/pekerjaan sebagai pegawai BPS | | | | | |
| 16 | Berkat pengalaman, pelatihan, dan pembinaan yang pernah saya ikuti membuat saya semakin menguasai tugas/pekerjaan sebagai pegawai BPS | | | | | |
| 17 | Jika ada kesulitan dalam menghadapi tugas/pekerjaan, saya senantiasa bertanya kepada atasan atau kepada teman yang saya anggap lebih mengetahui | | | | | |
| 18 | Saya senantiasa memanfaatkan kesempatan bertanya dalam setiap pelatihan, rapat atau sejenisnya jika ada hal-hal yang kurang jelas | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 19 | Saya sangat memahami tugas pokok dan kewenangan saya sehingga bisa menciptakan keharmonisan kerjasama secara vertikal maupun horisontal sebagai pegawai BPS | | | | | |
| 20 | Saya selalu menjaga nama baik dan sopan-santun di lingkungan kerja untuk menciptakan keharmonisan kerja sebagai pegawai BPS | | | | | |
| 21 | Saya merasa malu apabila pekerjaan yang saya laksanakan tidak selesai tepat waktu | | | | | |
| 22 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik efektif dan efisien sesuai metode kerja saya kuasai | | | | | |
| 23 | Saya merasa senang bila diberi insentif atau tambahan pendapatan tanpa disangka-sangka | | | | | |
| 24 | Saya merasa senang bila terjadi kenaikan gaji dan tunjangan kinerja setiap tahunnya | | | | | |
| 25 | Saya senang melakukan pekerjaan kantor dengan inisiatif sendiri | | | | | |
| 26 | Saya senang membantu melakukan pekerjaan diluar tupoksi saya | | | | | |

III. MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Y)

| Pernyataan | | Tanggapan | | | | |
|------------|---|---------------------|--------------|-------------|--------|---------------|
| | | Sangat tidak setuju | Tidak Setuju | Agak Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
| 27 | Gaji dan tunjangan lainnya yang saya terima mencukupi kebutuhan hidup saya dan keluarga | | | | | |
| 28 | Saya bisa menyisihkan sebagian penghasilan dengan menabung | | | | | |
| 29 | Saya yakin bahwa jika saya bekerja dengan baik akan mendapatkan imbalan yang lebih baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai pegawai BPS | | | | | |
| 30 | Saya yakin, keamanan ditempat kami bekerja aman karena dijaga 24 jam oleh sekurityn (satpam) dan dilengkapi fasilitas CCTV dan dipagar dengan baik/kuat | | | | | |
| 31 | Kantor yang kami tempati bekerja cukup aman dan nyaman karena dilengkapi AC dan kebersihan kantor untuk menjaga kesehatan | | | | | |
| 32 | Saya merasa yakin bahwa saya bekerja dengan baik sesuai tupoksi pada jabatan yang sekarang ini. | | | | | |
| 33 | Saya merasa pimpinan sudah memberikan tugas tanpa membedakan dengan pegawai lainnya | | | | | |
| 34 | Saya merasa pimpinan sudah memberikan penghargaan dan pujian yang pantas atas prestasi saya | | | | | |
| 35 | Pimpinan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sesuai dengan aturan dan prestasi kerja | | | | | |
| 36 | Saya dapat sepenuhnya mengambil keputusan sendiri untuk kelancaran tugas sehari-hari | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 37 | Pimpinan memberikan kesempatan berpendapat dan mengajukan usul pada setiap pengambilan kebijakan | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

***** TERIMAKASIH *****



Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

1. Variabel Kinerja (Z)

| | Z1 | Z2 | Z3 | Z4 | Z5 | Z6 | Z7 | Z8 | Z9 | Z10 | Z11 | Z12 | Z Total |
|---|---------------------------|--------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Z1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 1 .390** .008 45 | .390** .008 45 | .359* .016 45 | -.079 .608 45 | .387** .009 45 | .249 .099 45 | .402** .006 45 | .526** .000 45 | .143 .349 45 | .045 .771 45 | .119 .435 45 | .226 .136 45 | .520** .000 45 |
| Z2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .390** .008 45 | 1 .348* .019 45 | .348* .019 45 | .300* .045 45 | .279 .064 45 | .307 .041 45 | .435** .003 45 | .413** .005 45 | -.207 .173 45 | .312 .037 45 | .089 .559 45 | .066 .668 45 | .575** .000 45 |
| Z3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .359 .016 45 | .348* .019 45 | 1 .099 45 | .099 .519 45 | .457** .002 45 | .284 .059 45 | .341* .022 45 | .462** .001 45 | -.062 .684 45 | .244 .106 45 | .428** .003 45 | .283 .059 45 | .601** .000 45 |
| Z4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | -.079 .608 45 | .300* .045 45 | .099 .519 45 | 1 .512 45 | -.100 .100 45 | .125 .415 45 | -.016 .919 45 | .047 .759 45 | -.068 .655 45 | .062 .683 45 | .202 .184 45 | -.031 .839 45 | .291 .052 45 |
| Z5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .387** .009 45 | .279 .064 45 | .457** .002 45 | -.100 .512 45 | 1 .012 45 | .370 .000 45 | .526** .000 45 | .630** .000 45 | -.070 .649 45 | .004 .978 45 | .035 .820 45 | .202 .184 45 | .528** .000 45 |
| Z6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .249 .099 45 | .307 .041 45 | .284 .059 45 | .125 .415 45 | .370 .012 45 | 1 .000 45 | .567** .000 45 | .411** .005 45 | .047 .762 45 | .168 .271 45 | .258 .087 45 | .437** .003 45 | .663** .000 45 |
| Z7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .402** .006 45 | .435** .003 45 | .341* .022 45 | -.016 .919 45 | .526** .000 45 | .567** .000 45 | 1 .000 45 | .659** .000 45 | .032 .833 45 | .223 .141 45 | .142 .353 45 | .351 .018 45 | .722** .000 45 |
| Z8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .526** .000 45 | .413** .005 45 | .462** .001 45 | .047 .759 45 | .630** .000 45 | .411** .005 45 | .659** .000 45 | 1 .028 45 | -.028 .853 45 | .114 .456 45 | .074 .629 45 | .320 .032 45 | .686** .000 45 |
| Z9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .143 .349 45 | -.207 .173 45 | -.062 .684 45 | -.068 .655 45 | -.070 .649 45 | .047 .762 45 | .032 .833 45 | -.028 .853 45 | 1 .107 45 | .244 .566 45 | .088 .004 45 | .421** .004 45 | .261 .084 45 |
| Z10 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .045 .771 45 | .312* .037 45 | .244 .106 45 | .062 .683 45 | .004 .978 45 | .168 .271 45 | .223 .141 45 | .114 .456 45 | .244 .107 45 | 1 .201 45 | .194 .006 45 | .405** .006 45 | .543** .000 45 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Z11 | Pearson Correlation | .119 | .089 | .428** | .202 | .035 | .258 | .142 | .074 | .088 | .194 | 1 | .253 | .421** |
| | Sig. (2-tailed) | .435 | .559 | .003 | .184 | .820 | .087 | .353 | .629 | .566 | .201 | | .093 | .004 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Z12 | Pearson Correlation | .226 | .066 | .283 | -.031 | .202 | .437** | .351* | .320 | .421** | .405** | .253 | 1 | .602** |
| | Sig. (2-tailed) | .136 | .668 | .059 | .839 | .184 | .003 | .018 | .032 | .004 | .006 | .093 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Z Total | Pearson Correlation | .520** | .575** | .601** | .291 | .528** | .663** | .722** | .686** | .261 | .543** | .421** | .602** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .052 | .000 | .000 | .000 | .000 | .084 | .000 | .004 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |

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

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

2. Variabel Kompetensi (X)

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | XTotal |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .669** | .349 | .413** | - | .294 | .082 | - | .179 | .336* | .333* | .293 | .361* | .115 | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .019 | .005 | .175 | .050 | .594 | .356 | .240 | .024 | .026 | .050 | .015 | .450 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X2 | Pearson Correlation | .669** | 1 | .419** | .591** | .060 | .435** | .230 | - | .167 | .295* | .005 | .227 | .281 | .249 | .623** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .004 | .000 | .693 | .003 | .129 | .501 | .272 | .049 | .976 | .133 | .061 | .099 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X3 | Pearson Correlation | .349 | .419** | 1 | .517** | - | .412** | .331* | - | .228 | .331* | .217 | .477** | .377* | .237 | .676** |
| | Sig. (2-tailed) | .019 | .004 | | .000 | .987 | .005 | .026 | .464 | .131 | .026 | .152 | .001 | .011 | .117 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X4 | Pearson Correlation | .413** | .591** | .517** | 1 | .082 | .454** | .268 | .086 | .210 | .235 | .099 | .181 | .164 | .156 | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .000 | .000 | | .592 | .002 | .076 | .574 | .166 | .120 | .516 | .234 | .282 | .305 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X5 | Pearson Correlation | - | .060 | - | .082 | 1 | .121 | - | .268 | .127 | -.044 | .036 | -.159 | -.337* | .129 | .086 |
| | Sig. (2-tailed) | .206 | .693 | .002 | .592 | | .428 | .800 | .075 | .406 | .774 | .817 | .297 | .024 | .398 | .573 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X6 | Pearson Correlation | .294 | .435** | .412** | .454** | .121 | 1 | .565** | .366* | .421** | .433** | .134 | .476** | .206 | .390** | .731** |
| | Sig. (2-tailed) | .050 | .003 | .005 | .002 | .428 | | .000 | .013 | .004 | .003 | .379 | .001 | .174 | .008 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X7 | Pearson Correlation | .082 | .230 | .331* | .268 | - | .565** | 1 | .504** | .317* | .106 | .061 | .202 | .215 | .406** | .524** |
| | Sig. (2-tailed) | .594 | .129 | .026 | .076 | .800 | .000 | | .000 | .034 | .486 | .692 | .182 | .155 | .006 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X8 | Pearson Correlation | - | - | - | .086 | .268 | .366 | .504 | 1 | .397** | -.071 | .101 | -.171 | -.054 | .278 | .237 |
| | Sig. (2-tailed) | .141 | .103 | .112 | .574 | .075 | .013 | .000 | | .007 | .642 | .509 | .261 | .724 | .065 | .117 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X9 | Pearson Correlation | .179 | .167 | .228 | .210 | .127 | .421 | .317 | .397** | 1 | .193 | .371* | .160 | .302* | .212 | .548** |
| | Sig. (2-tailed) | .240 | .272 | .131 | .166 | .406 | .004 | .034 | .007 | | .205 | .012 | .293 | .044 | .162 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X10 | Pearson Correlation | .336 | .295 | .331 | .235 | - | .433 | .106 | - | .193 | 1 | .277 | .479** | .382** | .344 | .583** |
| | Sig. (2-tailed) | .024 | .049 | .026 | .120 | .044 | .003 | .486 | .071 | .205 | | .065 | .001 | .010 | .021 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X11 | Pearson Correlation | .333 | .005 | .217 | .099 | .036 | .134 | .061 | .101 | .371* | .277 | 1 | .280 | .234 | .190 | .480** |
| | Sig. (2-tailed) | .026 | .976 | .152 | .516 | .817 | .379 | .692 | .509 | .012 | .065 | | .062 | .122 | .211 | .001 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X12 | Pearson Correlation | .293 | .227 | .477** | .181 | - | .476** | .202 | - | .160 | .479** | .280 | 1 | .562** | .282 | .610** |
| | Sig. (2-tailed) | .050 | .133 | .001 | .234 | .159 | .001 | .182 | .171 | .293 | .001 | .062 | | .000 | .060 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X13 | Pearson Correlation | .361 | .281 | .377 | .164 | - | .206 | .215 | - | .302* | .382** | .234 | .562** | 1 | .211 | .563** |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | .061 | .011 | .282 | .337 | .174 | .155 | .724 | .044 | .010 | .122 | .000 | | .164 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| X14 | Pearson Correlation | .115 | .249 | .237 | .156 | .129 | .390 | .406 | .278 | .212 | .344* | .190 | .282 | .211 | 1 | .559** |
| | Sig. (2-tailed) | .450 | .099 | .117 | .305 | .398 | .008 | .006 | .065 | .162 | .021 | .211 | .060 | .164 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| XTotal | Pearson Correlation | .595** | .623** | .676** | .591** | .086 | .731** | .524** | .237 | .548** | .583** | .480** | .610** | .563** | .559** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .573 | .000 | .000 | .117 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |

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

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

3. Variabel Motivasi Kerja (Y)

| | | Correlations | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y Total |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .407** | .329* | .343* | -.080 | .146 | -.124 | .173 | .185 | .079 | .158 | .437** |
| | Sig. (2-tailed) | | .005 | .027 | .021 | .601 | .338 | .416 | .254 | .223 | .607 | .301 | .003 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y2 | Pearson Correlation | .407** | 1 | .180 | .080 | -.231 | .069 | -.088 | -.085 | .018 | .067 | .053 | .234 |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | .237 | .603 | .127 | .654 | .563 | .577 | .905 | .661 | .729 | .122 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y3 | Pearson Correlation | .329* | .180 | 1 | .441** | .038 | .352* | .098 | .233 | .167 | .203 | -.062 | .497** |
| | Sig. (2-tailed) | .027 | .237 | | .002 | .804 | .018 | .520 | .124 | .274 | .181 | .686 | .001 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y4 | Pearson Correlation | .343* | .080 | .441** | 1 | .089 | .266 | .295* | .515** | .078 | .407** | .162 | .663** |
| | Sig. (2-tailed) | .021 | .603 | .002 | | .560 | .077 | .049 | .000 | .610 | .005 | .289 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y5 | Pearson Correlation | -.080 | -.231 | .038 | .089 | 1 | .092 | .141 | .475** | .386** | .168 | .305* | .452** |
| | Sig. (2-tailed) | .601 | .127 | .804 | .560 | | .548 | .356 | .001 | .009 | .269 | .041 | .002 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y6 | Pearson Correlation | .146 | .069 | .352* | .266 | .092 | 1 | .183 | .266 | -.092 | .043 | -.061 | .358* |
| | Sig. (2-tailed) | .338 | .654 | .018 | .077 | .548 | | .228 | .077 | .549 | .779 | .692 | .016 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y7 | Pearson Correlation | -.124 | -.088 | .098 | .295* | .141 | .183 | 1 | .435** | .055 | .345* | .203 | .483** |
| | Sig. (2-tailed) | .416 | .563 | .520 | .049 | .356 | .228 | | .003 | .718 | .020 | .182 | .001 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y8 | Pearson Correlation | .173 | -.085 | .233 | .515** | .475** | .266 | .435** | 1 | .308* | .465** | .453** | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | .254 | .577 | .124 | .000 | .001 | .077 | .003 | | .039 | .001 | .002 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y9 | Pearson Correlation | .185 | .018 | .167 | .078 | .386** | -.092 | .055 | .308* | 1 | .213 | .351* | .456** |
| | Sig. (2-tailed) | .223 | .905 | .274 | .610 | .009 | .549 | .718 | .039 | | .160 | .018 | .002 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y10 | Pearson Correlation | .079 | .067 | .203 | .407** | .168 | .043 | .345* | .465** | .213 | 1 | .432** | .660** |
| | Sig. (2-tailed) | .607 | .661 | .181 | .005 | .269 | .779 | .020 | .001 | .160 | | .003 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y11 | Pearson Correlation | .158 | .053 | -.062 | .162 | .305* | -.061 | .203 | .453** | .351* | .432** | 1 | .542** |
| | Sig. (2-tailed) | .301 | .729 | .686 | .289 | .041 | .692 | .182 | .002 | .018 | .003 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| Y Total | Pearson Correlation | .437** | .234 | .497** | .663** | .452** | .358* | .483** | .783** | .456** | .660** | .542** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .122 | .001 | .000 | .002 | .016 | .001 | .000 | .002 | .000 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |

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

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

Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel Kinerja (Z)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .789 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Z1 | 33.8444 | 15.316 | .456 | .774 |
| Z2 | 33.7556 | 15.098 | .493 | .770 |
| Z3 | 33.9556 | 15.180 | .563 | .766 |
| Z5 | 34.0889 | 14.719 | .498 | .768 |
| Z6 | 34.5333 | 13.436 | .546 | .760 |
| Z7 | 34.9333 | 12.745 | .676 | .740 |
| Z8 | 34.5333 | 13.573 | .639 | .748 |
| Z10 | 34.6000 | 13.700 | .280 | .821 |
| Z11 | 33.8667 | 15.982 | .271 | .790 |
| Z12 | 33.4889 | 15.301 | .492 | .771 |

2. Variabel Kompensi (X)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .829 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1 | 43.5111 | 18.937 | .530 | .813 |
| X2 | 43.3556 | 19.416 | .543 | .811 |
| X3 | 43.8889 | 18.101 | .591 | .807 |
| X4 | 43.2444 | 20.280 | .501 | .816 |
| X6 | 43.2222 | 19.359 | .622 | .806 |
| X7 | 43.2222 | 21.222 | .413 | .822 |
| X9 | 42.8667 | 20.664 | .411 | .822 |

| | | | | |
|-----|---------|--------|------|------|
| X10 | 43.3333 | 20.409 | .531 | .815 |
| X11 | 43.2222 | 20.086 | .330 | .832 |
| X12 | 42.9333 | 19.382 | .563 | .810 |
| X13 | 43.4000 | 19.336 | .503 | .815 |
| X14 | 43.4889 | 19.801 | .399 | .824 |

3. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .736 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 33.5333 | 13.436 | .205 | .743 |
| Y3 | 33.3778 | 13.149 | .346 | .722 |
| Y4 | 33.5111 | 11.892 | .545 | .691 |
| Y5 | 33.8444 | 12.453 | .315 | .730 |
| Y6 | 33.1778 | 13.922 | .240 | .734 |
| Y7 | 34.4222 | 12.568 | .342 | .724 |
| Y8 | 33.9333 | 10.518 | .726 | .653 |
| Y9 | 33.6000 | 13.382 | .346 | .722 |
| Y10 | 33.9556 | 11.043 | .492 | .699 |
| Y11 | 33.4444 | 12.889 | .428 | .712 |

Lampiran 4 Hasil Analisis Jalur

1. Model Struktur

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X ^a | | Enter |

a. All requested variables entered. b. Dependent Variable: Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .604 ^a | .365 | .350 | .31252 |

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2.410 | 1 | 2.410 | 24.675 | .000 ^a |
| | Residual | 4.200 | 43 | .098 | | |
| | Total | 6.610 | 44 | | | |

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.446 | .465 | | 3.111 | .003 |
| | X | .583 | .117 | .604 | 4.967 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

1. Model Struktur Kedua

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | Y, X ^a | . | Enter |

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Z

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .806 ^a | .649 | .632 | .25365 |

- a. Predictors: (Constant), Y, X

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|-------|-------------|-------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 4.997 | 2 | 2.498 | 38.831 | .000 ^a |
| | Residual | 2.702 | 42 | .064 | | |
| | Total | 7.699 | 44 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Y, X
b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .132 | .417 | | .317 | .753 |
| | X | .468 | .120 | .449 | 3.916 | .000 |
| | Y | .486 | .124 | .451 | 3.929 | .000 |

- a. Dependent Variable: Z

Lampiran 5 Data Variabel Penelitian**1. Variabel Kinerja (Z)**

| No. | Z1 | Z2 | Z3 | Z4 | Z5 | Z6 | Z7 | Z8 | Z9 | Z10 | Z11 | Z12 |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 40 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |

2. Variabel Kompetensi (X)

| No. | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 33 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 40 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 41 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 45 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |

3. Variabel Motivasi Kerja (Y)

| No. | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 26 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |



Lampiran 6 Klasifikasi Penilaian

Klasifikasi Penilaian Skala Ordinal (Likert)

| Jumlah Klasifikasi | Nilai Tertinggi | Nilai Terendah | Interval | Bobot Nilai | Kategori Penilaian |
|--------------------|-----------------|----------------|------------|-------------|--------------------|
| 5 | 5 | 1 | 4.21-5.00 | A | Baik sekali |
| | | | 3.41- 4.20 | B | Baik |
| | | | 2.61-3.40 | C | Cukup |
| | | | 1.81- 2.60 | D | Kurang Baik |
| | | | 1.00-1.80 | E | Sangat Kurang Baik |

Klasifikasi Penilaian Skala Kinerja (Y)

| Dimensi | Jumlah Item | Jumlah Responden | Jumlah Klasifikasi | Nilai Tertinggi | Nilai Terendah | Interval | Kategori Penilaian |
|---------|-------------|------------------|--------------------|-----------------|----------------|-------------|--------------------|
| | 12 | 45 | 5 | 2.700 | 540 | 540-972 | Sangat Rendah |
| | | | | | | 973-1404 | Rendah |
| | | | | | | 1405 - 1836 | Sedang |
| | | | | | | 1837 - 2268 | Tinggi |
| | | | | | | 2269 - 2700 | Sangat Tinggi |

Klasifikasi Penilaian Skala Kompetensi (X1)

| Dimensi | Jumlah Item | Jumlah Responden | Jumlah Klasifikasi | Nilai Tertinggi | Nilai Terendah | Interval | Kategori Penilaian |
|---------|-------------|------------------|--------------------|-----------------|----------------|-------------|--------------------|
| | 14 | 45 | 5 | 3.150 | 630 | 630 - 1134 | Sangat Rendah |
| | | | | | | 1135 - 1638 | Rendah |
| | | | | | | 1639 - 2142 | Sedang |
| | | | | | | 2143 - 2646 | Tinggi |
| | | | | | | 2647 - 3150 | Sangat Tinggi |

Klasifikasi Penilaian Skala Motivasi Kerja (X2)

| Dimensi | Jumlah Item | Jumlah Responden | Jumlah Klasifikasi | Nilai Tertinggi | Nilai Terendah | Interval | Kategori Penilaian |
|---------|-------------|------------------|--------------------|-----------------|----------------|-------------|--------------------|
| | 11 | 45 | 5 | 2.475 | 495 | 495 - 891 | Sangat Rendah |
| | | | | | | 892 - 1287 | Rendah |
| | | | | | | 1288 - 1683 | Sedang |
| | | | | | | 1684 - 2078 | Tinggi |
| | | | | | | 2079 - 2475 | Sangat Tinggi |