

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BAPPEDA
KABUPATEN SIMEULUE**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

DEVI RASMAL

NIM. 500013288

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON THE STATE CIVIL APPARATUS PERFORMANCE AT BAPPEDA (CITY'S DEVELOPMENT PLANNING BOARD) IN SIMEULUE DISTRICT

DEVI RASMAL
dhevy75@yahoo.com

Graduate Studies Program
Universitas Terbuka

The purpose of this study was to uncover and analyze the influence of work motivation on employees' performance at Bappeda (city's development planning board) in Simeulue District. The research question in this study is "does the work motivation influence the employees' performance at Bappeda in Simeulue District?". While in the proposed hypothesis, there was influence of the work motivation on the employees' performance at Bappeda in Simeulue District. The theory of motivation which was tested is a theory of motivation by Abraham Maslow (1954) with physiological needs, security needs, social needs, the need for self-esteem, and self-actualization needs. On the other hand, the theory of performance in this study used the theory of Robbins (2009). To test that hypothesis, the research method that used was survey method by taking a census. Then the data were tabulated and analyzed using path analysis with computational tools SPSS version 18.0 for Windows. The results showed the five dimensions of the need have a positive influence on employees' performance in at Bappeda in Simeulue District. If the test is done simultaneously (together) with dimension of physiological needs (X1), security (X2), social (X3), self-esteem (X4), and self-actualization (X5), jointly influences the employees' performance at Bappeda in Simeulue district that is 84.8%. While the remaining is 15.2% and was explained by residual variables or other variables which are not studied (epsilon) in this study, such as supervision, leadership, etc.

Keywords: motivation and performance.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BAPPEDA KABUPATEN SIMEULUE” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (palgiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Banda Aceh, 9 Oktober 2015

Yang Menyatakan



Devi Rasmal

NIM. 500013288

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di
Bappeda Kabupaten Simeulue

Penyusun TAPM : Devi Rasmal

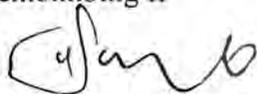
NIM : 500013288

Program Studi : Administrasi Publik

Hari/ Tanggal : Minggu/ 13 September 2015

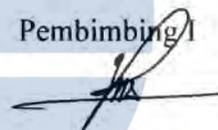
Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Pembimbing I



Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si

Penguji Ahli



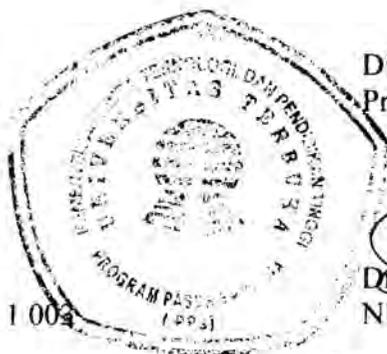
Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA

Mengetahui,

Ketua Bidang ISIP
Program Pascasarjana



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003



Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama : Devi Rasmal
 NIM : 500013288
 Program Studi : Administrasi Publik
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kabupaten Simeulue

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Minggu/ 13 September 2015

Waktu : 09.15 – 11.15 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS.

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : Drs.Enang Rusyana, M.Pd

Penguji Ahli

Nama : Prof.Dr.Azhar Kasim, MPA

Pembimbing I

Nama : Prof.Dr.Monang Sitorus, M.Si

Pembimbing II

Nama : Dr.Darmanto, M.Ed

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas Karunia dan Ridho Nya penulis dapat menyelesaikan Laporan Studi Mandiri dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kabupaten Simeulue “**. TAPM ini penulis susun dalam rangka memenuhi persyaratan menyelesaikan salah satu mata kuliah dalam rangka menyelesaikan Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka. Dalam penyusunan hingga terwujudnya penulisan TAPM ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, terutama kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Sofjan Arifin, M.Si selaku Asisten Direktur Kemahasiswaan Program Pascasarjana Universitas Terbuka..
2. Bapak Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si, selaku Pembimbing I yang dengan penuh kesabarannya membimbing penulis, memberikan masukan-masukan, serta arahan-arahan hingga terselesainya TAPM ini.
3. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed, selaku Pembimbing II yang dengan penuh kesabarannya membimbing penulis, memberikan masukan-masukan, serta arahan-arahan hingga terselesainya TAPM ini.
4. Bapak Prof. Dr.Azhar Kasim, MPA selaku Penguji Ahli yang telah memberikan saran dan juga masukan pada saat Ujian Sidang kepada Penulis.
5. Ibu Drs. Enang Rusyana, M.Pd selaku Kepala UPBJJ Banda Aceh Universitas Terbuka yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis hingga dapat menyelesaikan TAPM ini.
6. Drs. Mariana, M.Pd selaku Koordinator Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ Banda Aceh yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam proses pembimbingan kepada penulis hingga TAPM ini terwujud.
7. Bapak Drs.H.Riswan.NS selaku Bupati Simeulue yang telah memberikan izin belajar kepada penulis mengikuti program pasca sarjana di UPBJJ Banda Aceh.
8. Bapak Hasrul Edyar, M.AP selaku Wakil Bupati Simeulue yang juga telah memberikan izin belajar kepada penulis mengikuti program pasca sarjana di UPBJJ Banda Aceh.
9. Bapak Drs. Naskah Bin Kamar selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Simeulue yang turut memberikan izin belajar dan kemudahan kepada penulis mengikuti program pasca sarjana di UPBJJ Banda Aceh.

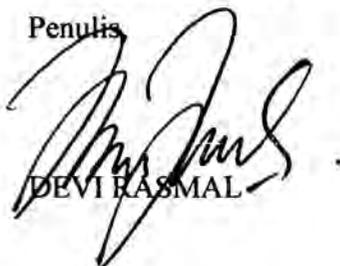
10. Bapak Musfian selaku Kepala Bappeda Kab.Simeulue dan Bapak Ferry Afrizal selaku Sekretaris Bappeda Kab.Simeulue sekaligus atasan langsung yang telah memberi izin dan kemudahan selama penulis mengikuti program pasca sarjana ini.
11. Kedua Orang Tua penulis Ayahanda Rasmal, Mama Nuraini Zuchra tanpa kalian aku bukan siapa-siapa dan tak akan pernah menjadi seperti sekarang juga adik – adik ku M.Farizh Putera, Zuraida Wita Kazazih dan Ade Dita Puteri,SKM,M.Ph, yang telah memberi semangat, doa dan dukungannya dalam menyelesaikan TAPM ini.
12. Ananda tercinta M. Fathur Rizqi yang telah menjadi inspirasi, semangat, doa, sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini.
13. Almarhum Bapak Ridwan Abdul Gani dan Almarhum Suamiku Tercinta Achmad Syabaruddin yang selalu menjadi inspirasi dan kekuatan melalui kenangan indahnyanya bagi penulis sampai sekarang.
14. Teman, rekan, sahabat ku tersayang yang selalu memberi dorongan dan semangat, dan selalu ada kepada penulis.
15. Teman-teman se-angkatan pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka UPBJJ Aceh pada umumnya dan khususnya Kelas Simeulue yang telah berbagi ilmu, pikiran, masukan melalui diskusi dan komunikasi yang membangun sehingga TAPM ini bisa terselesaikan tepat waktu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan TAPM ini masih jauh dari sempurna, untuk itu pada kesempatan ini penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan dalam rencana penyusunan proposal tesis yang akan penulis lewati pada semester berikutnya di masa yang akan datang.

Mohon maaf dengan segala kekurangan dan harapan penulis semoga bermanfaat bagi semua pihak.

Banda Aceh, 25 April 2015

Penulis



DEVI RASMAL

RIWAYAT HIDUP

Nama : Devi Rasmal

NIM : 500013288

Program Studi : Administrasi Publik

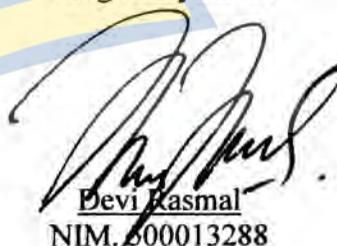
Tempat/ Tanggal Lahir : Banda Aceh / 04 Agustus 1975

Riwayat Pendidikan : Lulus SD Negeri Puyuh II Bandung pada tahun 1988
Lulus SMP Negeri No. 5 Banda Aceh pada tahun 1991
Lulus SMA Negeri No.1 Banda Aceh pada tahun 1994
Lulus S1 di STTIT Banda Aceh pada tahun 1999

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1996 sd 1997 sebagai drafter di Konsultan BCP Banda Aceh
Tahun 2002 sd sekarang sebagai PNS di Bappeda Kab.Simeulue

Banda Aceh, 25 April 2015

Yang Menyatakan



Devi Rasmal
NIM. 500013288

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
LEMBAR LAYAK UJI.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
I	
: PENDAHULUAN.....	1
A Latar Belakang Masalah.....	1
B Perumusan Masalah.....	6
C Tujuan Penelitian.....	7
D Kegunaan Penelitian.....	7
II	
TINJAUAN PUSTAKA	9
A Kajian Teori.....	9
1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Personalia.....	9
B Penelitian Terdahulu.....	45
C Kerangka Berpikir.....	56

	D	Operasionalisasi Variabel.....	57
	1	Pangajuan Hipotesis.....	59
III		METODE PENELITIAN.....	60
	A	Desain Penelitian.....	60
	B	Populasi dan Sampel.....	61
	C	Definisi Konsep dan Operasional	61
	D	Instrumen Penelitian.....	63
	1	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner.....	64
	2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	65
	E	Prosedur Pengumpulan Data.....	73
	1	Teknik Pengumpulan Data.....	73
	F	Metode Analisis Data.....	74
IV		HASIL DAN PEMBAHASAN.....	77
	A	Deskripsi Objek Penelitian.....	77
	1	Sejarah Bappeda.....	77
	2	Tugas pokok dan fungsi BAPPEDA	79
	B	Hasil.....	95
	C	Pembahasan.....	132
V		KESIMPULAN DAN SARAN	146
V	A	Kesimpulan.....	146
	B	Saran.....	147
		DAFTAR PUSTAKA.....	149

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel, Dimensi, Sub Dimensi Motivasi dan Indikator.....	66
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel, Dimensi, Sub Dimensi Kinerja dan Indikator.....	67
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X).....	69
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Bappeda Kab.Simeulue (Y).....	71
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Bappeda Kab.Simeulue.....	72
Tabel 4.1	Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-rata Skor.....	97
Tabel 4.2	Skor Dimensi Variabel Motivasi Pegawai Bappeda Kab.Simeulue.....	98
Tabel 4.3	Skor Dimensi Variabel Kinerja Pegawai Bappeda Kab.Simeulue.....	102
Tabel 4.4	One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	108
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolinearitas.....	111
Tabel 4.6	Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y.....	112
Tabel 4.7	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	113
Tabel 4.8	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	116
Tabel 4.9	Pengujian Terdahulu.....	119
Tabel 4.10	Hasil Uji Anova.....	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Definisi Manajemen Yang Dikemukakan oleh Terry	11
Gambar 2.2	Proses Motivasi.....	14
Gambar 2.3	Hirarki Kebutuhan dari Maslow.....	19
Gambar 2.4	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	57
Gambar 4.1	Normal P-P Plot Regression Standardized Residual.....	108
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas.....	109
Gambar 4.3	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	110



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 1.1	Tabel Data Variabel 1 (156)
Lampiran 1.2	Tabel Data Variabel 2 (156)
Lampiran 2.1	Data Motivasi Kerja Pegawai
Lampiran 2.2	Data Kinerja Pegawai
Lampiran 2.3	Data Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja
Lampiran 2.4	Data Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai
Lampiran 3	Berita Acara Pelaksanaan FGD
Lampiran 4	Dokumentasi FGD
Lampiran 5	Daftar Hadir FGD
Lampiran 6	Tabel r
Lampiran 7	Tabel t
Lampiran 8	Tabel f
Lampiran 9	Permintaan Izin Penelitian
Lampiran 10	Rekomendasi
Lampiran 11	NHP Bappeda Kabupaten Simeulue Tahun Anggaran 2013

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era otonomi daerah maupun era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi lembaga pemerintah untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan lembaga. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan lembaga tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan lembaga. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai.

Setiap lembaga dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai belumlah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk

berkembang secara rasional dan juga mempunyai akal sehat, etika, tata krama dan memiliki kebutuhan yang terus berkembang sepanjang yang bersangkutan masih pegawai di lembaga.

Agar aparaturnya memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara pemotivasian pegawai. Salah satu upaya memotivasi pegawai negeri, pemerintah pusat telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2009 tentang Penggajian PNS, dalam kebijakan dimaksud gaji terendah PNS golongan IA dengan masa kerja nol tahun Rp. 1.040.000 dan tertinggi golongan IVE masa kerja 32 tahun sebesar Rp. 3.400.000, kemudian dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 15, 16 dan 17 Tahun 2012 tentang Perubahan Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS), anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI), dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Gaji pokok terendah PNS sebelum remunerasi adalah Rp 1.260.000 (untuk golongan Ia masa kerja 0 tahun), anggota TNI dan Polri adalah Rp 1.325.000 (untuk prajurit satu dan bhayangkara dua dengan masa kerja 0 tahun). Gaji tersebut di luar tunjangan keluarga yang besarnya untuk istri/suami 10% dari gaji pokok dan anak 2% dari gaji pokok, tunjangan pangan sebesar nilai beras per 10 kg/orang, tunjangan jabatan untuk pejabat struktural. Tujuan kenaikan gaji untuk meningkat motivasi kerja dan meningkatkan daya guna dan hasil guna, serta kesejahteraan PNS, anggota TNI dan Polri.

Demikian juga tentang pentingnya kinerja pegawai pemerintah telah menerbitkan Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 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 ditetapkan.

Hasil temuan dilapangan menunjukkan rendahnya kinerja pegawai tercermin dari Surat Inspektorat kepada Bappeda Simeulue dalam suratnya Nomor : 709/317/ST-IA/2014 tanggal 15 September 2014 perihal Pemeriksaan Reguler Tahun Anggaran 2013. Berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut diperoleh Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP) yaitu (1). Adanya keterlambatan Bappeda Kabupaten Simeulue menyampaikan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan PPAS Tahun Anggaran 2014 ke DPRK” (2). Hasil pemeriksaan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bappeda Kabupaten Simeulue dalam melaksanakan program-program perencanaan pembangunan yang merupakan usulan dari musrenbang tingkat desa dan kecamatan diketahui bahwa adanya program-program yang terdapat dalam dokumen perencanaan RKPD dengan dokumen perencanaan PPAS tidak konsisten. Hal ini dapat diketahui setelah dilakukan telaahan dan evaluasi terhadap beberapa program yang ada pada beberapa SKPK ternyata dijumpai beberapa program yang diusulkan dalam RKPD tetapi tidak terdapat dalam PPAS Tahun Anggaran 2013. (3). Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Bappeda pada tahun anggaran 2013 telah ditetapkan anggaran untuk program perencanaan pembangunan yaitu Program Lanjutan Penyusunan RPJM 2012-2017 dan buku Review RPJM 2007-2012. Hasil pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban pada kegiatan tersebut yaitu pada biaya belanja cetak Pelaksana CV. Maju Bersama dengan surat perintah kerja

Nomor: 14/SPK/2013 tanggal 14 November 2013 senilai Rp 36.200.000,- (masa pelaksanaan selama 8 hari kalender sampai 21 November 2013) diketahui bahwa biaya belanja cetak pada kegiatan tersebut dilaksanakan tidak sesuai ketentuan dalam hal ini pengamprahan/ pembayaran biaya cetak kepada pihak ketiga dilakukan sebelum pekerjaan selesai. (4). “Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa, Pejabat Pemeriksa dan Penerima Hasil Pekerjaan Tidak Berfungsi. (5). “Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tidak Disiplin. Pemeriksaan terhadap penegakan disiplin pada Bappeda Kabupaten Simeulue ditemukan PNS yang telah mengabaikan tugas, tidak mentaati ketentuan jam kerja dan tidak pernah masuk kantor sejak bulan Agustus tahun 2012 sampai saat berakhirnya masa pemeriksaan tanggal 29 September 2014. Kepala Bappeda telah melakukan usaha-usaha penegakan disiplin kepada yang bersangkutan dengan memberikan teguran lisan dan tertulis beberapa kali, namun tetapi tidak mendapatkan tanggapan (6). Tunjangan umum adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak menerima tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional atau tunjangan yang dipersamakan dengan tunjangan jabatan. Berdasarkan daftar gaji dan hasil konfirmasi dengan pembantu bendahara pengeluaran (khusus gaji) diketahui terdapat orang pegawai Bappeda Simeulue yang sedang melaksanakan tugas belajar tidak dihentikan. (Sumber Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP) Inspektorat kepada Bappeda Simeulue dalam suratnya Nomor : 709/317/ST-IA/2014 tanggal 15 September 2014).

Mencermati fenomena di atas jelas menunjukkan bahwa motivasi kerja PNS di Lingkungan Bappeda Kabupaten Simeulue dan kinerja pegawai harus ditingkatkan. Sebab hasil pengamatan peneliti dengan membaca surat Inspektorat

Aceh di lapangan terlihat adanya gejala-gejala yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai. Gejala-gejala tersebut, salah satu diantaranya adalah pegawai yang bekerja sungguh-sungguh, rajin dan berprestasi gajinya adalah sama, demikian juga ketegasan pimpinan menerapkan *rewards* dan *punishment*.

Gejala lainnya adalah belum adanya harapan/ kesempatan yang diberikan kepada pegawai secara merata untuk memperoleh jenjang karier yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat hanya yang memegang jabatan eselon yang di prioritaskan untuk mengikuti diklat PIM baik itu PIM IV maupun PIM III. Hasil pengamatan peneliti selama ini yang terjadi sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Simeulue bahwa yang hanya bisa mengikuti diklat apabila sudah menduduki jabatan eselon. Jika hal ini terus berjalan tidak akan bisa memberikan kesempatan kepada pegawai lain untuk mengikuti diklat, padahal golongan dan masa kerja mereka sudah mencukupi untuk mengikuti diklat tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, yang mana sepengetahuan peneliti sampai saat ini belum ada penelitian yang menyoroti hal yang sama. Atas pemikiran tersebut peneliti berkeyakinan bahwa kajian ini menjadi sangat penting dan strategis karena benar-benar akan mendapatkan manfaat bagi pelaksanaan pelayanan kepada publik. Sebab apabila tidak dilakukan pembenahan oleh pemerintah Kabupaten Simeulue dan melupakan kepentingan masyarakat sebagai pemberi kedaulatan dikhawatirkan akan merusak citra pemerintah daerah itu sendiri.

Maka pada kesempatan ini, isu tema sentral penelitian akan dituangkan dalam tesis dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kabupaten Simeulue"**.

B. Perumusan Masalah

Selanjutnya, berdasarkan pernyataan masalah diatas, studi ini difokuskan dalam upaya menjawab pertanyaan penelitian (*research question*) yaitu adakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue ?, kemudian perumusan masalah ini dirumuskan secara rinci yaitu :

1. Adakah pengaruh positif kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue ?
2. Adakah pengaruh positif kebutuhan keamanan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue ?
3. Adakah pengaruh positif kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue ?
4. Adakah pengaruh positif kebutuhan akan harga diri terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue ?
5. Adakah pengaruh positif kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue ?
6. Adakah pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue
2. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan keamanan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue
3. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue
4. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan akan harga diri terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue
5. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue
6. Untuk menganalisis pengaruh simultan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi yang berguna oleh berbagai pihak yang terkait antara lain:

1. Kegunaan dalam pengembangan ilmu, meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue;
 - b. Sebagai sumbangan pikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya berkenaan dengan motivasi dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan dalam praktek, meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - a. Dijadikan pedoman dalam memberikan motivasi kerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue.
 - b. Dijadikan pedoman bagi pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - c. Selanjutnya sangat penting bagi penulis sendiri, sebagai pedoman dalam mengimplementasikan pemotivasian kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Personalia

Pengertian manajemen sangat erat hubungannya dengan pengertian organisasi karena menyangkut selain sebagai wadah atau tempat manajemen juga sebagai alat daripada administrasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam rangka mencapai tujuan sebagai segi, yang statis harus digerakkan dengan suatu proses yang terarah dan terkendali, proses yang terarah dan terkendali kearah tujuan yang telah ditetapkan harus dikelola atau lazim disebut dengan istilah manajemen.

Manajemen secara umum merupakan hal universal proses pencapaian tujuan melalui dinamika kerja sama manusia atau melalui kegiatan orang lain, karena itu manajemen personalia merupakan bagian dari manajemen umum yang berbasis kepada pendayagunaan sumberdaya manusia seoptimal mungkin. Tetapi untuk memahami manajemen personalia terlebih dahulu dijelaskan pengertian manajemen. Sebab manajemen merupakan upaya yang cukup penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi dengan baik. Hal inilah yang menyebabkan, bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuan tergantung dari kemampuan manajemennya untuk mengelola sumberdaya dan dana yang dimiliki organisasi.

Untuk lebih jelasnya manajemen dapat ditelaah dari beberapa definisi, Stoner (2006:5) mengatakan bahwa : "Manajemen adalah proses perencanaan,

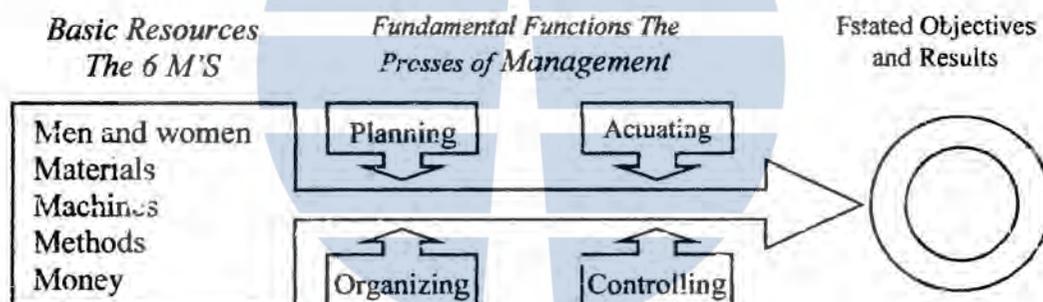
pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber-sumber daya dari suatu organisasi (material, manusia, informasi dan lain-lain untuk mencapai sasaran)".

Selanjutnya Terry (2003 : 4) mengemukakan bahwa :

Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling; performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources.

Pendapat para pakar tersebut tentang mendefinisikan manajemen tidak jauh berbeda satu dengan yang lainnya, titik beratnya pada usaha untuk memanfaatkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Agar berhasil memanejemeni seorang manajer harus melaksanakan fungsi fundamental manajemen itu sendiri, karena bagi seorang manajer, salah satu hal yang cukup penting diputuskan atau diidentifikasi adalah sasaran apa yang akan dicapai, langkah kedua adalah melaksanakan mengapa hal tersebut harus dilaksanakan, dimana hal tersebut dilaksanakan, mengapa hal tersebut akan dilaksanakan, siapa yang akan melaksanakannya dan bagaimana hal tersebut dilaksanakan, bilakah hal tersebut dilaksanakan. Singkatnya seorang manajer harus mampu mengetahui kegiatan apa yang pokok dilaksanakan dalam bidang manajemen. Terry (2003 : 4) mengatakan fungsi pokok manajemen, yakni *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* disingkat dengan POAC, Gullick Fayol (2008 : 22-23) disebut *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting* disingkat dengan POSDCORB, selanjutnya Fayol (2008 : 5) menyebut *Planning, Organizing, Command, Coordinating and Control* disingkat dengan POC3. Sesungguhnya banyak pakar merumuskan fungsi-fungsi manajemen dari rumusan dimaksud berbagai klasifikasi terdapat

tiga fungsi hakikat yang sama yakni, *planning, organizing, controlling*. Sedangkan fungsi yang menunjukkan hakikat yang sama yakni *actuating, directing, leading, motivating, communicating* dalam arti *at work* istilah ini berorientasi kepada sumberdaya manusia. Agar fungsi-fungsi ini dapat diaplikasikan maka perlu dimiliki sumber-sumber dikenal dengan istilah 6 M (the six M) yakni "*Men and Women, Material, Machines, Methods, Money, Markets*" (Terry, 2003 : 3). Dengan adanya sumber-sumber yang dimiliki organisasi maka dalam rangka mencapai sasaran dengan mempergunakan sumber-sumber akan berlangsung suatu proses. Lebih jelasnya dapat digambarkan berikut :



Gambar 2.1 : Definisi Manajemen Yang Dikemukakan oleh Terry
Sumber : Terry (2003 : 4)

Sedangkan manajemen personalia menurut Flippo (2002 : 5) mengemukakan bahwa :

Personnel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished.

Dari rumusan manajemen personalia tersebut juga terkandung fungsi manajemen yakni *planning, organizing, directing* dan fungsi-fungsi pelaksana (*operative functions*) yakni *procurement, development, compensation, integration,*

maintenance and separation (Flippo, 2002 : 4-5). Dengan demikian, seorang manajer personalia adalah seorang manajer yang harus menjalankan berbagai fungsi dari manajemen dan juga memasukkan fungsi-fungsi operasional. Karena itu, manajer personalia berkaitan erat dengan pegawai dan merupakan sumber pokok sebagai faktor penggerak yang menghasilkan kerja dan faktor yang melaksanakan kerja dalam perusahaan. Tetapi perlu dipahami manajer personalia agar pegawai benar-benar mencurahkan tenaganya ke dalam perusahaan maka manajer personalia harus memotivasi pegawainya. Lebih lengkapnya akan diuraikan beberapa pendekatan motivasional pegawai pada uraian berikut:

a. Pengertian konsep teori motivasi

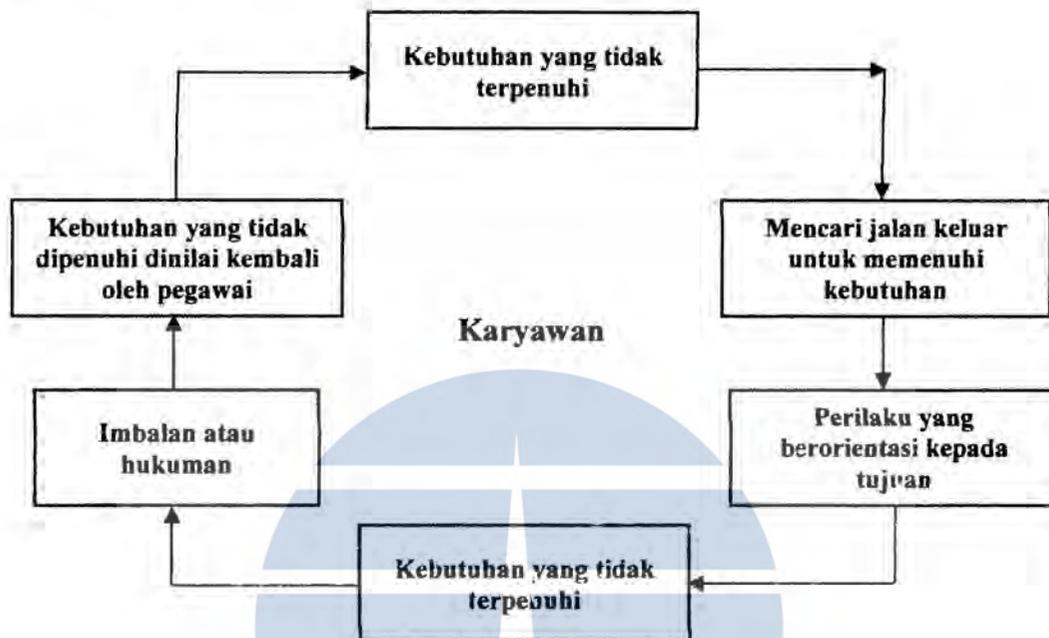
Membicarakan sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan memang tidak pernah ada habisnya. Siagian (2011 : XI) menyatakan bahwa aplikasi teori motivasi perlu dipikirkan terus menerus oleh setiap orang yang menduduki jabatan manajerial dan penerapannya mencakup seluruh proses manajemen sumberdaya manusia. Ini karena pimpinan yang mengatur dan pegawai (bawahan) yang diatur dengan pola berpikir serta motivasi yang berbeda. Penyebab perbedaan ini disebabkan pergeseran pola konsumsi, pendidikan, umur, kesamaptan, perkawinan, afiliasi organisasi dan lain sebagainya. Sedangkan dipihak lain khususnya dari perusahaan itu sendiri menuntut adanya peningkatan produktivitas perusahaan. Keadaan ini tidak dapat dielakkan begitu saja bahkan harus dikelola dengan cepat, mana kala tidak dikendalikan akan berpengaruh terhadap jalannya kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan dan akan bergantung pula kepada keefektifan dan keefisienan para pimpinan dalam

pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Secara bersamaan keberhasilan pimpinan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh kinerja staf mereka.

Untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal pimpinan tidak cukup dengan meyakinkan bahwa pegawai telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan bagi sesuatu pekerjaan. Melainkan, harus mampu mendorong dan mengarahkan potensi pegawai (staf) untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi ini hanya bisa dicapai dan dilaksanakan pimpinan jika memahami benar motivasi kerja staf mereka.

Salah satu upaya memahami motivasi kerja pegawai adalah untuk menganalisis kebutuhannya sesuai dengan intensitasnya. Artinya, kebutuhan setiap pegawai itu berbeda satu sama lain bahkan bagi orang lain tidak bermanfaat. Winardi (2007 : 119) mempertegas bahwa perlu juga diingat bahwa kekuatan-kekuatan yang memotivasi seseorang dewasa, hari ini mungkin hampir tidak ada nilainya sebagai motivator bulan berikutnya atau tahun-tahun berikutnya. Karena itu, suksesnya pimpinan memotivasi pegawai harus memahami betul-betul kebutuhan pegawai itu sendiri, sebab adanya kebutuhan pegawai merupakan kekurangan atau pendorong, hasrat "*drive*" (atau "*desire*") yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai mana yang mereka inginkan. Kekurangan yang dialami setiap manusia akan dicari melalui jalur-jalur organisasi. Misalnya, menjadi pegawai Kantor Daerah Telekomunikasi Bandung dan setelah bergabung dalam beberapa waktu pimpinan menilai prestasi kerja yang pada gilirannya menelurkan beberapa ganjaran atau hukuman. Penilaian yang diperoleh pegawai kemudian ia mempertimbangkannya dengan kebutuhan

yang tidak dipenuhinya. Lebih jelasnya proses motivasi dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.2. : Proses Motivasi

Sumber : Gibson, Ivancevich dan Donnely (terjemahan 2007 : 89)

Dalam upaya mendorong atau mempengaruhi secara benar motivasi kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai perlu memahami lebih jauh dan menganalisis kebutuhan setiap pegawai setelah bergabung kedalam organisasi. Tegasnya Pareek (2004 : 128) menyatakan memahami motivasi kerja pegawai kebutuhan individu menjadi amat penting diketahui.

Jika mengkaji pendapat pakar di atas, pada dasarnya inti otonomi daerah merupakan kepercayaan yang diberikan pemerintah pusat kepada daerah agar bisa mengembangkan pembangunan di daerah sesuai dengan potensi yang dimilikinya masing-masing. Dengan diberikannya kepercayaan dan kewenangan kepada daerah, tentu saja para aparatur di daerah mendapat kewenangan sebagai upaya memberdayakan aparaturnya di daerah, agar aparatur mempunyai sikap percaya

diri merespon perubahan untuk mengambil inisiatif dan menciptakan prakarsa, kreativitasnya yang berorientasi pada keperluan daerah yang bersangkutan. Atau tujuan pemberdayaan itu adalah untuk mengurangi “limbah” (akibat-akibat buruk, hambatan, kesalahan dan mengatasi kerja yang lamban (Ibrahim, 2006 : 91).

Karena itu, motivasi pegawai adalah memberikan dorongan kepada bawahan atau aparatur terdepan (*front line*) sehingga mereka memiliki kekuatan yang lebih dari pada yang ada sebelumnya dalam memberikan pelayanan (*service*) kepada klien. Sesungguhnya, *motivating, leading, directing, actuating, communicating* dalam arti *at work*. Istilah-istilah ini merupakan salah satu fungsi manajemen yang berorientasi kepada sumberdaya manusia.

Salah satu cara yang dapat digunakan memahami manusia adalah dengan menganalisis kebutuhannya yang beraneka ragam. Kebutuhan manusia merupakan kekurangan yang dialami pada waktu tertentu. Kekurangan ini mungkin bersifat fisiologis, prestasi, sosial dan jenis kebutuhan lainnya. Adanya kebutuhan manusia dipandang sebagai pembangkit mencari jalan keluar agar kebutuhannya dapat terpenuhi.

Tegasnya, manusia modern dewasa ini dalam usaha memenuhi kebutuhannya tidak mungkin lagi melakukannya dengan bekerja sendirian. Artinya, cara yang paling efektif untuk memuaskan berbagai kebutuhan itu adalah dengan menggunakan jalur-jalur organisasi. Winardi (2009 : 4) mempertegas "bahwa manusia moderen tidak bisa melepaskan diri dari organisasi, sejak dia lahir sampai mati". Hal inilah yang menjadi dasar utama semakin rumitnya kebutuhan manusia, semakin banyak pula jenis organisasi yang dimasukinya karena berbagai jenis organisasi merupakan wahana yang kian disadari tidak bisa

tidak harus dimasuki dan digunakan untuk memuaskan berbagai kebutuhan yang sangat kompleks itu.

Masuknya seseorang ke dalam organisasi, sebagai ungkapan adanya kebutuhan pokok dan penting bagi kelangsungan hidup seseorang dan motifnya pribadi atau internal. Di lain pihak, rangsangan berasal dari luar. Biasanya rangsangan ini dijadikan sebagai bagian dari lingkungan kerja yang diberikan oleh pimpinan untuk mendorong pegawainya melaksanakan pekerjaan. Setelah lewat beberapa waktu, pimpinan menilai prestasi kerja. Dari hasil evaluasi akan menelurkan beberapa ganjaran baik bersifat positif maupun negatif (hukuman). Jika penilaian bersifat positif sesuai dengan pertimbangan pegawai, maka akan memunculkan dorongan untuk memenuhi kebutuhannya. Sebagai contoh, pimpinan Kepala Bappeda Kabupaten Simeulue menawarkan diklat kepada pegawai sebagai insentif untuk mendorong tercapainya penyusunan LAKIP. Sebaliknya, jika pegawai tidak mampu menyusun LAKIP, akan menerima insentif yang bersifat negatif (hukuman). Misalnya, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat bahkan diberhentikan.

Gibson, Ivancevich dan Donnely (2007 : 135) mempertegas bahwa pendekatan yang paling nyata memotivasi pegawai adalah menanyakan kepada bawahan, perilaku apa yang besar harapannya mendapat ganjaran (*rewarding*). Tetapi seringkali orang menjawab tidak berterus terang.

Karena ketidakterusterangan pegawai menjawab secara jujur maka berbagai teori motivasi yang dikemukakan para teoritis untuk memahami kebutuhan apa yang sesungguhnya yang paling mendesak bagi setiap pegawai. Pendekatan yang dipakai untuk memahami proses pemenuhan kebutuhan yang

akan dipenuhi kepada setiap pegawai setelah bergabung ke dalam organisasi, banyak teori-teori motivasi yang diciptakan oleh pakar. Seperti, Mc Clelland (1953) Teori Kebutuhan berprestasi (dalam Thoha, 2009 . 229), inti teorinya yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kekuasaan. Maslow (2002) Teori Kebutuhan Dasar (terjemahan, 2002 . 39) inti teorinya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Argyris (1969) Teori Dewasa dan Tidak Dewasa (dalam Thoha, 2009 : 241) inti teorinya bahwa orang dewasa adalah (1) aktif; (2) mampu bertindak dalam bermacam cara; (3) mempunyai minat yang kuat; (4) masa depan yang jauh; (5) posisi di atas orang lain atau setingkat orang lain; (6) mempunyai pengendalian diri sedangkan tidak dewasa intinya (1) passif; (2) sedikit cara; (3) tidak menentu; (4) masa depan dekat; (5) di bawah orang lain; (6) kurang mempunyai percaya diri.

Herzberg Teori Dua faktor (2007) yaitu *Hygeine Factors* dan *Motivater* (dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely terjemahan , 2007 . 95) inti teori *Hygeine Factors* yaitu (1) upah; (2) keamanan Kerja; (3) kondisi kerja; (4) status ; (5) prosedur perusahaan; (6) mutu supervisi; (7) hubungan, sedangkan *Motivator* inti teorinya (1) prestasi; (2) pengakuan; (3) tanggung Jawab ; (4) kemajuan; (5) pekerjaan itu sendiri; (6) kemungkinan untuk. berkembang. Teori ERG (1972) oleh Alderfer (dalam Siagian, 2002 : 166) inti teorinya (1) kebutuhan "*Existence*"; (2) kebutuhan "*Relatedness*"; (3) kebutuhan "*Growth*"; Ouchi (1982) Teori Z (dalam Davis, Newstrom terjemahan, 2001 : 35). Pola manajemen gaya Amerika dengan Jepang inti teorinya (1) kepegawaian seumur hidup; (2) karier yang tidak, dispesialisasikan; (3) tanggung jawab individu; (4) perhatian terhadap orang

seutuhnya; (5) sistem pengendalian kurang formal; (6) pengambilan keputusan berdasarkan konsensus; (7) laju promosi lebih aman.

Berdasarkan teori-teori para pakar tersebut pendekatan yang digunakan penulis untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja untuk peningkatan kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue adalah pendekatan yang dikonsepsikan oleh Abraham Maslow (2002). Alasan peneliti menggunakan teori Abraham Maslow ada kecocokan dengan fenomena yang terjadi dilapangan dimana pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhannya dan mempertahankan kelangsungan hidupnya sehingga dia bekerja dengan mendapatkan gaji sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

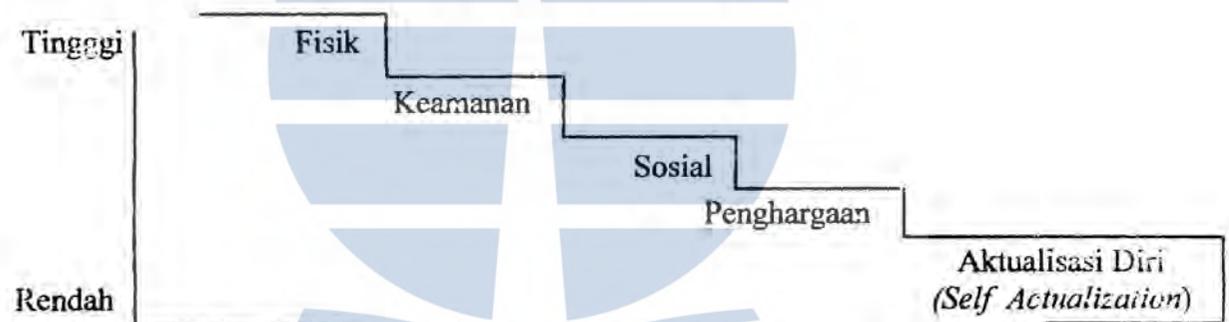
Jika dikaitkan lagi dengan pendapat Daud (2005 : 14) beliau menyatakan bahwa orang bekerja bertujuan untuk mendapat gaji. Dari pendapat itu ternyata memotivasi pegawai harus diperhatikan kebutuhan apa yang harus dipenuhi kepada setiap pegawai. Tentu dalam hal ini tidak terlepas dari pemberian motivasional pegawai itu sendiri seperti motivasi non material. Misalnya, pemberian kesempatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan atau mengikuti pelatihan. Selanjutnya Gellerman (2007 , 47) mempertegas akar kinerja ialah 'memotivasi karyawan itu sendiri.

Jika mengacu kepada pendapat para pakar itu untuk memotivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja ternyata motivasi kerja pegawai sangat erat hubungannya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dan tidak dapat dipisahkan. Menurut Maslow yang dituangkan dalam bukunya yang berjudul *Motivation and Personality* (2002) kemudian diterjemahkan oleh Nurul Iman dengan judul *Motivasi dan Kepribadian* (1984 : 28 - 29) mengatakan bahwa :

Manusia adalah hewan yang mempunyai keinginan dan jarang mencapai kesadaran puas sepenuhnya kecuali untuk waktu yang singkat. Apabila keinginan yang satu telah dipenuhi, keinginan lainnya timbul menggantikan tempat keinginan yang pertama. Jika keinginan ini telah dipenuhi, masih ada keinginan lainnya yang akan tampil ke depan dan begitu seterusnya.

Kemudian Maslow (terjemahan 2002 : 39-51) mempertegas bahwa untuk memotivasi setiap manusia harus dipenuhi setiap ada kebutuhannya kebutuhan-kebutuhan dimaksud dapat dirumuskan secara berjenjang sebagaimana disajikan pada gambar berikut ini.

Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2009 : 216), mengatakan hirarki kebutuhan Maslow dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3. : Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Maslow menunjukkan bahwa kelima jenis kebutuhan tersebut mempunyai kekuatan yang berbeda-beda dalam hal untuk dipuaskan dengan urutan-urutannya, seseorang akan terdorong motivasinya untuk memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi setelah mampu memuaskan tingkat kebutuhan yang lebih rendah (kebutuhan fisik) kemudian akan bergeser kepada kebutuhan berikutnya. Tetapi bukan berarti bahwa kebutuhan yang lebih rendah menjadi hilang. Kebutuhan dasar itu tetap ada dan terus akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Lebih jelasnya dimensi-dimensi kebutuhan Maslow (2002 : 39-51) dapat diuraikan lebih lanjut.

1. Dimensi kebutuhan kebutuhan-kebutuhan fisiologis (faali), seperti pemberian makanan, minuman, perilaku seksual. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus di penuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.kebutuhan ini dapat mengakibatkan sakit bahkan sampai mati jika tidak terpenuhi.oleh karena itu kebutuhan fisiologis berada di urutan pertama atau teratas oleh Abraham maslom. Kebutuhan fisiologis juga bersifat faali yaitu anatomi kebutuhan tubuh kita untuk mempertahankan hidup.jadi kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mutlak harus di penuhi manusia untuk kelangsungan hidupnya kebutuhan fisiologis meliputi : oksigen,cairan,nutrisi. Dengan demikian indikator kebutuhan fisiologi ini meliputi (1). kecukupan gaji agar pegawai dapat membeli kebutuhan pokok (2) fasilitas perumahan untuk istirahat (3). pakaian seragam dari lembaga (4) ruangan kerja yang sehat.
2. Dimensi kebutuhan akan keselamatan seperti keamanan, kemantapan, ketergantungan, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, cemas dan kekalutan kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas kekuatan pada diri pelindung dan sebagainya. Segera setelah kebutuhan dasariah terpuaskan, muncullah apa yang digambarkan Maslow sebagai kebutuhan akan rasa aman atau keselamatan. Kebutuhan ini menampilkan diri dalam kategori kebutuhan akan kemantapan, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, cemas dan kekalutan; kebutuhan akan struktur, ketertiban,

hukum, batas-batas, dan sebagainya. Kebutuhan ini dapat kita amati pada seorang anak. Biasanya seorang anak membutuhkan suatu dunia atau lingkungan yang dapat diramalkan. Seorang anak menyukai konsistensi dan kerutinan sampai batas-batas tertentu. Jika hal-hal itu tidak ditemukan maka ia akan menjadi cemas dan merasa tidak aman. Orang yang merasa tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas serta akan berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan tidak diharapkan. Contoh seperti : Bebas dari penjahatan, bebas dari ancaman, b Dengan demikian indikatornya adalah (1). Jaminan Kesehatan (2). Uang pensiun . (3). Asuransi (4). Transport ke tempat kerja.

3. Dimensi kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta seperti, kebutuhan akan cinta, rasa hasil, kebutuhan sosial yang mencakup kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, cinta, dan kasih sayang akan menjadi motivator penting bagi perilaku. Pada tingkat kebutuhan ini, dan belum pernah sebelumnya, orang akan sangat merasakan tiadanya sahabat, kekasih, isteri, suami, atau anak-anak. Ia haus akan relasi yang penuh arti dan penuh kasih dengan orang lain pada umumnya. Ia membutuhkan terutama tempat (peranan) di tengah kelompok atau lingkungannya, dan akan berusaha keras untuk mencapai dan mempertahankannya. Orang di posisi kebutuhan ini bahkan mungkin telah lupa bahwa tatkala masih memuaskan kebutuhan akan makanan, ia pernah meremehkan cinta sebagai hal yang tidak nyata, tidak perlu, dan tidak penting. Sekarang ia akan sangat merasakan perihnya rasa kesepian itu, pengucilan sosial, penolakan, tiadanya keramahan, dan keadaan yang tak menentu.

Indikatornya meliputi (1). persahabatan dalam bekerja (2). Diterima oleh teman sekerja dan kelompok kerja (3). dukungan dari pimpinan dan teman sekerja (4). bekerja dalam tim.

4. Dimensi kebutuhan akan harga diri seperti, kebutuhan akan kekuatan, akan prestasi, akan kecukupan, akan keunggulan dan kemampuan, akan kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia, status, ketenaran, pengakuan, perhatian, arti yang penting martabat atau apresiasi. Menurut Maslow, semua orang dalam masyarakat (kecuali beberapa kasus yang patologis) mempunyai kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri. Karenanya, Maslow merabedakan kebutuhan ini menjadi kebutuhan akan penghargaan secara internal dan eksternal. Yang pertama (internal) mencakup kebutuhan akan harga diri, kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan, dan kebebasan (kemerdekaan). Yang kedua (eksternal) menyangkut penghargaan dari orang lain, prestise, pengakuan, penerimaan, ketenaran, martabat, perhatian, kedudukan, apresiasi atau nama baik. Orang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri. Dengan demikian ia akan lebih berpotensi dan produktif. Sebaliknya harga diri yang kurang akan menyebabkan rasa rendah diri, rasa tidak berdaya, bahkan rasa putus asa serta perilaku yang neurotik. Kebebasan atau kemerdekaan pada tingkat kebutuhan ini adalah kebutuhan akan rasa ketidakterikatan oleh hal-hal yang menghambat perwujudan diri. Kebutuhan ini tidak bisa ditukar dengan sebungkus nasi goreng atau

sejumlah uang karena kebutuhan akan hal-hal itu telah terpuaskan. Indikatornya adalah (1). Menguasai berbagai keahlian (2). Prestasi kerja yang maksimal (3). Perasaan senang jika dihargai (4). Bertingkah laku dan giat mengejar prestasi.

5. Dimensi kebutuhan akan perwujudan diri sebagai apa yang ada dalam kemampuannya, kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi. Indikatornya adalah (1). Mewujudkan kemampuan maksimal, (2). Mendapatkan perlakuan istimewa (3). Menjadi yang terbaik dilembaga.

b. Kinerja pegawai

Manajemen kinerja telah menjadi bahasan dalam manajemen publik sejak 1990-an. Keberadaan manajemen kinerja (*performance management*) dengan pengukuran kinerja (*performance measurement*) telah digunakan di beberapa negara seperti Amerika Serikat, Inggris, Australia, dan New Zealand sebagai alat untuk memonitoring dan reporting berbagai aktivitas pemerintah dalam rangka mewujudkan good governance dan akuntabilitas. Sebagai sebuah sistem yang

terintegrasi manajemen kinerja diyakini dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan, peningkatan kualitas pelayanan dan pelaporan (Winardi, 2005 : 34). Dalam manajemen kinerja, sistem manajemen internal dan organisasi diarahkan untuk mencapai hasil (*output* dan *outcomes oriented*). Pendekatan lama yang berorientasi pada sistem dan prosedur dalam implementasinya menghambat fleksibilitas organisasi pemerintah karena perubahan atas sistem dan prosedur yang sangat sulit untuk dilakukan.

Bila dicermati kata kinerja mengandung arti "*thing done*" (sesuatu yang telah dikerjakan). Karena itu, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja (Sedarmayanti, 2001 : 50). Secara terminologis, kinerja memiliki pengertian yang berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Bernandin & Russel (dalam Ruky 2002 : 15) mendefinisikan kinerja diberi pengertian sebagai "catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu / kegiatan selama satu periode tertentu". Sedangkan menurut Schermerhorn (2003 : 281) memandang "kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Selanjutnya, beliau mengatakan untuk mengetahui seseorang berkinerja dapat diketahui dari prestasi kerja dalam mencapai standar pekerjaan yang ditentukan sebelumnya. Robbins, Stephen. (2001 : 209) mendefinisikan kinerja sebagai "catatan dari *outcomes* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan, atau aktivitas spesifik dalam kurun waktu tertentu". Kemudian Dwiyanto (2006 : 89)

mengatakan kinerja “sebagai tingkat pencapaian hasil Zainun (2004 : 79) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika atau *the degree accomplishment* atau tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Karena itu dapat ditarik kesimpulan kinerja merupakan capaian ataupun penilaian hasil kerja seseorang atau organisasi dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan penilaian kinerja itu sendiri menurut Hodgetts, Richard. M. (2004 : 231) sebagai "suatu sistem yang bersifat formal yang dilakukan secara periodik untuk mereview dan mengevaluasi kinerja pegawai". Hal senada juga diungkapkan Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan Suad (2004 : 281) mengatakan “penilaian kinerja untuk memberi umpan balik yang bersifat konstruktif kepada para pegawai sehingga akan dapat meningkatkan kinerja organisasi”.

Dengan demikian, kinerja memiliki tolok ukur yang harus dikembangkan untuk dasar pengukuran kinerja seseorang. Atau tolok ukur kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap orang atau unit kerja yang dalam organisasi. Untuk mengetahui ukuran keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja untuk dijadikan input bagi perbaikan peningkatan kinerja selanjutnya. (Mar’at. 2004 : 91) mengemukakan bahwa :

Penilaian kerja ini sekaligus untuk mengetahui kuantitas, kualitas dan efisiensi, memotivasi pelaksana, melakukan penyesuaian kebijakan serta mendorong organisasi agar memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani serta menuntun perbaikan dalam pelayanan public.

Mc Shane, Steven,L, Glinow Von Mary, Ann, (2005 : 198) mengatakan bahwa :

Performance is capacity refers to employees' natural abilities and attributes, which enable them to perform job-related duties. Knowledge and skill refer to those things that can be taught that enable employees to perform their jobs effectively.

Ada pun tolok ukur kinerja itu sendiri didasarkan pada indikator

- 1). Masukan (*input*), yaitu tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat atau besaran sumber-sumber dana, sumber daya manusia, material, waktu, teknologi dan sebagainya yang digunakan untuk melaksanakan program dan atau kegiatan.
- 2). Keluaran (*output*), adalah tolok ukur kinerja berdasarkan produk (barang atau jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan.
- 3). Hasil (*outcome*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan.
- 4). Manfaat (*benefit*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dapat dirasakan sebagai nilai tambah bagi masyarakat dari hasil.
- 5). Dampak (*impact*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan dampaknya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat.

Sesungguhnya, kinerja telah menjadi bahasan dalam manajemen umum sejak 1990-an terutama dalam kajian manajemen kinerja. Keberadaan manajemen kinerja (*performance management*) dengan pengukuran kinerja (*performance measurement*) telah digunakan di beberapa negara seperti Amerika Serikat, Inggris, Australia, dan New Zealand sebagai alat untuk memonitoring dan reporting berbagai aktivitas bisnis dalam rangka mewujudkan *good corporate* (tata kelola lembaga) dan akuntabilitas. Sebagai sebuah sistem yang terintegrasi

manajemen kinerja diyakini dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan, peningkatan kualitas pelayanan dan pelaporan Winardi. (2005 : 89).

Secara umum manajemen kinerja (*performance management*) dapat diartikan *is the process through which managers ensure that employees' activities and outputs contribute to the organization's goals*. Mc Shane, et.al (2005 : 341).

Sedangkan menurut Ruky (2002 : 235) mengatakan manajemen kinerja “adalah usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (pemerintah) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja pegawai maupun organisasi”.

Jika dicermati *The Next Steps* adalah nama suatu program perbaikan kinerja birokrasi pemerintah Inggris, yang diarahkan untuk memperbaiki manajemen kinerja birokrasi pelayanan publik yang mulai tidak percaya masyarakat kepada pemerintah. Program ini dicanangkan pada akhir tahun 80-an. Beberapa negara *commonwealth*, terutama Australia dan New Zealand, juga menerapkan program serupa “Next Steps”. Menurut Denhardt and Denhardt (2003). program “*Next Steps*” itu menghasilkan saran delapan langkah pembaharuan sistem birokrasi, yakni:

- a) Memecah unit-unit pelaksanaan pelayanan menjadi bagian yang berbeda-beda, masing-masing disebut “*executive agency*” (unit pelaksana teknis);
- b) Memberi kewenangan lebih besar kepada unit-unit pelaksana dalam bidang anggaran, sistem personalia, dan praktek-praktek manajemen lainnya;

- c) Memberi keleluasaan kepada unit-unit tersebut untuk pimpinan lembaga secara kompetitif, baik dari sektor pemerintah maupun swasta;
- d) Mewajibkan pimpinan unit untuk menyusun rencana strategis untuk tiga sampai lima tahun ke depan, dan rencana bisnis selama satu tahun;
- e) Meminta pimpinan unit untuk menentukan hasil kinerja yang ingin dicapai;
- f) Memberi insentif yang besar kepada pimpinan unit untuk memperoleh bakat yang dibutuhkan, termasuk bonus sebesar 20% dari gaji mereka;
- g) Membatasi masa kerja pimpinan unit pelaksana sesuai kontrak, tidak seperti pegawai negeri yang bekerja seumur hidup;
- h) Mewajibkan pimpinan unit pelaksana untuk mengajukan kembali lamaran kerja setiap tiga tahun sekali untuk berkompetisi dengan calon lainnya.

Karena itu, kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh latar belakang dan sistem berpikir masing-masing. Ada individu atau kelompok pegawai yang memandang bekerja sebagai tugas yang membebani karena dikaitkan dengan kewajiban yang harus ditunaikan. Selain itu juga ada individu atau kelompok pegawai yang memandang bekerja sebagai aktivitas yang menghasilkan sumber penghasilan yang menyenangkan. Bahkan bekerja juga dipersepsi sebagai gengsi karena berkaitan dengan status sosial atau jabatan yang dipandang terhormat. Dari keseluruhan persepsi dan makna bekerja yang bermacam-macam dapatlah diperas, bahwa bekerja lebih banyak diarahkan pada usaha mewujudkan aktivitas

secara terencana, baik dengan melibatkan tenaga fisik maupun tenaga non-fisik (berpikir).

Ada pun tolok ukur kinerja itu sendiri didasarkan pada indikator sebagaimana diatur dalam Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang diterbitkan Lembaga Administrasi Negara RI (2003 : 13-14) meliputi: (1). Masukan (*input*), yaitu tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat atau besaran sumber-sumber dana, sumber daya manusia, material, waktu, teknologi dan sebagainya yang digunakan untuk melaksanakan program dan atau kegiatan. (2). Keluaran (*output*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan produk (barang atau jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan. (3). Hasil (*outcome*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan. (4). Manfaat (*benefit*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dapat dirasakan sebagai nilai tambah bagi masyarakat dari hasil. (5). Dampak (*impact*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan dampaknya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat.

Tolak ukur di atas dilakukan secara berulang-ulang dilaksanakan untuk mencapai suatu kompetensi pada bidang kekhususan atau profesi. Tujuan bekerja adalah untuk menghidupi dirinya dan lingkungannya atau dengan kata lain “bikin hidup semakin hidup”. Perwujudan kerja yang didasarkan kompetensi yang profesional dan dipandu dengan program yang ditetapkan dinamakan performan atau kinerja.

Selanjutnya, Bruce dan Poffenberger, (1982:190) menyatakan bahwa :

"Conceptually, job performance means one's overall contribution to organization or departemental goals, whatever those goals might be, if the goal of an organization is solely to raise money for charity, than job performance becomes synonymous with raising money for charity. If the goal of a department is to produce high quality metal castings, then the production of high quality metal castings constitutes result".

Seseorang dapat berkinerja tinggi menurut para ahli teori manajemen dapat dilihat dari beberapa dimensi seperti yang dikemukakan A. Colquitt LePine, Wesson (2009 : 57) mengatakan ada tiga dimensi kinerja yaitu : (1) perilaku tugas; (2) perilaku moral; dan (3) perilaku menentang. Steve Murphy (2002 : 118) membagi dimensi kinerja atas empat dimensi yaitu: (1). perilaku berorientasi tugas, (2). perilaku berorientasi interpersonal, dan (3). perilaku mengurangi waktu, (4) perilaku desktruktif. Indrawijaya, Adam. (2000 : 331) mengatakan bahwa ada enam dimensi yang digunakan untuk menilai kinerja individu dan organisasi yakni *effective and efficient, authority and responsibility* baik secara moral-etik maupun secara hukum, *discipline and initiative*. Sasaran pengukuran kinerja ini meliputi tiga tingkatan yakni kinerja individu anggota organisasi, kinerja kelompok atau kolektif anggota dan terakhir akan mencapai kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja individu atau kelompok akan sangat ditentukan oleh *skill, expectation tertentu dan motivation* tertentu dari masing-masing anggota dan kelompok dalam organisasi dimaksud.

Sedangkan Robbins (2009 : 488) mengatakan bahwa kinerja *performance* = *ability x desire x commitmen* dengan formula :

$$\mathbf{Performancee = Ability \times Desire \times Commitment}$$

$$\mathbf{Dimana Ability = Apptitude \times Training \times Resources}$$

Hal senada juga diungkapkan Mitchell (2006 : 391) yang mengatakan kinerja ditentukan dua dimensi yaitu kemampuan dan motivasi. Namun Mitchell tidak menguraikan apa itu ability dan motivation. Lebih jelasnya Mitchell (2006 : 391) membuat definisi kinerja sebagai berikut :

Performanse = ability x comittmen, This formula specifically incorporates the idea that the two factors are important for good performance and that both must be present for good performance to occur. Ability without motivation or motivation without ability is not likely to lead to a high level of output. In the first case, worker know whatto do but does not care, and in the second case the person works hard but does not have the skill.

Jika ditarik kesimpulan definisi kinerja yang dikemukakan para ahli di atas ada yang mengatakan (1) kinerja diartikan sebagai perilaku, (2) kinerja diartikan sebagai hasil kerja, (3) kinerja diartikan sebagai prestasi, (4) kinerja diartikan sebagai kompetensi, (4). Kinerja = kemampuan x dorongan x komitmen. Karena itu dalam penelitian secara tegas teori yang dipakai peneliti adalah kinerja dalam arti prestasi yaitu kemampuan dan motivasi. Karena itu, untuk mengukur kinerja perlu dilakukan kajian atau penelitian tentang kemampuan dan motivasi sebagaimana dikemukakan Mulyadi (2006 : 116).

Berdasarkan kajian teori kinerja di atas, landasan teori yang digunakan untuk membahas kinerja dalam tesis ini adalah teori kinerja yang dikemukakan oleh Robbins (2009 : 488). Alasan menggunakan teori ini karena ada kesesuaian dengan fenomena yang terjadi dilapangan atau pada objek penelitian. Dimana kinerja yang harus dicapai aparatur berkaitan erat dengan outcome (hasil) sebagaimana diatur dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Lebih jelasnya pemahaman dimensi kinerja menurut Robbins (2009) akan diuraikan lebih lanjut.

a. Kemampuan (*Ability*).

Robbins (2009 : 488) mengatakan bahwa kemampuan seseorang ditentukan oleh sikap dan, pelatihan dan ketersediaan sumber daya. Lebih jelasnya, ketiga sub dimensi ini akan diuraikan lebih lanjut.

1) Sikap.

Robbins (2009 : 92) mengatakan sikap adalah pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Kemudian Mar'at (2004 : 11) mengungkapkan bahwa: “secara operasional sikap terlihat dari adanya *“pre-disposition”* atau *“tendency”* atau kecenderungan, kemudian dapat diramalkan tingkah laku apa yang terjadi jika telah diketahui sikapnya”. Misalnya, seseorang mendapat surat kenaikan pangkat atau kenaikan jabatan maka akan tampak dari sikapnya tertawa dan senang.

Jika mengkaji pendapat tersebut, dan dikaitkan dengan motivasi sebagai lanjutan dari dorongan dan awal penibentukan perilaku, maka perilaku seseorang akan dapat diramalkan jika telah diketahui sikapnya. Misalnya, seseorang menerima surat kenaikan pangkat (motivasi non moneter), ada kecenderungan sikap tertawa dan gembira. Atau seseorang menerima motivasi negatif dari pimpinan berupa surat ancaman penurunan pangkat, maka sikapnya akan tampak mungkin ada kecenderungan akan marah, karena ada ketidak sesuaian (derajat) terhadap isi surat tersebut terhadap kinerjanya.

Karena itu, sikap sangat penting diketahui untuk meramalkan perilaku individu, sebagaimana diungkapkan Kartono mengatakan bahwa “sikap sering

digunakan untuk meramalkan tingkah laku apa yang akan terjadi atau dilakukan oleh orang tersebut". Namun pemahaman terhadap sikap seseorang bukan hal yang mudah, melainkan mengikuti proses (tahapan) yang cukup kompleks yaitu :

Pertama-tama, diawali dengan diterimanya stimulus atau objek sikap oleh seseorang melalui inderanya, seperti melalui penglihatan, pendengaran, alat raba, rasa atau bau.

Selanjutnya, dalam diri orang tersebut terjadi proses yang lazim disebut proses psikofisik yang sifatnya tertutup dan merupakan dasar pembentukan suatu sikap, yang akhirnya melalui ambang batas terjadilah tindakan yang bersifat terbuka yang lazim disebut tingkah laku.

Selanjutnya, Robbins (2009 : 93) mengatakan sikap mengandung tiga komponer, yaitu :

- a. Komponen kognisi yang berhubungan dengan *beliefs* (kepercayaan), ide dan konsep.
- b. Komponen afeksi (afektif) yang menyangkut dengan kehidupan emosional seseorang.
- c. Komponen kenasi yang merupakan kecenderungan bertingkah laku atau niat berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Ketiga komponen tersebut tidak berdiri sendiri atau merupakan kaitan yang utuh, dimana komponen kognisi adalah apa yang dipikirkan (yang berhubungan dengan pikiran), atau dipersepsikan tentang objek. Misalnya pembuatan surat dinas maka aparatur akan memikirkannya bagaimana proses pembuatan surat dinas yang berkualitas melalui pengalaman, pendidikan, pengetahuan, pelatihan yang diikutinya. Melalui komponen kognisi (berpikir) ini

akan menimbulkan ide tentang apa yang akan dilakukan untuk membuat surat dinas.

Komponen afeksi (afektif) menjawab pertanyaan tentang apa yang dirasakan atau yang berkaitan dengan kehidupan emosional seseorang artinya apakah senang atau tidak senang mengerjakan proses pembuatan surat dinas, atau apakah bangga atau tidak menjadi PNS. Sedangkan komponen konasi segala yang berhubungan dengan kecenderungan untuk berperilaku, atau bagaimana kesediaan/kesiapan atau reaksi untuk bertindak terhadap objek proses pembuatan surat dinas, apakah mempersulit, mempermudah, memperlambat, atau mempercepat.

Agar sikap manusia atau pegawai tetap positif dalam berperilaku menurut Sumantri dapat dilakukan dengan 4 (empat) cara yaitu:

- 1) Perubahan perilaku yaitu mengubah dengan cara pendisiplinan kepada pegawai yang melanggar disiplin diberlakukan pemberhentian sementara atau diturunkan pangkatnya. Karena itu setiap pimpinan harus selalu memantau perilaku bawahannya.
- 2) Perubahan ide-ide dan keyakinan yaitu dengan cara memberikan informasi atau tujuan yang hendak dicapai, fakta-fakta yang jelas dan benar.
- 3) Perubahan perasaan yaitu mendengarkan apa yang dikatakan orang lain dan mencoba mengerti maksudnya apa yang dikatakan tersebut.
- 4) Perubahan situasi yaitu memodifikasi situasi dengan cara melakukan pengawasan yang ketat, kenaikan pangkat, gaji atau insentif.

Keempat cara di atas sangat penting dilakukan dalam setiap organisasi agar dapat kemampuan pegawai dalam pelayanan publik semakin lebih baik. Karena itu, indikator sikap dapat diberi tanda tidak menunda pekerjaan, kesenangan bekerja, kebanggaan sebagai PNS.

2) Training.

Training merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para aparatur sesuai dengan keinginan lembaga. Proses pelatihan dan pengembangan dilaksanakan baik bagi aparatur baru (agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan) maupun aparatur lama (guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang).

Melalui training diharapkan akan menambah pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kompetensi dan wawasan pegawai sehingga kemampuannya meningkat dalam melaksanakan tugas serta siap menerima pelimpahan wewenang dan tanggung jawab baru. Para pegawai diharapkan dapat mengakomodasi semakin meningkatnya akan tuntutan klien terhadap pelayanan perijinan yang berkualitas. Dessler (2000 : 253) mengatakan bahwa "training itu pada hakekatnya adalah proses pembelajaran *"training is essentially a learning process"*. Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam memenuhi tuntutan cara kerja yang paling efektif sesuai dengan tuntutan pelanggan. Karena itu pengetahuan dan keterampilan aparatur dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan. Tissen et.al (2000 : 20) menyatakan bahwa *need for knowledge* diperlukan dalam menghadapi kompleksitas masalah, memberikan pelayanan yang memiliki nilai tambah, dan meningkatkan inovasi.

Karena itu, pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai dipahami sebagai upaya untuk menambah pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan wawasan sehingga mereka semakin tanggap dalam melaksanakan tugas serta sikap menerima tugas baru. Pembelajaran melalui diklat, dan materi yang relevan dengan pekerjaan pegawai, diharapkan para pegawai dapat mengakomodasi pertumbuhan, perkembangan kebutuhan pelayanan pada masyarakat. Diklat pegawai negeri sipil seperti Diklat Prajabatan dan Diklat dalam Jabatan (diklat kepemimpinan, fungsional dan teknis) sebagai mana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, merupakan upaya pemberdayaan untuk peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan peningkatan kinerja staf yang lebih memuaskan, sehingga membuat orang bertahan dalam organisasi.

Upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai ini dapat ditempuh dengan cara mengikuti pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan upaya untuk peningkatan wawasan, pengetahuan, keterampilan, profesionalitas, produktivitas dan kinerja, sehingga membuat orang lebih percaya diri dan akan lebih betah dalam organisasi. Nawawi (2005 : 290) mengatakan bahwa “pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak dan pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja”. Agar pelatihan berhasil dengan baik Dessler (2000 : 254) mengatakan bahwa ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu :

1. *Task analysis : A detailed study of a job to identify the skills required so that an appropriate training program may be instituted.*
2. *Performance analysis : Verifying that there is a performance deficiency and determining whether that deficiency should be rectified through training or through some other means (such as transferring the employee)*

Dengan demikian, dilakukannya pemberdayaan kepada pegawai adalah untuk memperbaiki kemerosotan kinerja, sehingga kemerosotan itu perlu diperbaiki melalui pendidikan (pembelajaran) dan pengembangan seperti pemberian kesempatan belajar untuk mengembangkan individu, atau untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi (promosi jabatan). Perbaikan mutu sering menuntut pelatihan dalam bentuk pendidikan-pemulihan, karena program perbaikan mutu mengandalkan pegawai dapat menggunakan keterampilannya menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu, sebagaimana yang dikemukakan Dessler (2000 : 249) mengatakan bahwa “ *improving quality may in turn require remedial-education training*”. Indikator training adalah kesempatan mengembangkan diri, promosi dan kesempatan mengikuti pendidikan (diklat).

3) Sumberdaya (Resources).

Salah satu elemen yang menentukan kemampuan aparatur yaitu tersedianya sumber daya, untuk lebih memahami tentang sumber daya itu sendiri yang mana dalam Clarence. E. (1998 : 51) mendefinisikan sumber daya antara lain sebagai : a) kemampuan untuk memenuhi atau menangani sesuatu, b) sumber persediaan, penunjang atau bantuan, c) sarana yang dihasilkan oleh kemampuan atau pemikiran seseorang. Untuk itu, kemampuan seseorang sangat tergantung dari kemampuan aparatur dalam memanfaatkan sumber daya yang

tersedia. Sehingga sumber daya menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

Keberadaan sumber daya memiliki suatu pengertian yang berkaitan dengan kegunaan yang dapat dimanfaatkan bagi kepentingan organisasi maupun dalam meraih tujuan yang hendak dicapai. Maka apabila sumber daya yang terdapat didalam organisasi tidak dapat termanfaatkan dengan baik dalam kegiatan pelayanan surat menyurat tidak dapat diperoleh secara baik pula. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Clarence. E. (1998 : 81) lebih jauh mengatakan bahwa, "Sesuatu untuk dapat dikatakan sebagai sumber daya harus memiliki dua kriteria, yakni : (1) harus ada pengetahuan, teknologi atau keterampilan (*skill*) untuk memanfaatkannya, (2) harus ada permintaan (*demand*) terhadap sumber daya tersebut". Selain dua kriteria tersebut Clarence. E. (1998 : 99) juga mengemukakan bahwa. "Definisi sumber daya juga terkait pada dua aspek, yakni aspek teknis yang memungkinkan bagaimana sumber daya dimanfaatkan, dan aspek kelembagaan yang menentukan siapa yang mengendalikan sumber daya dan bagaimana teknologi digunakan". Oleh sebab itu, apabila kompetensi dan kapabilitas dari sumber daya manusia telah memadai tetapi mereka tidak dilengkapi dengan sarana dan prasarana maka akan berimplikasi pada kinerja pelayanan publik.

Namun di luar sumber daya manusia, terdapat sumber daya yang lain juga sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai. Menurut Agustino (2006 : 142) bahwa, "Sumberdaya-sumberdaya lain yang sangat penting untuk diperhitungkan juga ialah : sumber daya finansial dan sumberdaya waktu". Sedangkan Said Abidin (2006 : 194) mengungkapkan bahwa, "Faktor utama internal kedua dalam proses

pelaksanaan adalah sumberdaya yang merupakan faktor pendukung (*supporting factor*) bagi pencapaian kinerja pegawai". Lebih lanjut diungkapkan oleh Abidin (2006:195) mengenai faktor pendukung implementasi kebijakan publik yang termasuk dalam manajemen publik, dengan mengungkapkan bahwa, "Faktor pendukung dalam manajemen publik meliputi : sumber daya manusia (*human resources*), keuangan (*finances*), logistik (*logistics*), informasi, legitimasi (*legitimation*) dan partisipasi (*participation*)".

Oleh sebab itu, apabila sumber daya finansial telah tersedia dan memiliki sumber daya waktu yang luang namun bila tidak memiliki sumber daya manusia yang mencukupi serta berkualitas dengan memiliki kompetensi dan kapabilitas yang dapat diandalkan maka kinerja pegawai tidak sukses dalam pelayanan surat menyurat. Serta apabila sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kapabel yang dapat diandalkan dana mereka diperlengkapi dengan sarana dan prasarana dan uang maka sangat mempengaruhi keberhasilan pelayanan publik.

Demikian halnya, bila sumber daya manusia berkualitas, kapabel dan memiliki kompetensi telah tersedia dan sumber daya finansial juga tersedia, namun terbentur dengan sumber daya waktu yang sangat ketat sehingga jadwal kerja menjadi sangat sempit maka hal tersebut turut menjadi jalar bagi ketidakberhasilan implementasi kebijakan.

Selain sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya finansial mencukupi dan sumber daya waktu yang luang. Terdapat sumber daya yang tidak kalah pentingnya yakni jumlah personil atau banyaknya sumber daya manusia, sumber daya informasi, dan sumber daya kewenangan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan tercapainya implementasi kebijakan, tetapi

hal tersebut harus dapat ditunjang dengan jumlah atau banyaknya keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebab dengan jumlah sumber daya manusia yang sedikit tentunya akan menyulitkan dalam implementasi kebijakan.

Sumber daya informasi merupakan suatu elemen penting dalam implementasi kebijakan. Pada masa sekarang dimana informasi serta penyebarannya yang sangat mudah, cepat dan luas menjadikan kedudukan sumber daya informasi memiliki peranan yang tidak kalah pentingnya dalam implementasi kebijakan. Pentingnya sumber daya informasi adalah untuk menjadi bahan dan mengarahkan para implementor dalam menentukan langkah-langkah yang hendak dilakukan, sehingga implementasi kebijakan dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan indikator sumber daya mencakup SDM yang kapabel, perlengkapan kantor, ketersediaan dana.

b. Dorongan.

Dorongan yang dimiliki setiap individu biasanya dimunculkan oleh akibat adanya kekurangan fisiologis sehingga perlu dilakukan upaya untuk mempertahankan keadaan fisiologis yang ada dalam diri manusia, sebagaimana diungkapkan Winardi (2007 : 6) mengatakan bahwa “pada umumnya para individu bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong yang ada dalam diri mereka sendiri, kekuatan itu umumnya berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan (*needs*), atau keinginan-keinginan (*wants*), ataupun perasaan takut (*fears*)”. Dorongan seperti yang dikemukakan Zainun (2004 : 20) mengatakan “bahwa dorongan *drive* adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang”. Artinya, dorongan merupakan mesin penggerak yang ada dalam diri manusia yang

diakibatkan adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi, dorongan itu sekaligus merupakan kekuatan berupa rangsangan dari dalam diri individu yang bersifat internal. Misalnya, seseorang menginginkan sesuatu demi kelangsungan hidupnya seperti kebutuhan akan perumahan tempat tinggal, maka yang bersangkutan akan berusaha akan terdorong untuk memenuhinya. Atau seseorang menginginkan naik pangkat, maka akan berusaha untuk mencapainya. Manakala seseorang telah memiliki dorongan yang kuat tetapi tidak bisa mencapainya maka orang tersebut akan merasa resah, gundah dan mungkin akan putus asa, atau tidak memiliki semangat baru.

Karena itu, setiap individu dituntut memiliki dorongan yang kuat dalam hidupnya bila yang bersangkutan telah bekerja, baik dorongan tidak mudah putus asa, tahan menghadapi cobaan. Disamping itu, setiap individu mampu menciptakan keseimbangan dan keserasian antara kekuatan (dorongan) yang datang dari dalam maupun rangsangan yang datang dari luar dirinya. Sebab, jika terjadi ketidak seimbangan akan menyebabkan terjadinya kekecewaan dan gangguan dalam diri manusia. Sebagaimana diungkapkan Hersey dan Blanchard (2000 : 1) mengatakan bahwa :

“Konsekuensi bagi individu yang tidak dapat menyeimbangkan antara kepentingan teknis dengan kemampuan sosial adalah bencana, karena kegagalan ini berakibat tidak terjaminnya kerja sama dan pemahaman antar sesama yang merupakan sumber dari ketimpangan dan konflik dari semua lapisan yang ada”.

Jika ditelaah pendapat di atas, setiap individu dituntut memelihara keseimbangan seperti keseimbangan antara pendapatan dengan pengeluaran. Jika individu tidak mampu membuat keseimbangan akan mengakibatkan pegawai berperilaku lain untuk mencari tambahan pendapatan, atau perilakunya justru

menyimpang dengan cara meminta kutipan-kutipan dari masyarakat. Dengan demikian dapat dikatakan indikator kesungguhan melakukan tugas, mempertahankan hidup, mengatasi kesulitan.

1) Komitmen

Sebagaimana dikemukakan Robbins bahwa seseorang termotivasi bekerja apabila memiliki komitmen yaitu berjanji kepada diri sendiri untuk melakukan yang terbaik. Namun komitmen terhadap organisasi bisa terbentuk apabila ada motivasi. Sebagaimana dikemukakan Winardi (2004:6) mengatakan motivasi adalah:

Suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi yang bersangkutan.

Jika mengkaji pendapat ahli di atas, motivasi merupakan rangsangan dari luar yang dapat memberikan kekuatan kepada seseorang atau menjadi pendorong, dan sifatnya adalah kekuatan bersifat eksternal seperti imbalan moneter dan imbalan non moneter seperti naik pangkat, atau motivasi dapat juga bersifat positif maupun negatif berupa *reward* dan *punishment* (ganjaran, hadiah dan hukuman). Misalnya, motivasi positif seseorang ditawarkan pimpinan sesuatu yang bernilai seperti imbalan berupa uang (gaji), pujian, hadiah, penghargaan dan kemungkinan menjadi pegawai tetap apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Atau motivasi negatif apabila seseorang tidak rajin atau malas bekerja maka pimpinan akan menerapkan hukuman berupa teguran-teguran, ancaman di PHK, diturunkan pangkatnya dan sebagainya.

Karena itu, setiap pimpinan sebagai motivator harus menyadari bahwa seseorang memasuki organisasi disamping adanya dorongan dari dalam diri seseorang, maka pimpinan sebagai motivator harus dapat memberikan rangsangan dari luar agar kebutuhan individu dapat terpenuhi. Jika ada dorongan dari dalam dan motivasi dari luar maka komitmen terhadap organisasi yang terwujud.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang aparaturnya memihak terhadap organisasi dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Zurnali (2010 : 271) mendefinisikan pengertian komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan aparaturnya dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah aparaturnya akan tetap bertahan dalam organisasi. Menurut Robbins (2005 : 241) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Selanjutnya, Menurut Robbins (2008 : 101) mengatakan komitmen individu dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu:

- a) Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komponen afektif berkaitan erat dengan emosional, keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda, sesuai kemampuan yang dimiliki organisasional.
- b) Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang pegawai mungkin berkomitmen tinggi karena

ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari lembaga akan menghancurkan keluarganya. Komponen berkelanjutan didasarkan kepada pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Penghormatan promosi, penghidupan dan fasilitas yang lebih baik akan membentuk komitmen organisasional yang berkelanjutan.

- c) Komitmen normatif, yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang aparatur yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Keterlibatan pimpinan memberikan pelatihan, bimbingan yang lebih baik serta pembinaan yang semakin dirasakan pegawai dapat menumbuhkan komitmen normatif.

Qolquitt, LePine dan Wesson (2009 : 69) mengatakan ketiga komitmen tersebut saling berhubungan satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi dan berlaku pada semua level organisasi yang disebut *drivers of overall organizational committmen*.

Dalam organisasi pemerintah aparatur merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan publik, maka aparatur dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap lembaga tempat dia bekerja. Hal senada juga diungkapkan Griffin (2005 : 234), komitmen organisasi

(*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Dengan demikian komitmen terhadap organisasi tercermin dari indikator yaitu berusaha keras membuat yang terbaik, menerima nilai-nilai budaya organisasi, loyal kepada lembaga.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Stephanie Tinggogoy, Henry Tamboto, George Rori yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulut Cabang Tomohon.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sulut Cabang Tomohon. Metode Penelitian yang digunakan adalah Metode Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Bank Sulut Cabang Tomohon sebanyak 39 responden. Data dianalisis dengan menggunakan rumus analisis linear sederhana, analisis korelasi Product Moment, Uji t dan Koefisien determinan R^2 .

Berdasarkan hasil penelitian Variabel Motivasi Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Tomohon. Korelasi atau hubungan antara Motivasi Kerja dengan

Kinerja Karyawan sebesar ($r = 0.6897 / 0.69$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0.4761 atau 47,61 % memberi arti bahwa variabel X atau dengan kata lain sumbangan atau kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,61% dan sisanya 52,39% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Untuk pengujian hipotesis dilakukan uji t dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} yaitu = 1.684 sedangkan $t_{\text{hitung}} = 5.80$. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5.80 > 1.684$ maka hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Tomohon.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Budhi, Ari Yanuar Tri yang berjudul Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka.

Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kegiatan pembangunan yang sedang berkembang di Indonesia sekarang ini, terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang turut terlibat di dalamnya. Hal tersebut menyebabkan banyaknya aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan dalam rangka memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi. Faktor manusia (man) merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian, dimana peranan manusia sangatlah penting artinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Dalam mengelola suatu organisasi diperlukan manajemen yang baik dan tepat. Hal tersebut sangat penting dalam usaha menggerakkan orang-orang untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar orang-

orang yang bekerja pada organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang optimal, salah satunya adalah dengan pemberian motivasi, dimana faktor motivasi berperan sebagai strategi yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi adalah suatu konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson diterjemahkan oleh Hadi Purnomo, 1995 : 27). Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dimana membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena-fenomena yang diselidiki (Nazir, 1989 : 97). Kemudian penulis mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner mengenai pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka. Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa mengenai pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka mempunyai pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka dengan koefisien determinasi sebesar 70,56 % yang artinya baik buruknya pelaksanaan pemberian motivasi yang dilaksanakan oleh Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (kasus pada divisi network management PT. INDOSAT, Tbk yang di teliti oleh Helga Margareth,

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan PT Indosat, Tbk. Dengan menggunakan pendekatan variabel motivasi. Penelitian ini dilakukan terhadap perspektif kinerja karyawan. Perspektif kinerja karyawan diukur dengan info jumlah turnover karyawan dari tahun 2009 hingga tahun 2011 dan perspektif pengembangan perusahaan kinerja karyawan dengan melihat dari segi Motivasi kerja yang memiliki dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan. Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif.

Pengolahan data menggunakan alat bantu statistik SPSS dengan model analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi. Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden dari keseluruhan populasi. Hasil penelitian menjetaskan bahwa Motivasi kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, Budaya organisasi dan pola kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil skripsi menyarankan bahwa pihak manajemen perusahaan sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi (kepuasan kerja, budaya organisasi, pola kepemimpinan) yang membuat kinerja karyawan meningkat.

4. Penelitian yang dilakukan Rosmala Ratina dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, menganalisis disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, menganalisis kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir, dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik korelasional, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik angket. Penelitian ini bersifat survey murni yang menempatkan peneliti diposisi netral dan tidak memanipulasi variabel-variabel serta tidak mengadakan pengecualian terhadap variabel-variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir Riau yang berjumlah 66 orang. Populasi sekaligus ditetapkan sebagai sampel sebanyak 65 orang (Sensus Sampling). Hasil Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Tingginya motivasi kerja akan menyebabkan tingginya prestasi kerja yang dicapai pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat

baik terhadap prestasi kerja pegawai Dinas kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Tingginya disiplin kerja menyebabkan tingginya prestasi kerja yang dicapai pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh paling dominan dibandingkan variabel disiplin kerja karena nilai koefisien regresi yang paling besar. Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir perlu memperhatikan unsur-unsur terkait di atas untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya terutama pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan kesinambungan yang baik antara motivasi kerja, kinerja dan disiplin kerja, maka akan terwujudlah para pegawai yang berkualitas dengan prestasi kerja yang meningkat dari tahun ke tahun.

5. Penelitian oleh Deby Andayani yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka). Penelitian ini berangkat dari rumusan masalah apa dan bagaimanakah variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka baik secara parsial maupun simultan. Adapun tujuan dari penelitian ini ada 3, yakni: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka. (3) Mengetahui

dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yakni penelitian yang berkaitan dengan aspek kualitas dan nilai atau makna. Penelitian berupa studi kasus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yang berjumlah 34 orang pada tahun 2012. Alat Analisis yang digunakan adalah beberapa uji untuk statistik yakni: uji validitas, reliabilitas, analisis frekuensi dan statistic tiap variabel penelitian, dan uji hipotesis dengan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,775. (2) Adanya pengaruh yang cukup signifikan dan tinggi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,860. (3) Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,901.

6. Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bangka yang diteliti oleh Arpandi Asrudin. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai, sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai

dan pengaruh antara motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal dengan menggunakan metode survey. Subyek dan lokasi penelitian adalah 20 orang pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk meUhat valid atau tidalcnnya kuesioner penelitian. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas dan uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas. Metode analisis data adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan; terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka sebesar 50,1%, motivasi kerja merupakan gabungan dari faktor motif, harapan dan insentif imbalan. Motif yang menjadi faktor dominan yang disebabkan penghargaan, aktualisasi diri dan prestasi. Terdapat pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka sebesar 70,9%, sumber daya manusia mencakup sikap, pengetahuan dan kemampuan. Sikap yang menjadi faktor dominan yang disebabkan situasi dan kondisi, hasil pekerjaan sesuai/ jadwal yang ditentukan. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai di Kantor

Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka sebesar 72,2%, sumber daya man usia merupakan faktor yang berpengaruh sangat dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

7. Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur dalam Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara yang diteliti oleh Hanita Fariel.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan sumbangan dalam pengembangan kajian tentang kinerja aparatur pemerintah daerah khusus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara dan dapat sebagai bahan informasi bagi pemerintah Kabupaten Lampung Utara dalam rangka peningkatan efektifitas dan efisiensi pelayanan publik melalui peningkatan kinerja aparatur birokrasi. Sedangkan metode penelitian yang digunakan dengan menggunakan model regresi linier dengan metode kuadrat terkecil. Dalam penelitian ini nilai peningkatan kinerja akan diregresikan dengan motivasi kerja. Setelah dilakukan analisis data dapat dikatakan bahwa motivasi kerja aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara adalah baik. Melalui uji regresi dengan menggunakan metode kuadrat terkecil maka diperoleh koefisien regresi sebesar 0,40, maka dapat dikatakan faktor motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja aparatur. Setelah dikonsultasikan pada uji t-statistik yaitu dengan

membandingkan t-statistik dengan t-tabel. Dengan menggunakan derajat kebebasan (df) signifikan $\bar{A}_j = 0,05$ diketahui t-hitung lebih besar dari pada t-tabel dengan demikian pengaruh yang dihasilkan antara peningkatan kinerja dengan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja adalah sebesar 0,40 % dan sisanya 0,60 % ditentukan variabel lain. Berdasarkan uji t-hitung ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan peningkatan kinerja aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Dalam peningkatan motivasi kerja aparatur maka perlu mendapat perhatian dari pemerintah, khususnya Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara yaitu adanya motivasi kerja yang selalu harus diperhatikan, dimana setiap adanya peningkatan motivasi kerja akan selalu diikuti oleh peningkatan kinerja aparatur.

8. Penelitian oleh Kamaruzzaman dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang.

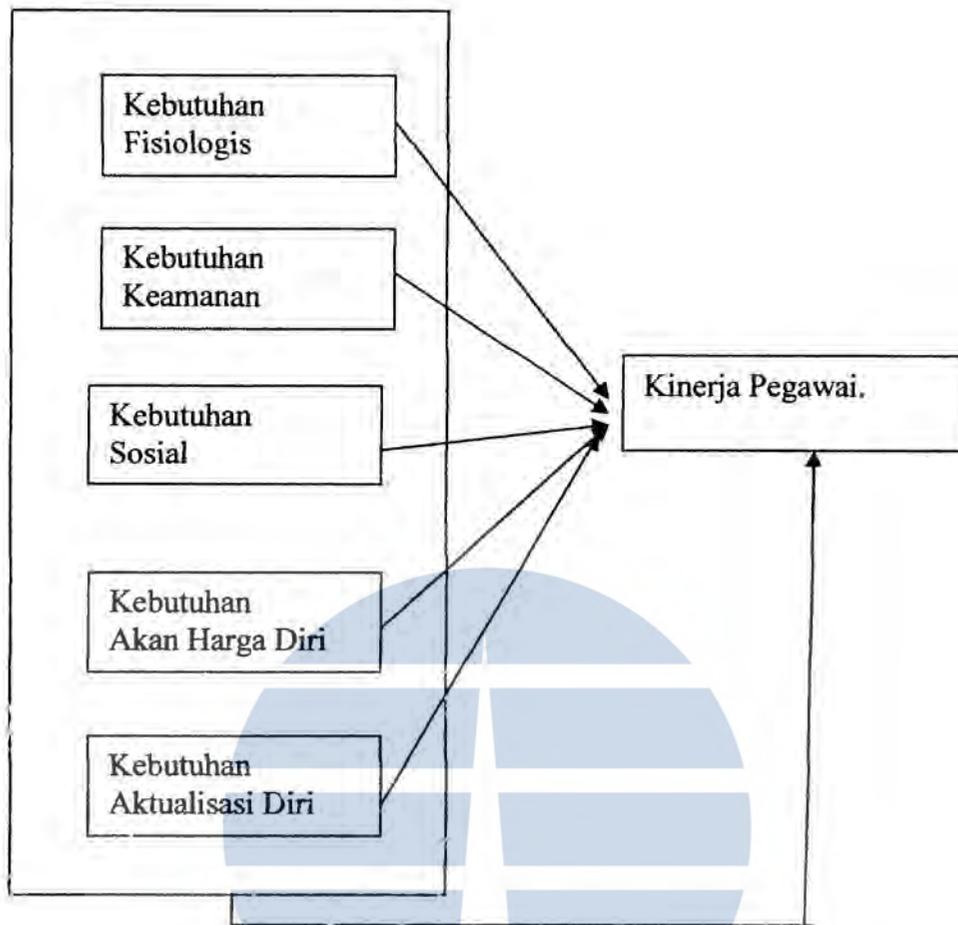
Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variable motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang selia untuk mengetahui di antara variabel motivasi dan lingkungan kerja, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat

Sintang Kabupaten Sintang. Dalam penelitian ini ditentukan responden sebanyak 22 orang yaitu para pegawai di Lingkungan Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang. Selanjutnya analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis melalui analisis uji F dan uji T. Berdasarkan hasil analisis dan pembalxasan diketahui motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signiflkan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang, dengan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas lebih kecil 0,05. Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signiflkan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang, dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas lebih kecil 0,05. Motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang sudah distandarisasi variabel motivasi lebih besar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja. Bertitik tolak dari basil temuan penelltian tersebut, diharapkan organisasi memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kreativitas yang dimiliki, pegawai seialu meningkatkan ketrampilan, mengupayakan adanya promosi bagi pegawai yang menunjukkan prestasi yang baik serta mengupayakan adanya mutasi bagi pejabat yang menduduki suatu jabatan lebih dari lima tahun.

C. Kerangka Berpikir

Konsep teori yang menghubungkan motivasi terhadap kinerja sejalan dengan pendapat Siagian (2009 : 172) yang mengatakan “motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja lembaga atau individu.” Hal senada juga diungkapkan Gibson, dkk (2007 : 267) yang menyatakan bahwa “kinerja dan prestasi kerja adalah sebagai hasil interaksi antara kemampuan individual dan motivasi, “. Selanjutnya, pendapat ini sejalan dengan pendapat Stoner dkk (2007 : 187) kata mereka “ motivasi pegawai mempunyai dampak signifikan pada prestasi (kinerja) dalam jangka panjang. Dengan demikian dapat motivasi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hanya saja seberapa besar pengaruh signifikansi motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue perlu dilakukan penelitian.

Sedangkan landasan teori motivasi kerja yang digunakan peneliti adalah teori Abraham Maslow Kemudian Maslow (terjemahan 2002 : 39-51) dan teori kinerja menggunakan teori Robbins (2009 : 448) lebih jelasnya kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4 : Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan gambar di atas jika ditelaah jelas memperlihatkan ada pengaruh positif kelima jenis kebutuhan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue.

D. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah upaya menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrumen pengukuran. Sebuah variabel harus dapat diwujudkan ke dalam bentuk konkrit sehingga peneliti dapat menyusun instrumen kuesioner guna melakukan pengukuran berdasarkan aspek-aspek atau indikator-indikator yang ada. Setelah didefinisikan, variabel penelitian harus dapat diukur menurut

kaidah atau skala pengukuran yang lazim beserta dengan uji validitas dan reliabilitas tiap-tiap indikator dan item-item yang disusun.

Mengingat tidak semua rujukan yang digunakan dalam sebuah penelitian sesuai dengan konteks, maka definisi operasional variabel dapat didasarkan pada satu atau lebih sumber atau referensi yang berbeda. Penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantive dari suatu konsep. Tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya.

Dengan demikian definisi operasional dimensi-dimensi motivasi adalah:

1. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan mendasar (utama) setiap pegawai seperti pakaian, makanan dan perumahan dengan indikatornya adalah gaji, fasilitas perumahan, pakaian dinas.
2. Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan yang membuat pegawai aman dalam bekerja hingga sampai pensiun indikatornya transportasi ketempat kerja, jaminan kesehatan, uang pensiun, perumahan.
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan terwujudnya hubungan sosial dalam bekerja dengan indikatornya persahabatan dalam bekerja, diterima oleh teman sekerja dan kelompok kerja, dukungan dari pimpinan dan teman sekerja, dan bekerja dalam tim.
4. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk menambah pengetahuan para pegawai dengan indikator menguasai berbagai keahlian, prestasi kerja

yang maksimal, perasaan senang jika dihargai, bertingkah laku dan giat mengejar prestasi.

5. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengekspresikan diri dengan segala potensi yang dimiliki pegawai selama bekerja, dengan indikator mewujudkan kemampuan maksimal, mendapatkan perlakuan istimewa, menjadi yang terbaik di lembaga.

1. Pengajuan hipotesis.

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh positif kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue.
- 2) Ada pengaruh positif kebutuhan keamanan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue.
- 3) Ada pengaruh positif kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue.
- 4) Ada pengaruh positif kebutuhan akan harga diri terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue.
- 5) Ada pengaruh positif kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue.
- 6) Ada pengaruh simultan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dengan memperhatikan tujuan penelitian ini, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanatori (*explanatory survey*). Digunakannya metode itu peneliti bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2000 : 32). Penggunaan metode ini dimaksudkan bukan hanya untuk menerangkan konsep dan fakta, dan peristiwa, tetapi bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh kausal antara variabel bebas dan tidak bebas melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 1989 : 5). Dengan survey eksplanatori diharapkan dapat mengungkap secara cermat "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue".

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui dan menguji hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1989). Digunakannya pendekatan kuantitatif karena data yang hendak dianalisis adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner kemudian diolah dengan analisis statistik. Disamping itu metode kuantitatif pengumpulan datanya di lapangan lebih mudah karena sumber informasi ditentukan dengan pasti sebelum pergi ke lapangan sesuai dengan sampel (responden) yang ditetapkan. Pelaksanaan pengumpulan data dengan responden lebih terarah karena pertanyaan-pertanyaan telah disusun secara sistematis dalam bentuk kuesioner. Jadi, siapa pun yang mengumpulkan data tidak akan mengubah pertanyaan dan responden yang menjadi sasaran.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai PNS Bappeda sebanyak 42 orang yang bekerja sebagai PNS. Karena sedikitnya jumlah populasi maka seluruh populasi dijadikan menjadi responden atau menggunakan sensus.

C. Definisi Konsep dan Operasional

Berikut ini akan didefinisikan konsep motivasi kerja dan kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue tujuannya untuk merumuskan sejumlah pengertian yang digunakan secara mendasar dan menyamakan persepsi tentang apa yang akan diteliti serta menghindari salah pengertian yang dapat mengaburkan tujuan penelitian (Silalahi, 2009 : 112). Adapun definisi konsep motivasi kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue adalah mendorong pegawai agar mau bekerja dengan baik di Bappeda Kabupaten Simeulue. Sedangkan kinerja yaitu kemampuan dan komitmen pegawai yang harus dicapai agar kinerja pegawai semakin lebih baik sebagaimana fungsi otonomi daerah itu sendiri.

Sedangkan definisi operasional motivasi kerja adalah (1). Penerapan motivasi itu sendiri dimana pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan Fisiologis (faali) indikatornya adalah gaji, fasilitas perumahan, pakaian dinas; (2). Kebutuhan akan keselamatan indikatornya transportasi ketempat kerja, jaminan kesehatan, uang pensiun, perumahan. Kebutuhan sosial dengan indikatornya. Persahabatan dalam bekerja, diterima oleh teman sekerja dan kelompok kerja, dukungan dari pimpinan dan teman sekerja, dan bekerja dalam

tim. Kebutuhan harga diri indikatornya menguasai berbagai keahlian, prestasi kerja yang maksimal, perasaan senang jika dihargai, bertingkah laku, giat mengejar prestasi. Kebutuhan aktualisasi diri indikatornya mewujudkan kemampuan maksimal, mendapatkan perlakuan istimewa, menjadi yang terbaik dilembaga. Seperti keamanan, kemantapan, ketergantungan, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, cemas dan kekalutan kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas kekuatan pada diri pelindung dan sebagainya; (3). Kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta seperti, kebutuhan akan cinta, rasa hasil; (4). Kebutuhan akan harga diri seperti, kebutuhan akan kekuatan, akan prestasi, akan kecukupan, akan keunggulan dan kemampuan, akan kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia, status, ketenaran, pengakuan, perhatian, arti yang penting martabat atau apresiasi; (5). Kebutuhan akan perwujudan diri sebagai apa yang ada dalam kemampuannya, kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Kinerja pegawai adalah diukur berdasarkan skala penilaian yang diisi oleh responden melalui kuesioner sesuai dengan kondisi yang ditemukan di Bappeda Kabupaten Simeulue. Kinerja pegawai ini diketahui dari dimensi kemampuan dengan sub dimensi terdiri dari sikap, training, sumber daya, dorongan dan komitmen pegawai. Sub dimensi sikap dengan indikator tidak menunda pekerjaan, kesenangan bekerja, kebanggaan sebagai ASN. Sub dimensi aspek training (latihan) dengan indikator kesempatan mengembangkan diri, kesempatan dalam promosi, kesempatan mengikuti diklat. Sub dimensi sumberdaya terdiri dari SDM yang kapabel, perlengkapan kantor, ketersediaan dana. Sub dimensi

dorongan terdiri dari kesungguhan melakukan tugas, mempertahankan hidup, mengatasi kesulitan. Sub dimensi komitmen terdiri dari berusaha keras membuat yang terbaik, menerima nilai-nilai budaya organisasi, loyal kepada lembaga.

D. Instrumen Penelitian

Dalam sebuah penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Instrumen itu merupakan alat yang digunakan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan penelitian memiliki arti pemeriksaan, penyelidikan, kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data secara sistematis dan objektif. Dengan masing-masing pengertian kata tersebut di atas maka instrumen penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Jadi semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrumen penelitian. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrument yang akan digunakan tergantung pada jumlah variable yang diteliti. Jadi jika variable yang digunakan jumlahnya 3, maka instrumen yang digunakan juga 3 jumlahnya .

Instrumen merupakan hal yang sangat penting di dalam kegiatan penelitian. Hal ini karena perolehan suatu informasi atau data relevan atau

tidaknya, tergantung pada alat ukur tersebut. Oleh karena itu, alat ukur penelitian harus memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

1. Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner

Karena instrumen telah disediakan jawabannya maka peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian kuesioner untuk mengetahui apakah kuesioner itu validitas, dan reliabilitas. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008:137). Uji validitas menggunakan alat uji statistik dengan rumus korelasi Pearson Product Moment Correlation Sugiyono (2008 : 138), yaitu

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi Pearson
- X_i = Skor item ke-i
- Y = Skor Total Keseluruhan item
- n = Jumlah populasi

Hasil perhitungan korelasi Pearson Product Moment tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel nilai – nilai r Product Moment, selanjutnya diinterpretasikan apabila r hitung > r tabel maka item-item kuesioner tersebut dikatakan valid.

Analisis reliabilitas/ konsistensi adalah pengujian instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2008:137). Pengujian reliabilitas digunakan dengan

pengujian reliabilitas consistency, atau metode belah dua (ganjil dan genap) dengan menggunakan Spearman Brown dalam Sugiyono (2008:153), dengan rumus:

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

rb = korelasi pearson antara belahan pertama dan kedua.

Dengan dilakukannya kedua pengujian tersebut maka diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi *valid* dan *reliabel*. Ini berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, diharapkan data penelitian menjadi *valid* dan *reliabel*.

2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dirumuskannya operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperoleh kejelasan mengenai kandungan variabel yang digunakan, dimensi (sisi) dan indikator (tanda) sehingga mempermudah dalam penyusunan alat ukur (kueisoner) yang digunakan. Uraian dalam operasionalisasi variabel berfokus kepada kinerja pegawai, kualitas pelayanan dan kompetensi. Namun perlu dijelaskan ada perbedaan tabel operasionalisasi variabel di bawah ini, tentu saja tidak terlepas dari pencetus teori itu sendiri sebagaimana disajikan pada landasan teori di uraian Bab II. Lebih jelasnya operasionalisasi variabel penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel, Dimensi, Sub Dimensi Motivasi dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi (Maslow 2002 : 39-51.).	Kebutuhan <i>fisiologis</i>	1. Kecukupan gaji 2. Fasilitas perumahan 3. Pakaian Dinas (seragam) 4. Ruangan kerja yang sehat.
	Kebutuhan keamanan	1. Jaminan Kesehatan 2. Uang Pensiun 3. Asuransi 4. Transport ke tempat kerja
	Kebutuhan sosial	1. Persahabatan dalam bekerja 2. Diterima oleh teman sekerja dan kelompok kerja 3. Dukungan dari Pimpinan dan teman sekerja 4. Bekerja dalam tim
	Kebutuhan harga diri	1. Menguasai berbagai keahlian 2. Prestasi kerja yang maksimal 3. Perasaan senang jika dihargai 4. Bertingkah laku dan 5. Giat mengejar prestasi
	Kebutuhan aktualisasi diri	1. Mewujudkan kemampuan maksimal, 2. Mendapatkan perlakuan istimewa 3. Menjadi yang terbaik dilembaga

Sumber : Modifikasi Peneliti Tahun 2015

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel, Dimensi, Sub Dimensi Kinerja dan Indikator

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator
Variabel Tidak Bebas Kinerja Pegawai Robbins (2009 : 488).	Kemampuan	Sikap	1. Tidak menunda pekerjaan 2. Kesenangan bekerja. 3. Kebanggaan sebagai PNS.
		Latihan	1. Kesempatan mengembangkan diri. 2. Kesempatan dalam promosi. 3. Kesempatan Mengikuti diklat
		Sumberdaya	1. SDM yang kapa-bel 2. Perlengkapan kantor 3. Ketersediaan dana
	Dorongan		1. Kesungguhan melakukan tugas 2. Mempertahankan hidup. 3. Mengatasi kesulitan
	Komitmen		1. Berusaha keras membuat yang terbaik. 2. Menerima nilai organisasi 3. Loyal kepada lembaga.

Sumber : Modifikasi Peneliti Tahun 2015

1. Analisis kuesioner

a. Hasil analisis validitas variabel motivasi kerja di Bappeda Kabupaten Simeulue

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau kecocokan angket atau kuesioner untuk menjangkau data kuantitatif yang dibutuhkan. Jika terdapat koefisien korelasi lebih besar ($>$) 0.349 dan taraf signifikan α sebesar 5% (0,05) disebut valid. Dengan taraf tersebut maka instrument dinyatakan valid.

Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan sampel sebanyak 30 sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,349.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir –butir kuesioner tersebut dikatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel maka butir –butir kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, maka perlu dilakukan pengukuran sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, sebelum dilakukan uji coba kuesioner dengan sampel responden sebanyak 30 orang. Dari data yang terkumpul dilakukan validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disajikan pada uraian berikut. Instrumen untuk variabel motivasi kerja di Bappeda Kabupaten Simeulue terdiri dari 19 pertanyaan, jika dibandingkan dengan r tabel = 0.349 akan tampak dalam kesimpulan. Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Kebutuhan Fisiologis	1	0.956	Valid
	2	0.574	Valid
	3	0.956	Valid
	4	0.743	Valid
Kebutuhan Keamanan	5	0.637	Valid
	6	0.637	Valid
	7	0.574	Valid
	8	0.956	Valid
Kebutuhan Sosial	9	0.956	Valid
	10	0.574	Valid
	11	0.956	Valid
	12	0.743	Valid
Kebutuhan Harga Diri	13	0.743	Valid
	14	0.637	Valid
	15	0.637	Valid
	16	0.956	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri	17	0.956	Valid
	18	0.956	Valid
	19	0.956	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 3.3. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel motivasi kerja dikatakan valid, sebab ke-19 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.5. Sebab menurut Barker, et.al. (2002:70) mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,5 sebagai nilai batas suatu instrumen penelitian maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini berarti bahwa setiap item pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja Bappeda Kabupaten Simeulue baik dimensi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, aktualisasi diri.

b. Hasil analisis validitas variabel kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue

Uji validitas variabel kinerja dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau kecocokan angket atau kusioner untuk menjaring data kuantitatif yang dibutuhkan. Jika terdapat koefisiensi korelasi lebih besar ($>$) 0.349 dan taraf signifikan α sebesar 5% (0,05) disebut valid. Dengan taraf tersebut maka instrument dinyatakan valid. Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan sampel sebanyak 30 sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,349.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir-butir kuesioner tersebut dikatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel maka butir-butir kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, maka perlu dilakukan pengukuran sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, sebelum dilakukan uji coba kuesioner dengan sampel responden sebanyak 30 orang. Dari data yang terkumpul dilakukan validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disajikan pada uraian berikut. Instrumen untuk variabel kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue terdiri dari 19 pertanyaan, jika dibandingkan dengan r tabel = 0.349 akan tampak dalam kesimpulan. Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.4
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Bappeda
 Kabupaten Simeulue (Y)

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Sikap	20	0.727	Valid
	21	0.840	Valid
	22	0.727	Valid
Latihan	23	0.554	Valid
	24	0.727	Valid
	25	0.840	Valid
Sumberdaya	26	0.727	Valid
	27	0.554	Valid
	28	0.395	Valid
Dorongan	29	0.727	Valid
	30	0.596	Valid
	31	0.395	Valid
Komitmen	32	0.840	Valid
	33	0.514	Valid
	34	0.727	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 3.4. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue dapat dikatakan valid, sebab ke-19 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.349. Artinya, instrumen tersebut dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian. Ini berarti bahwa item-item pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue pada dimensi sikap, latihan, sumberdaya, dorongan dan komitmen.

c. Hasil analisis pengujian reliabilitas motivasi dan kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi dan kinerja pegawai menggunakan metode belah dua *split-half* (ganjil/genap) dengan hasil yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi	0,768	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,763	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 3.5. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel mengukur motivasi dan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue dapat dikatakan reliabel. Dasar penentuan uji reliabilitas kuesioner penelitian ini mengacu kepada kriteria yang ditetapkan Barker, et. al. (2002:70) yang mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,6 sebagai nilai batas suatu instrumen penelitian maka instrument penelitian itu reliable (dapat diterima /cukup baik). Dengan adanya uji reliabilitas ini maka diperoleh informasi bahwa jawaban responden terhadap kuesioner memperlihatkan kekonsistenan, sehingga hasil perolehan skor jawaban kuesioner dapat dipergunakan dan dianalisis lebih lanjut.

Dengan adanya uji reliabilitas ini maka diperoleh informasi bahwa jawaban responden terhadap kuesioner memperlihatkan kekonsistenan, sehingga hasil perolehan skor jawaban kuesioner dapat dipergunakan dan dianalisis lebih

lanjut.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini proses pengambilan dan pengumpulan data diperoleh setelah sebelumnya mendapatkan izin Kepala Bappeda Kabupaten Simeulue untuk mengadakan penelitian. Sebagai langkah awal penelitian, peneliti mempersiapkan kuesioner yang akan dibagikan pada responden. Setelah mendapatkan responden yang dikehendaki maka langkah selanjutnya adalah meminta persetujuan dari responden penelitian yaitu seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue yang khusus PNS. Setelah itu memberikan kuesioner kepada responden yang pada yaitu sebanyak 42 orang PNS.

1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

- a. Studi literatur atau kepustakaan dan dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan fokus masalah yang diteliti, baik yang sifatnya kajian teoritik maupun dokumen yang ada pada objek/subjek penelitian, seperti peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya.
- b. Studi lapangan, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner untuk variabel bebas (X) dan variabel tidak bebas (Y) ditujukan kepada seluruh pegawai Bappeda yang telah PNS di Bappeda Kabupaten Simeulue. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan Skala Likert, yang di rangking menjadi skala ordinal. Hasil atau jawaban dari setiap item instrument

yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat dijabarkan dengan kata-kata antara lain :

Sangat baik	= di beri skor 4
Baik	= di beri skor 3
Kurang baik	= di beri skor 2
Tidak baik	= di beri skor 1

- c. Wawancara tujuannya untuk mencounter atau mencocokkan apakah ada kesesuaian hasil pengujian dengan kinerja pegawai. Artinya, bisa jadi jawaban pegawai mengatakan sudah berkinerja tinggi tetapi menurut kepala Bapedda belum itu sebabnya dilakukan cross cek melalui wawancara.

F. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang ditetapkan peneliti menggunakan analisis “regressi ganda” dengan formula $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + \epsilon$. Alasan menggunakan regressi ganda ingin memprediksi (ineramalkan) apakah semakin baik kinerja pegawai dengan diberikannya motivasi oleh lembaga dengan mengadopsi teori motivasi Abraham Maslow kemudian akan diikuti kinerja pegawai yang semakin baik pula.

Sebelum menggunakan uji regresi ganda terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan main menggunakan regressi ganda apabila data yang diperoleh diasumsikan memenuhi “normalitas”, “heteroskedastisitas”, “multikolinearitas” dan “autokorelasi”. Berdasarkan

asumsi-asumsi tersebut ternyata data yang diperoleh setelah diolah memenuhi persyaratan dimaksud. Artinya, alat uji regresi ganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi yang diharapkan. Karena itu pengujian hipotesis yang diajukan peneliti dapat menggunakan regresi ganda.

Dalam pengolahan data statistik menggunakan alat bantu komputasi SPSS versi 18.0 for Windows. Kriteria pengujian sebagai berikut: (1). $H_0 : b_i = 0$, tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari masing-masing sub variabel (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) terhadap variabel tidak bebas (Y). (2). $H_a : b_i \neq 0$, terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) terhadap variabel tidak bebas (Y). Keterangan $i = 1, 2, 3, 4, 5$ (artinya ada lima hipotesis yang hendak diuji) dengan kriteria pengambilan keputusan penolakan dan penerimaan: (a). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak (b). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sedangkan pengujian secara bersama-sama (simultan) menggunakan alat uji F. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah:

1) Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, diduga variabel independen secara bersama-sama/simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 : Paling sedikit ada satu $\beta_i \neq 0$, $i = 1, 2, \text{ dan } 3$ diduga variabel independen secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. 2). Menetapkan kriteria pengujian yaitu:

Tolak H_0 jika angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0.05)

Terima H_0 jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05)

Dengan membandingkan antara F hitung dengan F Tabel :

Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian yang diambil yaitu pada Bappeda Kabupaten Simeulue.

1. Sejarah Bappeda

Bappeda Kabupaten Simeulue dibentuk berdasarkan atas Keputusan Presiden Indonesia Nomor 27 Tahun 1990 tentang pembentukan BAPPEDA Tk.II di seluruh Indonesia dan Undang-undang nomor 48 Tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten Bireuen dan Kabupaten Simeulue.

BAPPEDA berdiri pada tahun 1999 dengan kepala:

1. Ir.Ibnu Abbas Majid menjabat tahun 1999 s/d 2000
2. Ir. Marsidi Umar menjabat tahun 2000 s/d 2002
3. Drs. M. Yusuf Hanafiah menjabat tahun 2003 s/d 2004
4. Drs. Kusmayadi, MM menjabat tahun 2004 s/d 2012
5. Musfian, SP menjabat mulai tahun 2012 s/d sekarang

Ruang lingkup Bappeda Kabupaten Simeulue pada dasarnya adalah badan yang bertugas membangun Kabupaten Simeulue dengan perencanaan program pembangunan perekonomian dan program kesejahteraan masyarakat Simeulue yang di dapatkan dari hasil Musrenbang Kecamatan menuju Musrenbang Kabupaten. Berdasarkan Qanun Kabupaten Simeulue No.8 Tahun 2007, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Simeulue dan Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2013 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Pemangku Jabatan Struktural di Lingkungan Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Simeulue (BAPPEDA) adalah unsur pelaksana dalam menentukan kebijaksanaan di bidang perencanaan pembangunan daerah yang berada di bawah bimbingan Bupati dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang dipimpin oleh seorang kepala.

Sesuai dengan fungsinya sebagai penentu kebijakan di bidang perencanaan pembangunan daerah, Bappeda Kabupaten Simeulue mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

1. Pelaksana sebahagian unsur rumah tangga Pemerintah Daerah Kabupaten Simeulue di bidang perencanaan pembangunan daerah.
2. Membantu Bupati dalam merumuskan kebijaksanaan dalam bidang perencanaan pembangunan daerah dalam rangka penyelenggaraan kewenangan pemerintah Kabupaten Simeulue serta penilaian atas pelaksanaannya berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana tersebut di atas BAPPEDA Kabupaten Simeulue mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan teknis dalam lingkungan perencanaan pembangunan daerah.
2. Pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah Kabupaten Simeulue.

Dalam melaksanakan fungsi ini, BAPPEDA mempunyai wewenang sebagai berikut:

- a. Menyusun isi, Misi, Pedoman dan Arah Pembangunan Daerah Jangka Menengah dan Jangka Panjang.

- b. Menyusun RKP Kabupaten.
3. Menyusun program tahunan sebagai pelaksanaan dari rencana-rencana tersebut yang dibiayai oleh daerah sendiri maupun yang diusulkan kepada PEMDA Provinsi untuk diusulkan kepada Pemerintah Pusat agar dimasukkan ke dalam program tahunan nasional.
4. Melakukan koordinasi perencanaan dinas-dinas satuan organisasi lain dalam lingkungan PEMDA, Instansi-instansi vertikal, Kecamatan-kecamatan dan badan-badan lain yang berada dalam daerah Kabupaten.
5. Melakukan koordinasi Penyusunan RAPBK bersama TAPK.
6. Melakukan koordinasi atau mengadakan penelitian untuk kepentingan perencanaan pembangunan daerah.
7. Mengikuti persiapan dan perkembangan pelaksanaan rencana pembangunan daerah di kabupaten dalam rangka penyempurnaan lebih lanjut.
8. Memonitor pelaksanaan pembangunan di daerah secara periodik dan berkelanjutan.
9. Melaksanakan administrasi dan tata usaha BAPPEDA Kabupaten.

2. Tugas pokok dan fungsi BAPPEDA

Berdasarkan Qanun Kabupaten Simeulue No. 8 tahun 2007, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Simeulue dan Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2013 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Pemangku Jabatan Struktural di lingkungan Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Simeulue (Bappeda) adalah unsur pelaksana dalam menentukan kebijaksanaan di bidang perencanaan pembangunan daerah yang berada di bawah Bupati dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang dipimpin oleh seorang kepala.

Sesuai dengan fungsinya sebagai penentu kebijakan di bidang perencanaan pembangunan daerah, Bappeda Kabupaten Simeulue mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

- a. Pelaksana sebahagian unsur rumah tangga Pemerintah Daerah Kabupaten di bidang perencanaan pembangunan daerah.
- b. Membantu Bupati dalam merumuskan kebijaksanaan dalam bidang perencanaan pembangunan daerah dalam rangka penyelenggaraan kewenangan pemerintah Kabupaten Simeulue serta penilaian atas pelaksanaannya berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Bappeda Kabupaten Simeulue mempunyai fungsi sebagai Perumus kebijaksanaan teknis dalam lingkup perencanaan pembangunan daerah. Untuk melaksanakan fungsi tersebut, Bappeda mempunyai wewenang sebagai berikut :

1. Penyusunan Visi, Misi, pedoman dan arah pembangunan daerah jangka menengah dan jangka panjang.
2. Penyusunan program tahunan (RKPK) sebagai pelaksanaan dari rencana - rencana kegiatan kabupaten yang dibiayai oleh daerah sendiri maupun

yang diusulkan kepada provinsi untuk diusulkan kepada pemerintah pusat untuk dimasukkan ke dalam program tahunan nasional.

3. Melakukan koordinasi perencanaan dinas-dinas satuan organisasi lain dalam lingkungan pemda, Instansi - instansi vertikal, Kecamatan-kecamatan dan Badan-badan lain yang berada dalam daerah Kabupaten.
4. Melakukan koordinasi penyusunan RAPBK bersama TAPK.
5. Melakukan koordinasi dan atau mengadakan penelitian untuk kepentingan perencanaan pembangunan daerah.
6. Mengikuti persiapan dan perkembangan pelaksanaan rencana pembangunan daerah di kabupaten dalam rangka penyempurnaan lebih lanjut.
7. Monitoring pelaksanaan pembangunan di daerah secara periodik dan berkelanjutan.
8. Pelaksanaan administrasi dan tata usaha Bappeda Kabupaten Simeulue.

Untuk pelaksanaan sesuai Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2013 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Pemangku Jabatan Struktural di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kabupaten Simeulue sebagai berikut :

- a. Kepala Badan.
- b. Sekretariat.
- c. Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi dan Ketenagakerjaan (P2EK);
- d. Bidang Perencanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana (P2SP);

- e. Bidang Perencanaan Pembangunan Keistimewaan Aceh dan Sumber Daya Manusia (P2KS);
- f. Bidang Penelitian, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan (P2EP);
- g. UPTB; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Tugas dan fungsi masing-masing dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Kepala

Kepala BAPPEDA Kabupaten Simeulue mempunyai tugas melaksanakan tugas umum pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan ekonomi, ketenagakerjaan, sarana, prasarana, keistimewaan aceh, sumber daya manusia, penelitian, pengendalian dan evaluasi perencanaan pembangunan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Kepala Bappeda mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan urusan ketatausahaan Badan;
- 2) Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- 3) Perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan Pembangunan Daerah;
- 4) Pengkoordinasian perencanaan pembangunan di bidang ekonomi dan ketenagakerjaan, sarana dan prasarana, keistimewaan aceh dan sumber daya manusia;
- 5) Pengkoordinasian penyusunan rencana anggaran yang bersumber dari APBK, APBA, APBN, pinjaman dan atau hibah luar negeri dan Sumber dana lainnya;

- 6) Pengkoordinasian Rencana Strategis, Rencana Kerja SKPK;
- 7) Pelaksanaan penelitian dan pengembangan, pendataan, pengendalian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan di Daerah yang bersumber dari APBK, APBA, APBN, pinjaman atau hibah luar negeri dan sumber dana lainnya;
- 8) Pelaksanaan penyiapan bahan rapat koordinasi, evaluasi dan pengendalian perencanaan pembangunan di Kabupaten;
- 9) Pelaksanaan koordinasi dengan SKPK dan atau lembaga terkait lainnya di bidang perencanaan pembangunan Daerah;
- 10) Pembinaan UPTB; dan
- 11) Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum dan perundang-undangan serta pelayanan administrasi di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Sekretaris mempunyai fungsi :

- 1) pelaksanaan urusan ketatausahaan, rumah tangga, barang inventaris, aset, perlengkapan, peralatan, pemeliharaan dan perpustakaan;

- 2) pembinaan kepegawaian, organisasi, ketatalaksanaan, hukum dan perundang-undangan serta pelaksanaan hubungan masyarakat;
- 3) pengelolaan administrasi keuangan;
- 4) penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- 5) Penyusunan rencana anggaran yang bersumber dari APBK, APBA, APBN, pinjaman atau hibah luar negeri dan sumber dana lainnya;
- 6) Penyusunan rencana strategis, laporan akuntabilitas kinerja dan rencana kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; dan
- 7) Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri :

- a) Sub Bagian Umum dan Perlengkapan
- b) Sub Bagian Penyusunan Program
- c) Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Umum mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan, rumah tangga, barang inventaris, aset, perlengkapan, perawatan pemeliharaan dan perpustakaan, kepegawain, organisasi, ketatalaksanaan, dan hukum perundang-undangan, pelaksanaan hubungan masyarakat.

Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai tugas mengkoordinasi penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah, jangka panjang, rencana anggaran yang bersumber dari APBA, APBN, bantuan,

pinjaman, atau hibah luar negeri, rencana strategis, laporan angkutan bilitas, kinerja tahunan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan, verifikasi, pembendaharaan, pembukuan, pelaporan, relasi, dan keuangan lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

c. Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi dan Ketenagakerjaan.

Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi dan Ketenagakerjaan (P2EK) adalah unsur pelaksana teknis di bidang Pembangunan dan pengembangan sektor ekonomi melalui pengembangan produksi, produktifitas, investasi usaha dan pembiayaan pembangunan.

mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan bahan rumusan perencanaan pembangunan yang berkaitan dengan potensi daerah (pertanian, kelautan dan perikanan, kesehatan hewan dan peternakan, kehutanan dan perkebunan dan ketahanan pangan serta penyuluhan, investasi, pendapatan daerah, pembiayaan pembangunan, aset daerah, kebijakan ekonomi regional, ketenagakerjaan, mobilitas penduduk, industri, perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah);
- 2) Pelaksanaan koordinasi penyusunan perencanaan program tahunan, jangka menengah dan jangka panjang di bidang ekonomi, keuangan, industri, pertanian, kelautan, perikanan, peternakan,

kehutanan, perkebunan, perdagangan, UKM, jasa, ketahanan pangan, ketenagakerjaan, pemasaran dan pengembangan kawasan ekonomi terpadu;

- 3) Pelaksanaan koordinasi perencanaan pembangunan dibidang produksi dan produktivitas daerah (pertanian, perikanan, peternakan, perkebunan, kehutanan, perindustrian dan perdagangan), perekonomian daerah, keuangan, pendapatan daerah, perdagangan jasa, pemasaran, ekonomi regional serta penanaman modal, pengembangan dunia usaha, ketenagakerjaan dan pengembangan kawasan ekonomi terpadu;
- 4) Pelaksanaan analisis permasalahan di bidang ekonomi, ketenagakerjaan dan ekonomi regional;
- 5) Pelaksanaan koordinasi penyusunan program tahunan di bawah Bidang P2EK dalam rangka penyusunan usulan program kegiatan ke Pemerintah Provinsi Aceh dan Nasional.
- 6) Perumusan kebijakan dan perumusan langkah-langkah pemecahan permasalahan di bidang ekonomi dan ketenagakerjaan.
- 7) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap program kegiatan pada SKPK di bawah Bidang P2EK dari semua sumber dana (APBK, APBA dan APBN).
- 8) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang perencanaan pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan; dan

- 9) Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 10) Melakukan koordinasi dan memfasilitasi kerjasama investasi dengan pihak ketiga.
- 11) Pelaksanaan penyiapan bahan untuk penyusunan dan pembahasan rancangan kebijakan umum APBK dan PPAS di bawah bidang P2EK.
- 12) Pelaksanaan tahapan penyusunan rencana pembangunan daerah mulai dari penyusunan rancangan awal, pelaksanaan musrenbang, Forum SKPK, perumusan rancangan akhir untuk bidang P2EK.

Bagian Bidang Perencanaan Pembangunan dan Ketenagakerjaan, terdiri dari :

(a) Sub Bidang Pengembangan Produksi dan Produktifitas.

Sub bidang pengembangan produksi dan produktifitas mempunyai tugas melakukan penyiapan perumusan perencanaan dan program pembangunan dibidang pertanian tanaman pangandan hortikultura ke lautan, perikanan, peternakan, kesehatan hewan, kehutanan dan perkebunan dan ketahanan pangan.

(b) Sub Bidang Investasi, Usaha dan Pembiayaan Pengembangan.

Sub Bidang Investasi, pembangunan investasi dan pembiayaan pengembangan mempunyai tugas melakukan

persiapan bahan perumusan, perencanaan, dan program, mempunyai tugas melakukan persiapan bahan perumusan, perencanaan dan program, pembangunan di bidang investasi, pendapatan daerah, kebijakan ekonomi regional, ketenagakerjaan, mobilitas penduduk, industri, perdagangan, dan usaha kecil menengah.

Masing-masing sub bagian, dipimpin oleh seorang kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab dan sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Bidang Perencanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana.

Bidang Perencanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana mempunyai tugas melakukan koordinasi, perencanaan, pemantauan dan evaluasi pembangunan bidang pengembangan infrastruktur, iptek dan energi serta pengembangan sumber daya, penataan wilayah dan kerjasama pembangunan.

mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan perencanaan Pembangunan bidang sarana dan prasarana;
- 2) Pelaksanaan penyusunan rencana pembangunan jangka panjang, rencana pembangunan jangka menengah dan rencana kerja pemerintah daerah bidang sarana dan prasarana;

- 3) Pelaksanaan tahapan penyusunan rencana pembangunan daerah mulai dari penyusunan rancangan awal, pelaksanaan musrenbang, perumusan rancangan akhir dan menetapkan rencana pembangunan bidang sarana dan prasarana;
- 4) Pelaksanaan penyiapan bahan untuk penyusunan dan pembahasan rancangan kebijakan umum APBD, RAPBD dan perhitungan APBD bidang sarana dan prasarana;
- 5) Pelaksanaan pengendalian perencanaan pembangunan daerah bidang infrastruktur yang meliputi pemantauan, supervisi dan tindak lanjut penyimpangan terhadap pencapaian tujuan kebijakan pembangunan;
- 6) pelaksanaan evaluasi terhadap kebijakan pembangunan daerah, pelaksanaan pembangunan daerah dan hasil rencana pembangunan daerah bidang sarana dan prasarana;
- 7) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang perencanaan pembangunan sarana dan prasarana;
- 8) Pelaksanaan koordinasi kerjasama pembangunan antar kabupaten/ daerah dan dengan propinsi ; dan
- 9) Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Perencanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana, terdiri dari :

- (a) Sub Bidang Pembangunan Infrastruktur, Iptek, dan Energi.

Sub bidang pembangunan infrastruktur, iptek dan energi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan perencanaan dan program dibidang sarana dan prasarana wilayah, perhubungan darat, laut, udara, dan angkutan sungai pemukiman ilmu pengetahuan teknologi, informasi dan telematika.

- (b) Sub Bidang Pengembangan Sumber Daya, Penata Wilayah dan Kerja Sama Pembangunan.

Sub bidang pengembangan sumber daya, penata wilayah dan kerja sama pembangunan tugas melakukan tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, perencanaan program pembangunan di bidang sumber daya alam, energi, lingkungan hidup perairan pertahanan dan kerja sama pembangunan.

Masing-masing sub bidang sebagaimana dimaksud, dipimpin oleh seorang kepala bagian sesuai dengan tugasnya.

- e. Bidang Perencanaan Pembangunan Keistimewaan Aceh dan SDM.

Bidang Perencanaan Pembangunan Keistimewaan Aceh dan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melakukan koordinasi perencanaan pembangunan di bidang pengembangan sumber daya manusia, pendidikan, kesehatan, kebudayaan dan pariwisata, agama dan pembinaan dayah, perempuan dan perlindungan anak, kepemudaan dan olahraga, pengembangan kelembagaan, pemerintahan, hukum, politik, kependudukan dan catatan sipil, kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat.

Bidang Perencanaan Pembangunan Keistimewaan Aceh dan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan koordinasi perencanaan pembangunan sumber daya manusia, sosial dan kelembagaan meliputi pengembangan kualitas sumber daya manusia, pendidikan, kesehatan, kebudayaan dan pariwisata, agama dan pembinaan dayah, perempuan dan perlindungan anak, kepemudaan dan olahraga, pengembangan kelembagaan, pemerintahan, hukum, politik, kependudukan dan catatan sipil, kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat;
- 2) Pelaksanaan koordinasi penyusunan perencanaan program tahunan, jangka menengah dan jangka panjang di bidang pengembangan kualitas sumber daya manusia, pendidikan, kesehatan, kebudayaan dan pariwisata, agama dan pembinaan dayah, perempuan dan perlindungan anak, kepemudaan dan olahraga, pengembangan kelembagaan, pemerintahan, hukum, politik, kependudukan dan catatan sipil, kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat;
- 3) Pelaksanaan koordinasi rencana pembangunan yang berkaitan dengan bidang pengembangan kualitas sumber daya manusia, pendidikan, kesehatan, kebudayaan dan pariwisata, agama dan pembinaan dayah, perempuan dan perlindungan anak, kepemudaan dan olahraga, pengembangan kelembagaan, pemerintahan, hukum, politik, kependudukan dan catatan sipil, kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat;

- 4) Pengembangan analisis dan kebijakan di bidang pengembangan kualitas sumber daya manusia, pendidikan, kesehatan, kebudayaan dan pariwisata, agama dan pembinaan dayah, perempuan dan perlindungan anak, kepemudaan dan olahraga, pengembangan kelembagaan, pemerintahan, hukum, politik, kependudukan dan catatan sipil, kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat;
- 5) Pelaksanaan analisis permasalahan sumber daya manusia, pendidikan, kesehatan, kebudayaan dan pariwisata, agama dan pembinaan dayah, perempuan dan perlindungan anak, kepemudaan dan olahraga, kelembagaan, pemerintahan, hukum, politik, kependudukan dan catatan sipil, kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat;
- 6) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang pengembangan kualitas sumber daya manusia, pendidikan, kesehatan, kebudayaan dan pariwisata, agama dan pembinaan dayah, perempuan dan perlindungan anak, kepemudaan dan olahraga, pengembangan kelembagaan, pemerintahan, hukum, politik, kependudukan dan catatan sipil, kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat; dan
- 7) Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pembangunan Keistimewaan Aceh dan Sumber Daya Manusia terdiri dari:

- a) Sub Bidang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia, Keistimewaan Aceh dan Kebudayaan.

Sub Bidang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia, Keistimewaan Aceh dan Kebudayaan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan dan program pembangunan di bidang pengembangan sumber daya manusia, seni pemberdayaan masyarakat, perempuan, perlindungan anak, pemuda dan olahraga.

- b) Sub Bidang Pengembangan Kelembagaan Penduduk dan Kesejahteraan Rakyat.

Sub Bidang Pengembangan Kelembagaan Kependudukan dan Kesejahteraan Rakyat, Mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan dan perencanaan program pembangunan dibidang kesejahteraan sosial kesehatan, kependudukan, kelembagaan, pemerintah hukum dan politik.

Masing-masing sub bidang sebagaimana di maksud dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepala bagian dengan bidang dan tugasnya.

- f. Bidang Penelitian, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan.

Bidang Penelitian, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan mempunyai tugas melakukan penelitian dan koordinasi pembangunan di bidang penelitian, pengembangan, pengendalian, pemantauan,

pelaporan evaluasi pembangunan dan pengelolaan data mempunyai fungsi :

- 1) pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pengendalian evaluasi pembangunan;
- 2) pelaksanaan penyajian data dan informasi perencanaan pembangunan di daerah;
- 3) pelaksanaan perumusan kebijakan dan koordinasi pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja pembangunan daerah;
- 4) pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data hasil pelaksanaan pembangunan daerah;
- 5) pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penilaian pelaksanaan program, lintas program, prioritas rencana kerja pemerintah daerah;
- 6) pelaksanaan koordinasi kegiatan-kegiatan pejabat fungsional perencana di lingkungan Bidang Penelitian, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan ;dan
- 7) pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Penelitian Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan terdiri:

a) Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan

Sub Bidang Penelitiandan Pengembangan mempunyai tugas untuk melaksanakanfasilitas penelitian, pengkajian dan pembangunan di bidang perencanaan pembangunan daerah.

b) Sub Bidang Data Pemantauan Dan Evaluasi Pembangunan

Sub Bidang Data Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan data dan informasi, pemantauan, pengadilan, evaluasi, pengelolaan data pembangunan, laporan kinerja pemerintah daerah, laporan pelaksanaan perencanaan pembangunan Kabupaten Sumeulue.

Masing-masing sub bidang sebagaimana dimaksud dipimpin oleh seorang kepala sub bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bagian sesuai dengan tugasnya.

g. Unit Pelaksanaan Teknis Badan

Unit Pelaksana teknis kegiatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian Kegiatan yang bersifat teknis.

Selanjutnya, peneliti akan membahas hasil analisis penelitian dimulai dari hasil analisis validitas dan reliabilitas kuesioner sesuai dengan variabel penelitian, lebih jelasnya akan diuraikan.

B. Hasil

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam sub bab ini akan disajikan dua analisis yaitu analisis statistik kuantitatif. Analisis deskriptif peneliti menyajikan gambaran menyeluruh sesuai dengan objek penelitian dan teori yang dijadikan rujukan untuk diuji melalui data empiris yang diperoleh atas dasar hasil penyebaran kuesioner. Pendeskripsian dan analisis variabel didasarkan pada akumulasi berbagai dimensi dan indikator, selanjutnya diinterpretasikan berdasarkan analisis data primer maupun sekunder.

Pengukuran atas variabel-variabel penelitian ditentukan berdasarkan penilaian sikap, persepsi atau pandangan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diajukan kemudian data diolah dalam bentuk tabulasi frekuensi.

Untuk mengetahui kondisi variabel yang diamati maka dilakukan pengukuran melalui penyebaran angket. Angket variabel X yaitu motivasi dan Y (kinerja pegawai) dengan jumlah pertanyaan seluruhnya 34 pertanyaan yang masing-masing disertai 4 pilihan dan dianggap sesuai menurut responden. Hasil jawaban responden yang merupakan skor untuk setiap item yang diperoleh dari jumlah nilai setiap item pertanyaan merupakan akumulatif jawaban dari 42 responden, selanjutnya dikelompokkan dengan kriteria penilaian menggunakan rentang skor ideal sebagai berikut :

Dengan jumlah responden = 42 orang, nilai skala pengukuran terbesar = 4, sedangkan skala pengukuran terkecil = 1, sehingga diperoleh nilai terbesar jumlah kumulatif = $42 \times 4 = 168$ dan nilai terkecil jumlah kumulatif = $42 \times 1 = 42$.

1. Rentang skor maksimum dan minimum adalah $168 - 42 = 126$.
2. Range skor untuk setiap kategori adalah $126 / 4 = 31.5$

Sehingga diperoleh klasifikasi kriteria penilaian skor seperti terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-Rata Skor

No	Rentang Skor			Kategori
1	42.00	-	73.5	Tidak baik
2	73.6	-	105.1	Kurang Baik
3	105.2	-	136.7	Baik
4	136.7	-	168	Sangat Baik

Sumber : Hasil Perhitungan 2015

a. Variabel Motivasi

Variabel motivasi terdiri atas 5 dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri yang dianggap menentukan keberhasilan memotivasi pegawai yang dilakukan di Bappeda Kabupaten Simeulue. Variabel ini diukur dengan 19 item pertanyaan kuesioner. Berdasarkan rata-rata skor untuk setiap dimensi diperoleh gambaran variabel motivasi pegawai yang dilakukan di Bappeda Kabupaten Simeulue sebagai berikut :

Tabel 4.2
Skor Dimensi Variabel Motivasi Pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue

o	Dimensi	Skor	Jumlah Item	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kebutuhan fisiologis	452	4	113	Baik
2	Kebutuhan keamanan	464	4	116	Baik
3	Kebutuhan sosial	436	4	109	Baik
4	Kebutuhan akan harga diri	300	4	75	Kurang Baik
5	Kebutuhan aktualisasi diri	222	3	74	Kurang Baik
	Motivasi Pegawai di Bappeda Simeulue	1874	19	98.63	Kurang Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Bila diinterpretasikan Tabel 4.2 di atas tampak bahwa variabel motivasi pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue secara umum masih tergolong kurang baik dengan skor 98,63 walaupun salah dimensi kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial tergolong baik. Artinya motivasi pegawai yang dilakukan selama ini Bappeda Kabupaten Simeulue masih perlu mendapat perhatian agar kinerja pegawai semakin baik Bappeda Kabupaten Simeulue. Jika dicermati hasil FGD sebagaimana disajikan pada uraian berikut:

“bahwa motivasi pegawai Bappeda sebagai tenaga perencana sangat diperlukan dalam penyusunan suatu kegiatan, bila tidak adanya motivasi dalam suatu pelaksanaan kegiatan maka tidak ada penggerak atau pendorong karyawan dan juga pendukung atas keberhasilan suatu organisasi. Motivasi itu sendiri harus menjadi motor yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi dan juga sebagai alat ukur mencapai target yang diinginkan, pengukuran secara terus menerus pencapaian target/hasil. Begitu juga apabila motivasi tidak ada maka akan menjadi salah satu penghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Dan sebagai Badan Perencanaan memang sangat

diharapkan memiliki tenaga perencana yang bermotivasi berdasar pada kebutuhan fisiologis, keamanan, social, harga diri dan aktualisasi diri”.

Jika diamati hasil penelitian dan dikaitkan dengan hasil Forum Group Discussion jelas membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Simeulue masih rendah dan perlu ditingkatkan dengan cara memahami kebutuhan pegawai itu sendiri.

Sesungguhnya, seseorang masuk ke dalam organisasi seperti organisasi pemerintah sebagai ungkapan adanya kebutuhan pokok dan penting bagi kelangsungan hidupnya baik motifnya pribadi atau internal. Di lain pihak, rangsangan berasal dari luar. Biasanya rangsangan ini dijadikan sebagai bagian dari lingkungan kerja yang diberikan oleh pimpinan untuk mendorong pegawainya melaksanakan pekerjaan. Setelah lewat beberapa waktu (hari, minggu dan bulan), pimpinan menilai prestasi kerja. Dari hasil evaluasi akan menelurkan beberapa ganjaran baik bersifat positif maupun negatif (hukuman). Jika penilaian bersifat positif sesuai dengan pertimbangan pegawai, maka akan memunculkan dorongan untuk memenuhi kebutuhannya. Itu sebabnya motivasi perlu dipahami dengan baik seseorang orang bergabung dalam organisasi. Selanjutnya akan dijelaskan setiap dimensi-dimensi motivasi pegawai sebagaimana disajikan pada uraian berikut :

1). Dimensi Kebutuhan Fisiologis

Dimensi kebutuhan fisiologis diukur dengan 4 indikator yang meliputi kecukupan gaji, fasilitas perumahan, pakaian dinas (seragam), ruangan kerja yang sehat. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi standar kebutuhan fisiologis tergolong baik dengan skor 113. Ini menggambarkan bahwa kebutuhan fisiologis pegawai dalam bentuk gaji

telah baik. Dengan ketetapan gaji yang diberikan kepada pegawai, pakaian seragam, ruangan kerja yang sehat tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Diberikannya kebutuhan fisiologis kepada pegawai tidak lain agar dia tetap bertahan dalam organisasi sekaligus bertahan sebagai manusia, sebab manusia (aparatur) merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti. Karena itu kebutuhan fisiologis harus terus diberikan.

2). Dimensi Kebutuhan Keamanan

Dimensi kebutuhan keamanan diukur dengan 4 indikator yang meliputi jaminan kesehatan, uang pensiun, asuransi, transport ke tempat kerja. Hasil tanggapan responden untuk terhadap setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi kebutuhan keamanan tergolong baik dengan skor 116. Ini menggambarkan bahwa kebutuhan keamanan pegawai seperti askes atau BPJS, uang pensiun, asuransi, transport ke tempat kerja (seperti mobil dinas) telah baik. Artinya, dengan diberikannya kebutuhan keamanan pegawai akan membuat mereka bekerja sungguh-sungguh. Sebab pegawai tidak memikirkannya untuk pindah ke lembaga lain diluar PNS karena PNS telah miliki jaminan keamanan seperti uang pensiun dari pemerintah.

3). Dimensi Kebutuhan Sosial

Dimensi kebutuhan sosial diukur dengan 4 indikator yang meliputi persahabatan dalam bekerja, diterima oleh teman sekerja dan kelompok kerja, dukungan dari pimpinan dan teman sekerja, bekerja dalam tim. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi kebutuhan sosial tergolong baik dengan skor 109. Ini menggambarkan bahwa kebutuhan sosial yang terjadi selama ini di Bappeda Simeulue telah baik. Dengan

diberikannya kesempatan kepada pegawai untuk bersosialisasi dengan tim kerja atau satu kantor tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Diberikannya kebutuhan sosial kepada pegawai karena pegawai adalah makhluk sosial ingin bekerjasama dengan tim kerjanya.

4). Dimensi Kebutuhan Akan Harga Diri

Dimensi kebutuhan akan harga diri diukur dengan 4 indikator yang meliputi menguasai berbagai keahlian, prestasi kerja yang maksimal, perasaan senang jika dihargai, bertingkah laku dan giat mengejar prestasi. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi kebutuhan akan harga diri tergolong kurang baik dengan skor 75. Ini menggambarkan bahwa kebutuhan akan harga diri pegawai dalam bentuk penghargaan belum optimal diberikan kepada pegawai. Pegawai mempunyai kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri. Jika kebutuhan ini tidak diberikan akan membuat mereka tidak termotivasi bekerja yang pada gilirannya kinerja mereka menurun.

5). Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dimensi kebutuhan aktualisasi diri diukur dengan 4 indikator yang meliputi mewujudkan kemampuan maksimal, mendapatkan perlakuan istimewa, menjadi yang terbaik di lembaga. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi kebutuhan aktualisasi diri tergolong kurang baik dengan skor 74. Ini menggambarkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri pegawai dalam bentuk memberikan kesempatan menjadi pimpinan di lembaga tempat bekerja. Setiap pegawai mempunyai cita-cita dalam

bekerja seperti menjadi pimpinan, dan lembaga pun menginginkan pimpinan yang sukses untuk membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Karena itu, dibutuhkan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil kinerja pegawai lebih tinggi.

b. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai terdiri atas 5 dimensi yaitu sikap, latihan, sumber daya, dorongan dan komitmen yang dianggap menentukan keberhasilan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue. Variabel ini diukur dengan 15 item pertanyaan kuesioner. Berdasarkan rata-rata skor untuk setiap dimensi diperoleh gambaran variabel kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Skor Dimensi Variabel Kinerja Pegawai Bappeda
Kabupaten Simeulue

No	Dimensi	Skor	Jumlah Item	Rata-rata Skor	Kategori
1	Sikap	324	3	108	Baik
2	Latihan	331	3	111	Baik
3	Sumberdaya	237	3	79	Kurang Baik
4	Dorongan	321	3	107	Baik
5	Komitmen	249	3	83	Kurang Baik
	Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue	1462	15	97	Kurang Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Bila diinterpretasikan Tabel 4.3 di atas tampak bahwa variabel kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue secara umum masih tergolong kurang baik dengan skor 97. Artinya kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue masih perlu mendapat perhatian. Sebab kinerja suatu hasil kerja yang harus dicapai oleh pegawai atau kelompok orang (bagian) yang ada di Bappeda sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan Bappeda Kabupaten Simeulue secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang dimiliki pegawai.

Rendahnya kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue sejalan dengan hasil FGD (Forum Group Discussion) yang dilakukan peneliti yaitu :

“bahwa Kinerja Bappeda Kabupaten Simeulue perlu diperbaiki dari segi kebijakan dan kewenangan, karena ada beberapa tugas dan fungsi tidak berjalan, kedekatan pada masyarakat harus lebih ditingkatkan”

Jika dikaitkan dengan data sekunder hasil pemeriksaan Surat Inspektorat kepada Bappeda Simeulue dalam suratnya Nomor : 709/317/ST-IA/2014 tanggal 15 September 2014 perihal Pemeriksaan Reguler Tahun Anggaran 2013 menyimpulkan (1). Adanya keterlambatan Bappeda Kabupaten Simeulue menyampaikan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan PPAS Tahun Anggaran 2014 ke DPRK. Karena itu, agar kinerja pegawai semakin baik maka motivasi kerja harus diberikan pimpinan kepada pegawainya. Selanjutnya akan dijelaskan setiap dimensi-dimensi kinerja pegawai sebagaimana disajikan pada uraian berikut :

1). Dimensi Sikap

Dimensi sikap diukur dengan 4 indikator yang meliputi tidak menunda pekerjaan kesenangan bekerja, kebanggaan sebagai PNS. Hasil tanggapan

responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi sikap tergolong baik dengan skor 108. Ini menggambarkan bahwa sikap pegawai dalam bekerja adalah baik, tetapi tidak serta merta diimbangi dengan kinerja yang tinggi. Namun demikian, aparatur yang memiliki sikap positif apabila terdapat perpaduan antara komponen kognisi, afeksi dan konasi. Sikap kognisi yaitu apabila pegawai memiliki ide-ide atau gagasan untuk mempercepat capaian kinerja melalui pengalaman, dan pengetahuan yang ia miliknya. Pegawai memiliki sikap yang baik harus mempercepat pelaksanaan pekerjaannya, tidak menunda-nunda pekerjaannya. Harus memiliki kebanggaan tersendiri menjadi PNS karena tidak semua orang memiliki kesempatan yang sama menjadi pelayan masyarakat.

2). Dimensi Latihan

Dimensi latihan diukur dengan 4 indikator yang meliputi kesempatan mengembangkan diri, kesempatan dalam promosi, kesempatan mengikuti diklat. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi latihan tergolong baik dengan skor 111. Ini menggambarkan bahwa latihan yang dimiliki pegawai seperti Diklat Prajabatan, Diklat Pimpinan I, Diklat Pimpinan II, Diklat Pimpinan III, Diklat Pimpinan IV dan Diklat fungsional dan Diklat Teknis telah baik namun tidak serta merta diimbangi dengan kinerja pegawai.

Dilaksanakannya pengembangan SDM oleh Bappeda Kabupaten Simeulue untuk dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (kompetensi). Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil

keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Salah satu cara untuk pengembangan SDM yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

3). Dimensi Sumber Daya

Dimensi sumber daya diukur dengan 4 indikator yang meliputi SDM yang kapabel, perlengkapan kantor, ketersediaan dana. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi sumberdaya tergolong kurang baik dengan skor 79. Ini menggambarkan bahwa sumberdaya yang dimiliki Bappeda Kabupaten Simeulue belum tergolong baik. Ketersediaan sumber daya memiliki peranan penting untuk mendorong kinerja pegawai, apabila sumber daya yang terdapat didalam organisasi tidak dapat dimanfaatkan dengan baik dalam kegiatan pelayanan publik maka akan berdampak negatif terhadap percepatan kinerja pegawai. Demikian juga sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan tetapi tidak diperlengkapi dengan sarana dan prasarana maka akan berimplikasi pada kinerja pelayanan public.

4). Dimensi Dorongan

Dimensi dorongan diukur dengan 4 indikator yang meliputi kesungguhan melakukan tugas, mempertahankan hidup, mengatasi kesulitan. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi dorongan tergolong baik dengan skor 107. Ini menggambarkan bahwa dorongan pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue untuk berkinerj tinggi adalah baik, meskipun tidak

serta merta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja di Bappeda Kabuapten Simeulue umumnya bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong yang ada dalam diri mereka sendiri, kekuatan itu umumnya berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan (*needs*), atau keinginan-keinginan (*wants*), ataupun perasaan takut (*fears*). Misalnya, informasi dari pimpinan kepada seseorang untuk tugas ke Jakarta maka akan membuat pegawai terdorong untuk menyelesaikan tugasnya. Artinya, dengan tugas ke Jakarta menjadi mesin penggerak (pendorong) karena ada rangsangan dari dalam diri individu yang bersifat internal untuk pergi ke Jakarta.

5). Dimensi Komitmen

Dimensi komitmen diukur dengan 4 indikator yang meliputi berusaha keras membuat yang terbaik, menerima nilai organisasi, loyal kepada lembaga. Hasil tanggapan responden untuk setiap indikator secara umum menunjukkan dimensi komitmen tergolong kurang baik dengan skor 83. Ini menggambarkan bahwa komitmen pegawai untuk berkinerja tinggi di lembaga Bappeda Kabupaten Simeulue belum tergolong baik. Pegawai harus berjanji kepada diri sendiri untuk melakukan yang terbaik agar berkinerja tinggi. Karena itu, pimpinan Bappeda Kabupaten Simeulue sebagai motivator harus menyadari bahwa pegawai yang bekerja di lembaga disamping adanya dorongan dari dalam diri pegawai maka pimpinan sebagai motivator harus dapat memberikan rangsangan dari luar agar kebutuhan individu dapat terpenuhi. Jika ada dorongan dari dalam dan motivasi dari luar maka komitmen terhadap organisasi yang terwujud.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Statistik Simultan (Secara Total/Serentak)

Sebagaimana disajikan pada bab III terdahulu penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi ganda, tetapi sebelum sampai kepada pengujian hipotesis peneliti akan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan menggunakan regresi ganda apabila data yang diperoleh diasumsikan memenuhi (1). Normalitas; (2). Heteroskedastisitas; (3). Multikolinearitas; (4). Autokorelasi.

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk menguji kebenaran model regresi linier berganda yaitu pengaruh dimensi kebutuhan fisiologis, (X_1), kebutuhan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan akan harga diri (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) Bappeda Kabupaten Simeulue. Untuk dapat menggunakan regresi berganda, maka data yang digunakan harus memenuhi persyaratan asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi. Asumsi-asumsi tersebut akan diuraikan lebih lanjut.

1). Uji Normalitas

Normalitas dalam statistik parametrik seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk populasi kecil yaitu sebanyak 42 orang pegawai. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau uji kolmogorov-smirnov, chi-square, Liliefors maupun Shapiro-Wilk. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* dibawah ini:

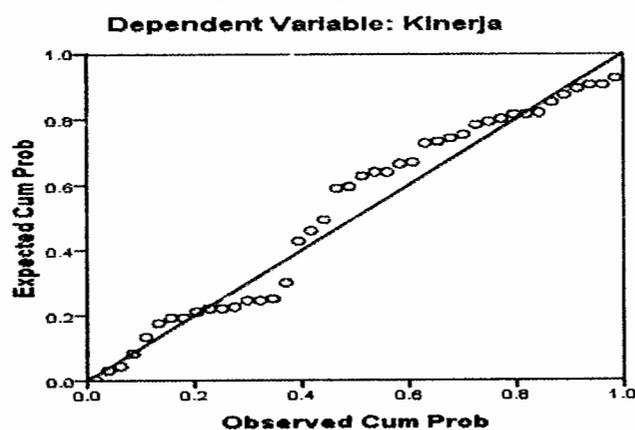
Tabel 4.4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33518288
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.108
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.398
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.398 ini mencerminkan bahwa nilai signifikansi 0.398 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

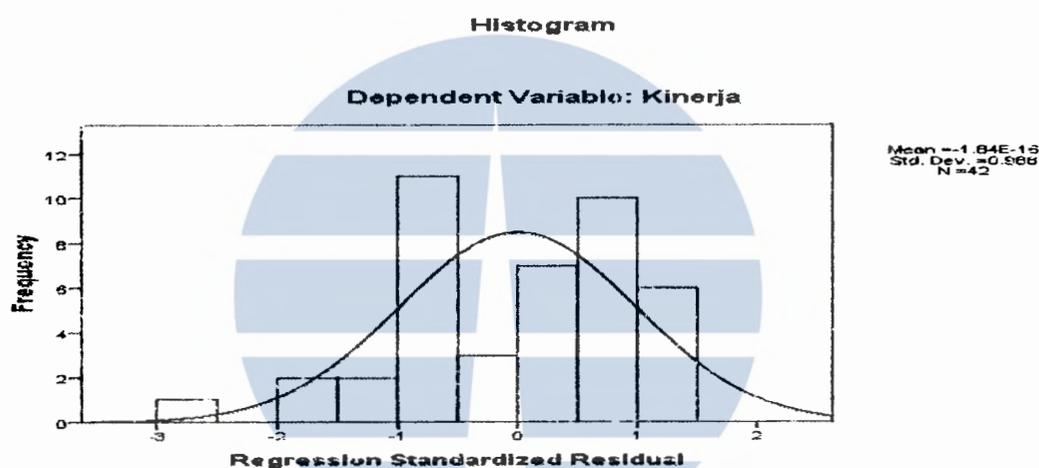
Gambar 4.1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 menunjukkan nilai-nilai sebaran error yang berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpenjar jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan asumsi normalitas terpenuhi, artinya uji regresi ganda tentang variabel kinerja pegawai layak digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, bila dilihat dari data dari distribusi sebagaimana disajikan pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas Data Variabel Y



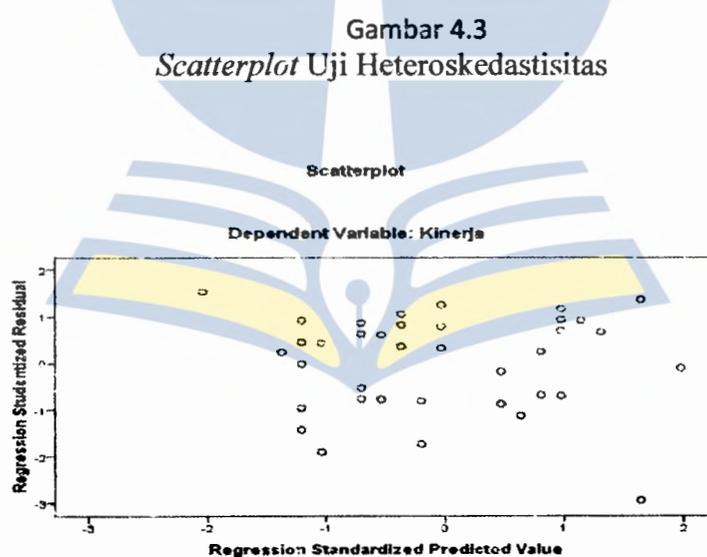
Histogram pada gambar 4.2 menjelaskan bahwa data distribusi nilai residu (error) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal yang diperlihatkan oleh garis lengkung berbentuk bel. Dengan demikian pada gambar 4.1 dan 4.2 memberi kesimpulan bahwa residu dari model dianggap berdistribusi normal. Kedua gambar tersebut menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas dalam penelitian ini.

2). Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara

mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari model *Scatterplot* model tersebut. Jika model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output *Scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik.

Gambar 4.3 dibawah ini menunjukkan bahwa model regresi bahwa residu yang ada mempunyai varians yang konstan dan regresi tidak terlihat residu meningkat atau menurun dengan pola tertentu. Grafik memberi makna bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot* berikut ini:



3). Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel dependent dengan variabel independent bersifat linier dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji multikolinearitas adalah tidak

terjadi masalah multikolinieritas apabila nilai VIF dibawah 10 dan sebaliknya jika nilai VIF melebihi angka 10, maka disimpulkan telah terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	55.906	8.493		6.579	.000		
	Motivasi	-.072	.115	-.099	-.627	.534	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan gambar pada tabel 4.5 diketahui nilai VIF kurang dari 10 atau hanya berada pada kisaran maksimal 1.000 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas atau masih bisa ditoleransi. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh antara variabel independent (motivasi) terhadap kinerja pegawai bersifat linier dalam model regresi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinieritas terpenuhi.

4). Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilihat dari uji Durbin-Watson standar untuk menentukan adanya atau tidaknya autokorelasi secara umum adalah:

- 1) Angka DW = 2 berarti autokorelasi positif
- 2) Angka DW < 1.5 berarti ada gejala autokorelasi

- 3) Angka DW diantara 1.5 – 2.5 berarti tidak ada autokorelasi
- 4) Angka DW diatas $> 2 - 4$ berarti ada autokorelasi negatif

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.6
Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.399 ^a	.010	-.015	4.38904	1.919

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.6 di atas didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 1,919. Pengukuran di atas berdasarkan variabel Y sebagai variabel dependennya. Karena nilai DW (Durbin-Watson) berada diantara 1,000 – 2,000 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memperlihatkan adanya gejala otokorelasi. Dengan demikian berdasarkan asumsi-asumsi statistik di atas maka alat uji regresi ganda yang digunakan dalam penelitian ini memehuni asumsi yang diharapkan. Karena itu pengujian hipotesis menggunakan regresi ganda dapat dilanjutkan pada uraian berikut.

5). Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen (bebas) berskala kuantitatif terhadap satu variabel dependen (tidak bebas). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3),

kebutuhan akan harga diri (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) terhadap variabel dependen Y yaitu kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue. Regresi linier berganda ini juga digunakan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai dimasa akan datang akan bisa diramalkan oleh faktor adalah kebutuhan fisiologis, (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan akan harga diri (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5). Adapun persamaan regresi berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \epsilon$. Lebih jelasnya, hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.830	3.094		2.854	.007
	X1	1.056	.150	.495	7.046	.000
	X2	.913	.198	.321	4.617	.000
	X3	1.177	.161	.525	7.324	.000
	X4	1.234	.311	.270	3.972	.000
	X5	.822	.248	.230	3.315	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 4.7 di atas maka persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah : Kinerja pegawai (Y) = 8.830 + 1.056X₁ + 0.913X₂ + 1.177X₃ + 1.234X₄ + 0.822X₅ persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. $Y = \text{Konstanta} = 8.830$ ini menunjukkan nilai rata-rata Y apabila X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 bernilai nol. Artinya, apabila pimpinan Bappeda Kabupaten Simeulue tidak mampu mengimplementasikan kebutuhan fisiologis, (X_1), kebutuhan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan akan harga diri (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) maka kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue yang mengalami penurunan sebesar 8.830. Sebaliknya, apabila pimpinan Bappeda Kabupaten Simeulue mampu memberikan kebutuhan X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 dengan baik maka kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue akan bertambah atau mengalami kenaikan sebesar 8.830. Meski demikian yang mempengaruhi kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue masih ada faktor lain yang masih tidak terdeteksi ($\epsilon/\text{epsilon}$) yang turut mempengaruhinya. Misalnya, Pengawasan, komunikasi ketersediaan sarana dan prasarana, dan lain-lain.
- b. Koefisien regresi X_1 (fisiologis) = 1.056. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel kebutuhan fisiologis seperti kenaikan gaji sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeuleu akan mengalami peningkatan sebesar 1.056.
- c. Koefisien regresi X_2 (keamanan) = 0.913. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel keamanan sebesar satu satuan misalnya uang pensiun yang lebih baik, sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeuleu akan mengalami peningkatan sebesar 0.913.

- d. Koefisien regresi X_3 (sosial) = 1.177. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel kebutuhan sosial misalnya diberikannya ijin mengunjungi keluarga yang sakit sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue akan mengalami peningkatan sebesar 1.177.
- e. Koefisien regresi X_4 (harga diri) = 1.234. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel harga diri misalnya diberikan pujian pada acara apel pagi sebesar satu satuan, sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue akan mengalami peningkatan sebesar 1,234
- f. Koefisien regresi X_5 (aktualisasi diri) = 0.822. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel aktualisasi diri misalnya dukungan pimpinan untuk menjadi pejabat eselon lebih tinggi, sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue akan mengalami peningkatan sebesar 0.822.

6). Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri dapat menjelaskan variabel independen (Y) yaitu kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue. Hasil perhitungan koefisien determinasi atau R.square (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.827	1.06941

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X4, X3

Dari hasil perhitungan untuk nilai R^2 dalam analisis regresi berganda di atas maka diperoleh angka koefisien determinasi R.square atau R^2 sebesar 0,848, artinya 84.8% variasi variable kebutuhan fisiologis (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), harga diri (X_4), dan aktualisasi diri(X_5), dapat menerangkan variasi variabel kinerja pegawai di Bappeda di Kabupaten Simeulue. Atau kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), harga diri (X_4), dan aktualisasi diri(X_5) sebesar 84.8%. Sedangkan sisanya 15.2% dijelaskan oleh variabel residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini, misalnya pengawasan, kepemimpinan dan lain-lain.

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Bappeda di Kabupaten Simeulue sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dalam tesis dengan judul :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Stephanie Tinggogoy, Henry Tamboto, George Rori 2013 yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulut Cabang Tomohon. Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Bank

Sulut Cabang Tomohon sebanyak 39 responden. Data dianalisis dengan menggunakan rumus analisis linear sederhana, analisis korelasi Product Moment, Uji t dan Koefisien determinan R^2 .

2. Penelitian lain yang dilakukan oleh Budhi, Ari Yanuar Tri 2006 yang berjudul Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dimana membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena-fenomena yang diselidiki (Nazir,1989 : 97). Kemudian penulis mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner mengenai pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka.
3. Penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (kasus pada divisi network management PT. INDOSAT, Tbk yang di teliti oleh Helga Margareth,2013 , menggunakan studi kasus metode analisis kuantitatif deksriptif.
4. Penelitian yang dilakukan Rosmala Ratina,2011 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.
5. Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bangka yang diteliti oleh Arpandi Asrudin, 2012,.Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari motivasi kerja

terhadap kinerja Pegawai, sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai dan pengaruh antara motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal dengan menggunakan metode survey.

6. Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur dalam Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara yang diteliti oleh Hanita Faria, 2009. Metode penelitian yang digunakan dengan menggunakan model regresi linier dengan metode kuadrat terkecil. Dalam penelitian ini nilai peningkatan kinerja akan diregresikan dengan motivasi kerja. Setelah dilakukan analisis data dapat dikatakan bahwa motivasi kerja aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara adalah baik. Melalui uji regresi dengan menggunakan metode kuadrat terkecil maka diperoleh koefisien regresi sebesar 0,40, maka dapat dikatakan faktor motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja aparatur.
7. Penelitian oleh Kamaruzzaman, 2011 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis melalui analisis uji F dan uji T. Berdasarkan hasil analisis dan pembalxasan diketahui motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang, dengan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas lebih kecil 0,05. Motivasi dan

lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang, dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas lebih kecil 0,05.

Selanjutnya, untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial atau satu persatu akan diuji pada uraian berikut.

Penelitian terdahulu ini diringkas dan dibuat tabel dengan unsur-unsur sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul dan Tahun Penelitian	Metodologi yg digunakan	Hasil penelitian	Analisis kritis
1	Stephanie Tinggogoy, Henry Tamboto, George Rori	2013	Metode Kuantitatif.	Terdapat hubungan atau korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar ($r = 0.6897 / 0.69$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0.4761 atau 47,61 % memberi arti bahwa variabel X Dengan kata lain sumbangan atau kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,61% dan sisanya 52,39% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Untuk pengujian hipotesis dilakukan uji t dengan taraf nyata	Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 47.61% dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5.80 > 1.684$ maka hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Tomohon.

				$\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} yaitu = 1.684 sedangkan $t_{\text{hitung}} = 5.80$.	
2.	Budhi, Ari Yanuar Tri	2006	Metode survey kuantitatif	Hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa mengenai pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka mempunyai pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka	dengan koefisien determinasi sebesar 70,56 % yang artinya baik buruknya pelaksanaan pemberian motivasi yang dilaksanakan oleh Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Helga Margareth	2013	Metode survey kuantitatif	Berdasarkan pada hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Dengan dimensi Kepuasan Kerja Budaya Organisasi dan Pola Kepemimpinan memiliki hubungan sebagai berikut yaitu, dimensi Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sedang atau Asosiasi moderat (moderat relation) dengan Variabel Kinerja , dimana nilai hubungan tersebut adalah sebesar 0,419 atau 41,9 %	Motivasi kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, Budaya organisasi dan pola kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil skripsi menyarankan bahwa pihak manajemen perusahaan sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi (kepuasan kerja, budaya organisasi, pola kepemimpinan) yang membuat kinerja karyawan

				<p>antara Budaya Organisasi dengan Variabel Kinerja, 0,404 atau 40,4% sehingga memiliki hubungan yang sedang dan antara Pola Kepemimpinan dengan Variabel Kinerja memiliki hubungan yang kuat karena berada di rentang nilai sebesar 0,610 atau 61% Hubungan yang terjadi antara variable bersifat positif dan dari tabel korelasi yang memiliki korelasi yang paling signifikan adalah pada dimensi Pola kepemimpinan</p>	meningkat.
4	Rosmala Ratina	2011	Metode survey korelasi	<p>Hasil Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir</p>	<p>Tingginya motivasi kerja akan menyebabkan tingginya prestasi kerja yang dicapai pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir.</p>
5	Arpandi Asrudin	2012	Penelitian kuantitatif yang bersifat	<p>Hasil penelitian menunjukkan; terdapat pengaruh</p>	<p>Motivasi kerja merupakan gabungan dari</p>

			<p>kausal dengan menggunakan metode survey</p>	<p>variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka sebesar 50,1%,</p>	<p>faktor motif, harapan dan insentif imbalan. Motif yang menjadi faktor dominan yang disebabkan penghargaan, aktualisasi diri dan prestasi. Terdapat pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka sebesar 70,9%, sumber daya manusia mencakup sikap, pengetahuan dan kemampuan</p>
7	Hanita Fariel	2009	<p>metode penelitian yang digunakan dengan menggunakan model regresi linier dengan metode kuadrat terkeci</p>	<p>Melalui uji regresi dengan menggunakan metode kuadrat terkecil maka diperoleh koefisien regresi sebesar 0,40, maka dapat dikatakan faktor motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja aparatur. Setelah dikonsultasikan pada uji t-statistik yaitu dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel. Dengan menggunakan derajat kebebasan (df) signifikan $\alpha = 0,05$ diketahui t-hitung lebih besar dari pada t-tabel</p>	<p>Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja adalah sebesar 0,40 % dan sisanya 0,60 % ditentukan variabel lain. Berdasarkan uji t-hitung ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan peningkatan kinerja aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara.</p>

				dengan demikian pengaruh yang dihasilkan antara peningkatan kinerja dengan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan	
8	Kamaruzza man	2011	Metode Kuantitatif	analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis melalui analisis uji F dan uji T. Berdasarkan hasil analisis dan pembalxasan diketahui motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang, dengan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas lebih kecil $< 0,05$. Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang, dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas lebih kecil $< 0,05$	Motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sintang Kabupaten Sintang. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang sudah distandarisasi variabel motivasi lebih besar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja

Sumber : Diolah Peneliti 2015.

Selanjutnya, untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial atau satu persatu akan diuji pada uraian berikut :

3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Satu Persatu)

Sebagaimana disajikan pada Bab II terdahulu bahwa hipotesis yang di ajukan dalam peneitian ini ada lima butir, keempat butir tersebut akan diuji satu persatu.

- a. Ada Pengaruh Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1) terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_1 Y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue

$H_1 : \rho_{X_1 Y} > 0$ Terdapat pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue.

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

- 1). Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $42-5-1 = 1.688$ maka h_0 ditolak. Artinya ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_1 terhadap Y .
- 2). Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $42-5-1 = 1.688$ maka h_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_1 , terhadap Y .

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel kebutuhan fisiologis sebesar 7.046 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.688. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel}

tabel maka dimensi kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis pertama yang diajukan di Bab II menyatakan ada pengaruh antara kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue benar dan terbukti. Artinya, jika kinerja pegawai hendak ditingkatkan maka kebutuhan fisiologis pegawai harus diperhatikan. Kalau kebutuhan fisiologis saja tidak terpenuhi maka akan sulit mendongkrak kinerja pegawai. Sebab apabila kebutuhan fisiologis belum bisa dipenuhi maka pegawai akan mencari jalan keluar dengan cara mengobjek (mencari pendapatan lain) diluar jam kerja, sehingga akan mengganggu kinerjanya.

- b. Ada Pengaruh Variabel Kebutuhan Keamanan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kebutuhan keamanan terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_2Y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh kebutuhan keamanan terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue

$H_1 : \rho_{X_2Y} > 0$ Terdapat pengaruh kebutuhan keamanan terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

- 1). Jika t hitung $>$ dari t tabel dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $42-5-1 = 1.688$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_2 , terhadap Y .

- 2). Jika t hitung $<$ dari t tabel dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $42-5-1 = 1.688$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_2 , terhadap Y .

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel kebutuhan keamanan sebesar 4.617 sedangkan t tabel sebesar 1.688. Artinya dimensi kebutuhan keamanan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis kedua yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh antara kebutuhan keamanan terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue benar dan terbukti. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan harus memenuhi kebutuhan keamanan pegawai itu sendiri. Kalau hendak meningkatkan kinerja pegawai maka kebutuhan keamanan seperti uang pensiun, asuransi (jamsostek), harus diperhatikan agar pegawai aman dalam bekerja sehingga fokus mewujudkan kinerjanya.

- c. Ada Pengaruh Variabel Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_3Y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue

$H_1 : \rho_{X_3Y} > 0$ Terdapat pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

- 1). Jika t hitung $>$ dari t tabel dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $42-5-1 = 1.688$ maka h_0 ditolak. Artinya ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_3 , terhadap Y .
- 2). Jika t hitung $<$ dari t tabel dengan α 0.05 dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $42-5-1 = 1.688$ maka h_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_3 , terhadap Y .

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel kebutuhan sosial sebesar 7.324 atau lebih besar dari t tabel sebesar 1.688. Artinya dimensi kebutuhan sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis ketiga yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue dapat dibuktikan. Artinya, jika pimpinan ingin meningkatkan kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue kebutuhan sosial seperti diberikan ijin meninggal tugas mengunjungi keluarganya atau pimpinan datang membesuk keluarga pegawai sedang opname maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika pimpinan tidak memberikan izin atau tidak pernah mengunjungi keluarga pegawai yang sedang opname maka kinerja pegawai akan turun. Sebab, pegawai adalah makhluk sosial yang memiliki perasaan sosial.

d. Ada Pengaruh Variabel Kebutuhan Harga Diri (X_4) terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kebutuhan harga diri terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeuleu maka dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_4Y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh kebutuhan harga diri terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue

$H_1 : \rho_{X_4Y} > 0$ Terdapat pengaruh kebutuhan harga diri terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

- 1). Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan $\alpha 0.05$ dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $42-5-1 = 1.688$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_4 , terhadap Y.
- 2). Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dengan $\alpha 0.05$ dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $42-5-1 = 1.688$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_4 , terhadap Y.

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel kebutuhan harga diri dengan nilai t_{hitung} 3.972 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.688. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dimensi kebutuhan harga diri mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis keempat yang diajukan di Bab II menyatakan terdapat pengaruh kebutuhan harga diri terhadap kinerja pegawai Bappeda dapat dibuktikan. Artinya, jika pimpinan ingin

meningkatkan kinerja pegawai maka kebutuhan harga diri mempunyai kontribusi yang luar biasa.

- e. Ada Pengaruh Variabel Aktualisasi Diri (X5) terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue (Y)

Untuk mengetahui apakah ada aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeuleu maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_5Y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue

$H_1 : \rho_{X_5Y} > 0$ Terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

- 1). Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan α 0.05 dan derajat bebas $n-k-1$ yaitu $42-5-1 = 1.688$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_4 , terhadap Y .
- 2). Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dengan α 0.05 dan derajat bebas $n-k-1$ yaitu $42-5-1 = 1.688$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_4 , terhadap Y .

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar 3.315 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.688. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka dikategorikan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis kelima yang diajukan di Bab II

menyatakan terdapat pengaruh antara kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue benar dan terbukti. Artinya, jika pimpinan meningkatkan kinerja pegawai maka kebutuhan aktualisasi diri harus diberikan kepada pegawai.

4. Uji Variabel Pakai Tabel Anova atau Uji Simultan (F_{test})

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi pegawai beserta dimensi-dimensinya yang meliputi kebutuhan fisiologis (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), harga diri (X_4), dan aktualisasi diri (X_5), secara bersama-sama dalam mempengaruhi penyelenggaraan pemerintahan desa di Kabupaten Simeulue. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh dimensi, kebutuhan fisiologis (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), harga diri (X_4), dan aktualisasi diri (X_5), terhadap variabel tidak bebas Y kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue
- b. $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh dimensi, kebutuhan fisiologis (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), harga diri (X_4), dan aktualisasi diri (X_5), terhadap variabel tidak bebas Y kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya F signifikan $> 0,05$
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya nilai F signifikan $< 0,05$

Hasil uji F dapat dilihat pada tampilan data *print out* berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil uii

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.972	5	45.994	40.217	.000 ^a
	Residual	41.171	36	1.144		
	Total	271.143	41			

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X4, X3

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil analisis regresi pada tabel 4.10 di atas didapatkan hasil perhitungan untuk nilai F_{hitung} sebesar $40.217 > F_{tabel}$ sebesar $2,3$). Artinya, terdapat pengaruh secara bersama-sama atau serentak dimensi kebutuhan fisiologis (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), harga diri (X_4), dan aktualisasi diri (X_5), terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue dengan demikian model regresi ganda ini cukup baik digunakan untuk menghitung pengaruh kebutuhan fisiologis (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), harga diri (X_4), dan aktualisasi diri (X_5), terhadap kinerja pegawai BaPpeda di Kabupaten Simeulu. Pembuktian hasil penelitian ini juga dilakukan melalui FGD (*Forum Group Discussion*) yang menyimpulkan bahwa :

“pengaruh motivasi terhadap kinerja sangatlah penting diterapkan di Bappeda Kabupaten Simeulue karena dengan adanya motivasi dapat menjadi pendorong dalam menuju suatu keberhasilan dalam pelaksanaan kinerja akan mencapai hasil dengan baik dan berdampak positif bagi Bappeda Kabupaten Simeulue”.

Dengan demikian hasil statistik maupun FGD (*Forum Group Discussion*) menunjukkan bahwa motivasi sangat penting dipahami oleh pimpinan agar pegawai berkinerja tinggi khususnya di Bappeda Kabupaten Simeulue.

Karena itu, berdasarkan hasil perhitungan statistik dan kriteria keputusan penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti pada bab terdahulu adalah terbukti dan dapat diterima.

C. Pembahasan

Jika dicermati makna dari *Good Governance (GG)* atau pemerintahan yang baik adalah sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja pemerintahan yang telah mengalami perubahan paradigma manajemen sektor publik yang berorientasi kepada pelayanan publik. Sasaran paradigma *New Public Management (NPM)* melakukan reformasi manajemen publik yang memberikan penekanan kepada pada hubungan antara negara/*state* dengan pasar/*market*, dan masyarakat. Artinya, *New Public Management (NPM)* dan *Good Governance* saling melengkapi untuk meningkatkan pelayanan kepada publik. Tentu saja pelayanan publik prima para aparatur harus memiliki motivasi kerja agar kinerja pegawai semakin optimal.

Sebagaimana ditemukan dalam hasil penelitian bahwa 84.8% variasi variabel kebutuhan fisiologis (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), harga diri (X_4), dan aktualisasi diri (X_5), dapat menerangkan variasi variabel kinerja pegawai di

Bappeda di Kabupaten Simeulue. Artinya, 84,8 % pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bappeda di Kabupaten Simeulue. Artinya, motivasi kerja tidak boleh diabaikan/diremehkan untuk mendongkrak kinerja pegawai di Bappeda di Kabupaten Simeulue. Tanpa pemberian motivasi kerja yang kuat kepada pegawai diyakini kinerja pegawai akan menurun dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Karena itu, motivasi kerja pegawai perlu dipikirkan terus menerus oleh setiap pimpinan tanpa terkecuali pimpinan SKPD Bappeda Kabupaten Simeulue atau yang menduduki jabatan manajerial dan penerapannya mencakup seluruh proses manajemen sumberdaya manusia. Hal itu disebabkan karena pimpinan yang mengatur dan pegawai (bawahan) yang diatur dengan pola berpikir serta motivasi yang berbeda. Penyebab perbedaan ini disebabkan pergeseran pola konsumsi, pendidikan, umur, kesamptaan, perkawinan, afiliasi organisasi dan lain sebagainya.

Sedangkan dipihak lain khususnya dari Bappeda Kabupaten Simeulue itu sendiri menuntut adanya peningkatan kinerja pegawainya sesuai dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran utuh tentang capaian tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Tentu para pelaksana atau pegawai harus berusaha untuk mencapainya dengan pemberian motivasi. Dalam era otonomi, keadaan ini tidak dapat dielakkan begitu saja bahkan harus dikelola dengan cepat, mana kala tidak dikendalikan akan berpengaruh terhadap jalannya kegiatan lembaga dalam pencapaian tujuan dan akan bergantung pula kepada

keefektifan dan keefisienan para pimpinan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Secara bersamaan keberhasilan pimpinan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh kinerja staf mereka. Motivasi atau “*motivation*” berarti : pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam di ataslah yang akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat dijadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Perlu disadari oleh pimpinan lembaga seperti Bappeda Kabupaten Simeulue untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal pimpinan tidak cukup dengan meyakinkan bahwa pegawai telah memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang diisyaratkan bagi sesuatu pekerjaan. Melainkan, harus mampu mendorong dan mengarahkan potensi pegawai (staf) untuk mencapai tujuan lembaga. Kondisi ini hanya bisa dicapai dan dilaksanakan pimpinan jika memahami benar motivasi

kerja staf mereka dengan cara memenuhi kebutuhannya sebagaimana dikemukakan Maslow. Teori Maslow menggunakan dasar bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasi nya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Keberadaan jenjang kebutuhan ini merupakan ciri khas teori Maslow tetapi juga menimbulkan kritik karena dalam kehidupan nyata pemuasan kebutuhan manusia seringkali simultan dan tidak selalu berurutan satu demi satu.

Karena itu, untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik perlu diberikan motivasi kepada pegawai agar kinerja mereka optimal. Alex S. Nitisemito (1986 : 332) mengatakan bahwa “apabila organisasi publik tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya tidak akan dilaksanakan sepenuh hati atau mungkin dilaksanakan tetapi tidak sesuai dengan rencana yang diinginkan”. Pendapat ini menunjukkan bahwa suatu organisasi pemerintah harus mampu memotivasi bawahan agar kinerjanya meningkat sesuai dengan yang diinginkan. Pemenuhan kebutuhan fisiologis (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), harga diri (X_4), dan aktualisasi diri (X_5) sebagaimana dikemukakan oleh Abraham Maslow sebagai landasan teori penelitian ini sangat kuat pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Jika dicermati nilai t hitung yang paling memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai adalah dimensi kebutuhan sosial sebesar 7.324, nilai t hitung kebutuhan fisiologis sebesar 7.046 kedua dimensi ini sangat tinggi skornya dibandingkan dengan dimensi lainnya. Tingginya skor kedua dimensi ini

merupakan dimensi strategis untuk mendorong kinerja pegawai. Artinya, kebutuhan sosial dan kebutuhan fisiologis merupakan dimensi paling strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tingginya nilai t hitung kebutuhan sosial adalah untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Artinya, pimpinan SKPD Bappeda Kabupaten Simeulue harus membangun kontak-kontak sosial seperti, kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta, serta rasa kasih. Selalu memilih pegawai di sekeliling mereka, dan menerima kepuasan batin karena berada pada lingkungan yang bersahabat serta selalu menginginkan keleluasaan membina hubungan dalam pekerjaan.

Bahkan, pemuasan kebutuhan suasana persaingan akan dihindari sejauh mungkin arena kontak sosial merupakan kebutuhan bagi semua pegawai. Kerjasama dengan tim work yang kompak sangat diperlukan sebab dengan kerjasama yang baik segala persoalan dapat dipecahkan dengan mudah serta membuat lebih betah dalam bekerja. Kerjasama dalam organisasi erat hubungannya dengan kebutuhan motivasi kerja, karena motivasi merupakan gambaran penyebab timbulnya tingkah laku seseorang terutama tingkah laku yang mengarah kepada kerjasama maupun kinerja pegawai.

Demikian juga dimensi kebutuhan fisiologis dengan 7.046. Artinya, dimensi kebutuhan ini adalah untuk mempertahankan kelangsungan hidup pegawai atau suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup selama masih hidup didunia ini. Artinya, setiap pegawai pasti ingin bertahan hidup serta menunjukkan existensinya sebagai makhluk hidup dengan cara memenuhi kebutuhan biologis akan sandang dan pangan, perumahan. Kebutuhan ini akan dapat diberikan oleh

lembaga Bappeda Kabupaten Simeulue dengan gaji yang ditetapkan oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2009 tentang Penggajian PNS, dalam kebijakan dimaksud gaji terendah PNS golongan IA dengan masa kerja nol tahun Rp. 1.040.000 dan tertinggi golongan IVE masa kerja 32 tahun sebesar Rp. 3.400.000, kemudian dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 15, 16 dan 17 Tahun 2012 tentang Perubahan Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jika kenaikan gaji terus ditingkat dengan memperhatikan kebutuhan pegawai dan kondisi ekonomi maka akan membuat pegawai termotivasi bekerja. Karena itu, agar kinerja pegawai tidak menurun sebagaimana yang disajikan pada fenomena di latar belakang penelitian ini maka kesejahteraan PNS harus diperhatikan yaitu dengan memenuhi dimensi kebutuhan fisiologis.

Demikian juga kebutuhan keamanan seperti adanya jaminan hari tua, uang pensiun akan membuat mereka aman dalam bekerja, sebab ada uang pensiun yang hendak diterima ketika pensiun. Kebutuhan keamanan bukan hanya berkaitan dengan uang pensiun tetapi aman dalam melaksanakan tugas sehari-hari di kantor dengan sarana dan prasarana yang mendukung kinerja pegawai. Pegawai harus dilengkapi dengan alat-alat kerja yang membuat di aman bekerja.

Demikian juga kebutuhan akan harga diri seperti perwujudan segala potensi yang dimiliki seorang pegawai sebagai apa yang ada dalam kemampuannya, kebutuhan akan kekuatan, akan prestasi, akan kecukupan, akan keunggulan dan kemampuan, akan kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia, status, ketenaran, pengakuan, perhatian, arti yang penting martabat atau apresiasi maupun kebutuhan akan perwujudan diri sebagai apa yang ada dalam kemampuannya, kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai

keinginan untuk makin lama makin istimewa untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya. Semakin baik motivasi kerja pegawai yang diberikan pimpinan kepada pegawainya, maka akan membuat mereka lebih baik melaksanakan pekerjaannya dari yang sebelumnya, karena mereka telah diberikan pendidikan dan pelatihan yang pada gilirannya kinerja mereka semakin lebih melaksanakan tugas-tugasnya. Artinya dengan pemberian motivasi, kinerja pegawai semakin lebih baik atau meningkat, seperti kinerja pembuatan laporan bulanan, triwulan, dan tahunan selalu tepat waktu, atau tidak pernah terlambat. Sebab, dengan motivasi dalam bentuk Pendidikan dan Pelatihan Jabatan seperti, kepemimpinan, diklat fungsional, Diklat Pim II, III, IV, Adumla, SPAMA maupun diklat teknis dapat meningkatkan profesionalisme aparatur dalam bekerja. Jika semua dimensi-dimensi kebutuhan itu diberikan oleh pimpinan SKPD Bappeda Kabupaten Simuelue akan meningkatkan kinerja pegawai.

Sebab, kepemimpinan yang sukses mempengaruhi pegawai harus diperhatikan kebutuhan pegawai dalam hal ini motivasi kerja para pegawai. Seperti pemberian motivasi material maupun non material sehingga akan menumbuhkan profesionalisme aparatur yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur lebih bersikap responsif, tepat waktu datang dan pulang kerja, sederhana serta dapat menciptakan inovasi pelayanan sesuai dengan tuntutan publik. Tegasnya, itu tidak terlepas dari motivasi yang diperankan oleh pimpinan itu sendiri. Demikian juga penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan keahliannya maupun lingkungan kerja yang mendukung.

Maslow menunjukkan bahwa kelima jenis kebutuhan tersebut mempunyai kekuatan yang berbeda-beda dalam hal untuk dipuaskan dengan urutan-urutannya, seseorang akan terdorong motivasinya untuk memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi setelah mampu memuaskan tingkat kebutuhan yang lebih rendah (kebutuhan fisik) kemudian akan bergeser kepada kebutuhan berikutnya. Tetapi bukan berarti bahwa kebutuhan yang lebih rendah menjadi hilang. Kebutuhan dasar itu tetap ada dan terus akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Karena itu, pegawai sebagai manusia merupakan adalah salah satu sumber daya paling utama dalam organisasi, walaupun semakin canggih teknologi saat ini namun manusia tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimana baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya manusia yang merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan memeliharanya. Ungkapan manusia di belakang meja cukup memberikan keyakinan betapa pentingnya, manusia dalam kehidupan organisasi. Sebab, manusia juga mampu mengatasi hambatan yang dialami oleh organisasi, mengatasi dan menghitung akibat-akibat sampingan yang ditimbulkannya. Winardi (2005 : 30) mempertegas bahwa : "Harus diakui bahwasanya tidak ada organisasi tanpa manusia, sehingga dengan demikian para manejer harus mengetahui cara memotivasi, memimpin dan berkomunikasi dan perlu memahami hubungan-hubungan antar perorangan dan perilaku kelompok-kelompok orang-orang". Karena itu, eksistensi SDM harus dibina dan dipelihara dengan baik, agar mereka tidak meninggalkan organisasi.

Karena itu, memahami motivasi kerja pegawai adalah salah satu dari fungsi fundamental manajemen yang diperankan oleh pimpinan yaitu fungsi motivating, actuating, leading, agar fungsi itu dapat diterapkan tentu organisasi harus memiliki sejumlah sumber daya (*resources*) dikenal dengan istilah 6 M (the six M) yakni "*Men and Women, Material, Machines, Methods, Money, Markets*" (Winardi, 2004:10). Dengan tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki motivasi kerja tinggi, serta mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara terpadu, diharapkan akan lebih mudah mencapai kinerja pegawai.

Agar motivasi kerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue meningkat maka harus di dorong agar mereka berusaha meningkatkan kinerja karena adanya suatu keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat bagi dirinya. Apapun yang telah dilimpahkan Tuhan atas manusia baik kecakapan batin dan lain-lain agar digunakan sebaik-baiknya. Penggunaan itu harus disesuaikan dan diatur, kalau tidak kecakapan batin tidak lagi merupakan kegiatan moral. Manusia bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan, sesuatu yang direnungkan dan direncanakannya. Setiap orang wajib untuk menyelamatkan dan meningkatkan kesejahteraan jiwanya sendiri maupun kesejahteraan sesama manusia yaitu melalui bekerja di lingkungan Bappeda Kabupaten Simeulue.

Jika dikaitkan dengan dalam UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, intinya bahwa otonomi daerah (OTDA) dengan sasaran utamanya adalah untuk meningkatkan pelayanan publik, kesejahteraan masyarakat lokal, daya saing antar daerah, dan peran serta masyarakat. Artinya, untuk mencapai ketiga sasaran OTDA tersebut pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena itu,

esensi pemerintahan yang baik (*good governance*) tidak terlepas dari motivasi kerja yang dicirikan dengan terselenggaranya birokrasi berkinerja tinggi dalam pelayanan publik, hal ini sejalan dengan esensi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang ditujukan untuk memberikan keleluasaan kepada daerah mengatur dan mengurus masyarakat setempat, dan meningkatkan pelayanan publik.

Apabila kita mencermati sarana manajemen yaitu *Men and Women* adalah sarana manajemen terpenting dalam lembaga pemerintahan khususnya di Bappeda Kabupaten Simeulue. Statement ini dipertegas oleh Zainun (2004:41) “manusia merupakan unsur terpenting, paling utama dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya administrasi dan manajemen”. Hal ini disebabkan karena individu-lah bertindak dalam rangka membangun dan mewujudkan kerja sama atau jejaring (*net working*) dengan pihak yang akan melaksanakan aktivitas-aktivitas organisasi.

Karena itu, pimpinan Bappeda Kabupaten Simeulue harus mampu mempersatukan keterampilan-keterampilan (*skills*) yaitu *conceptual skills*, *human skills*, dan *technical skills* yang dimiliki para anggotanya agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal senada juga disampaikan Atmosudirdjo (2003:123) “bahwa sistem management yang canggih hanya dapat berfungsi jikalau dijalankan oleh tenaga-tenaga yang memiliki motivasi tinggi baik moral, intelektual maupun skills”.

Dengan demikian, tugas pokok fundamental yang akan dilakukan pimpinan untuk memahami *Men and Women* (manusia) adalah melaksanakan fungsi *motivating* (pemotivasian). Dengan motivasi (*motivation*) yang meningkat

disertai keterampilan yang tepat, dan sumber-sumber daya yang tepat, dapat memperbesar produktivitas organisasi. Dengan demikian motivasi merupakan sebuah determinan penting untuk mengukur kinerja individu dalam setiap organisasi, bahkan sama pentingnya dengan penentuan sasaran organisasi. Ini dipertegas Barker, Alan, (2000:235) mengatakan “*Thus, the task of motivation is at least as important as the task of goal setting*”. Dengan demikian motivasi pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue harus terus dipikirkan sepanjang individu masih anggota organisasi yang bersangkutan.

Adanya perhatian serius terhadap manusia dalam organisasi disebabkan pergeseran pola konsumsi, masa kerja, pengalaman, pendidikan, budaya, umur, kesamaptaaan, perkawinan, afiliasi organisasi dan lain sebagainya. Sedangkan dipihak lain khususnya dari organisasi itu sendiri menuntut adanya peningkatan kualitas pelayanan yang prima agar organisasi tetap eksis. Keadaan ini tidak dapat dielakkan begitu saja bahkan harus dikelola dengan sentuhan-sentuhan kemanusiaan, mana kala tidak dikendalikan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Sebagaimana di sampaikan Martoyo, Susilo 2004 : 176) “prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya”.

Untuk memperoleh kinerja *Men and Women* yang optimal pimpinan tidak cukup dengan meyakinkan bahwa pegawai telah memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang diisyaratkan bagi sesuatu pekerjaan. Melainkan, harus mampu mendorong (membangkitkan), dan mengarahkan *Men and Women* untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini hanya bisa dicapai dan dilaksanakan pimpinan jika memahami benar bagaimana membangkitkan atau motivasi

pegawai. Salah satu upaya memahami dan membangkitkan motivasi kerja pegawai adalah dengan cara menganalisis apa sesungguhnya "kebutuhan" pegawai itu sendiri sesuai dengan intensitasnya. Artinya, kebutuhan setiap pegawai itu berbeda satu sama lain bahkan bagi orang lain tidak bermanfaat. Winardi (2004 : 119) mempertegas "perlu juga diingat bahwa kekuatan-kekuatan yang memotivasi seseorang dewasa, hari ini mungkin hampir tidak ada nilainya sebagai motivator bulan berikutnya atau tahun-tahun berikutnya". Karena itu, sukses tidaknya seorang pimpinan apabila mampu membangkitkan motivasi pegawai itu sendiri dengan cara memahami apa sesungguhnya kebutuhan pegawai itu sendiri. Hal senada juga disampaikan Triton, (2010:234) katanya "memahami motivasi pegawai kebutuhan atau keinginan individu menjadi amat penting diketahui. Artinya sepanjang kebutuhan individu belum dapat dipahami akan sulit membangkitkan motivasi seseorang". Kebutuhan atau keinginan pegawai merupakan kekurangan atau pendorong, yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai mana yang mereka inginkan.

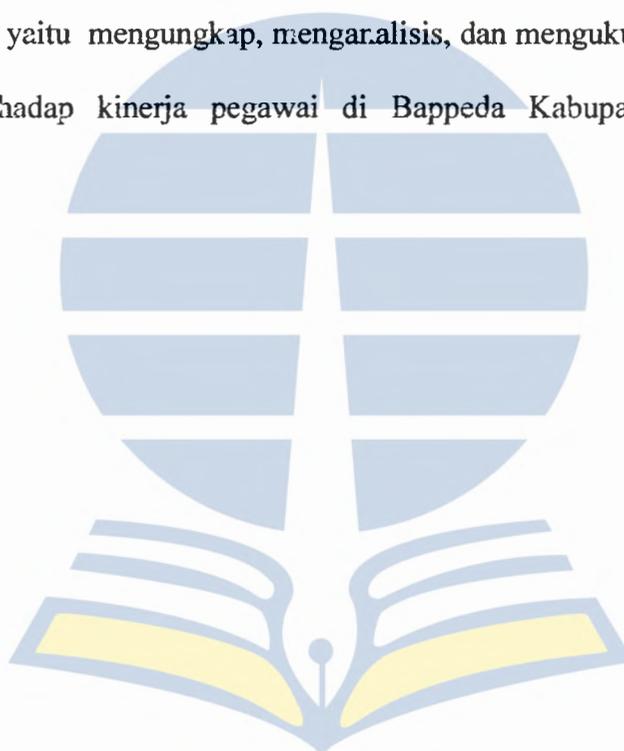
Demikian juga tentang kinerja yaitu catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/ kegiatan selama satu periode tertentu oleh Bappeda Kabupaten Simeulue bila diamati dari hasil penelitian dilapangan kinerja Bappeda masih tergolong kurang baik dengan skor 97 (kategori kurang baik) dimana pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai belum optimal. Hasil temuan dilapangan menunjukkan rendahnya kinerja pegawai tercermin dari Surat Inspektorat kepada Bappeda Kabupaten Simeulue dalam suratnya Nomor : 709/317/ST-IA/2014 tanggal 15 September 2014 perihal Pemeriksaan Reguler Tahun Anggaran 2013. Berdasarkan hasil pemeriksaan

tersebut diperoleh Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP) yaitu (1). Adanya keterlambatan Bappeda Kabupaten Simeulue menyampaikan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan PPAS Tahun Anggaran 2014 ke DPRK” (2). Hasil pemeriksaan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bappeda Kabupaten Simeulue dalam melaksanakan program-program perencanaan pembangunan yang merupakan usulan dari musrenbang tingkat desa dan kecamatan diketahui bahwa adanya program-program yang terdapat dalam dokumen perencanaan RKPD dengan dokumen perencanaan PPAS tidak konsisten. Hal ini dapat diketahui setelah dilakukan telaahan dan evaluasi terhadap beberapa program yang ada pada beberapa SKPK ternyata dijumpai beberapa program yang diusulkan dalam RKPD tetapi tidak terdapat dalam PPAS Tahun Anggaran 2013. (3). Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Bappeda pada tahun anggaran 2013 telah ditetapkan anggaran untuk program perencanaan pembangunan yaitu Program Lanjutan Penyusunan RPJM 2012-2017 dan buku Review RPJM 2007-2012. Dari hasil catatan itu tidak terlepas dari belum optimalnya dilaksanakan semua dimensi-dimensi motivasi yang diciptakan oleh Maslow. Menurut Maslow pegawai akan terdorong bekerja kalau kebutuhannya terpenuhi, jika kebutuhan itu terpenuhi akan bergeser kepada kebutuhan berikutnya. Artinya, tidak boleh berhenti memberikan motivasi kepada pegawai sepanjang yang bersangkutan masih aktif pegawai.

Karena itu, semakin baik diberikan motivasi kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula sebab dengan motivasi akan membuat mereka lebih baik melaksanakan pekerjaannya dari yang sebelumnya, karena mereka telah diberikan gaji dan dibekali pelatihan-pelatihan, serta diberikan

kewenangan untuk membuat keputusan sehingga kinerja mereka semakin lebih melaksanakan tugas-tugasnya..

Akhirnya, dari berbagai perhitungan statistik di atas serta analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan sebelumnya, dapatlah dikemukakan bahwa ternyata motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan “kuat” terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue. Hal ini berarti, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung data, serta maksud penelitian ini yaitu mengungkap, menganalisis, dan mengukur besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue telah terjawab.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dimensi kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue. Artinya, kebutuhan fisiologis sebagai salah satu dimensi motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue.
2. Dimensi kebutuhan keamanan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue. Artinya, kebutuhan keamanan sebagai salah satu dimensi motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue.
3. Dimensi kebutuhan sosial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue. Artinya, kebutuhan sosial sebagai salah satu dimensi motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue.
4. Dimensi kebutuhan akan harga diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue. Artinya, kebutuhan akan harga diri sebagai salah satu dimensi motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue.

5. Dimensi kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue. Artinya, kebutuhan aktualisasi diri sebagai salah satu dimensi motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue.

Jika dilakukan pengujian simultan (secara serempak/bersama-sama) dimensi kebutuhan fisiologis (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), harga diri (X_4), dan aktualisasi diri (X_5), secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue sebesar 84.8%. Sedangkan sisanya 15.2% dijelaskan oleh variabel residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini, misalnya pengawasan, kepemimpinan dan lain-lain.

B. Saran

1. Karena kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pimpinan Bappeda Kabupaten Simeulue harus selalu memperhatikan dan mengusulkan kenaikan pendapatan atau gaji pegawai sesuai dengan harga-harga kebutuhan pokok, sebab kebutuhan fisiologis berkaitan dengan kebutuhan mendasar.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kebutuhan keamanan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai maka pimpinan Bappeda Kabupaten Simeulue diharapkan dapat meningkatkan jaminan masa depan pegawai agar tetap aman dalam bekerja seperti uang jaminan hari tua di luar uang pensiun.

3. Kebutuhan sosial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue diharapkan pimpinan Bappeda Kabupaten Simeulue memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk melaksanakan kontak-kontak sosial seperti mengunjungi keluarga pegawai yang sedang opname dan lain-lain.
4. Kebutuhan akan harga diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue karena itu pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri setiap pegawai perlu diberikan kesempatan menjadi pimpinan sesuai dengan aturan yang terbuka dan akuntabel agar pegawai dapat mengapresiasi kemampuannya dengan baik.
6. Karena motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai disarankan pimpinan harus memiliki ketegasan untuk menerapkan *reward dan punishment*. Misalnya pegawai yang berkinerja tinggi atau bekerja di atas target harus diberikan motivasi berupa kenaikan pangkat istimewa jika kinerjanya di bawah standar harus mendapat hukuman ringan seperti penundaan kenaikan pangkat atau mengapresiasi kemampuannya dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

Agustino, Leo. (2006). *Politik dan Kebijakan Publik*. Bandung : AIPI Bandung dan Puslit KP2W Lemlit Unpad

Bappeda Simeulue. (2014). Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP) Inspektorat kepada Bappeda Simeulue dalam suratnya Nomor : 709/317/ST-IA/2014 tanggal 15 September 2014

Cut Zurnali, (2010). "Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation Bandung. UNPAD Press

Denhardt, Janet Vinzant., and Robert B. Denhardt. (2003). *The New Public Service*. New York : Armonk.

Daud, Fatimah. (2005). *Pengenalan Teori-teori Sosiologi*. Edisi II Kuala Lumpur : Fajar Bakti SDN BHD. Cetakan Ketiga

Davis K, Newstrom JW, (2001). *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1, *Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Dessler, Gary. (2000). *Human Resource Management, International Edition*, 8th Ed. New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Dwiyanto, Agus. (2006). *Reformasi administrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta. Pustaka Belajar

Edwin B. Flippo, (2002). *Personel Management (Manajemen personalia)*, Edisi VII Jilid II, *Terjemahan Alponso S*, Erlangga, Jakarta.

Fayol, Henry. (2008). *Management Information Systems*. Jakarta: Technical Publications.

George, R. Terry, (2003), *Prinsip-Prinsip Manajemen*, PT. Bumi Aksara

Gellerman, Saul. W. (2007). *Motivasi dan Produktivitas*. Bina Press. Jakarta

Gibson, Ivancevich, Donnely Jr, (2004), *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*, Jilid I Edisi Lima, Erlangga, Jakarta.

Griffin Ricky. W. (2003). *Manajemen*. Jilid I Diterjemahkan Gina Gania. Jakarta: Erlangga

Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 1 (Ahli Bahasa: Gina Gania). Jakarta: Erlangga ... Edisi Ketujuh

-----.(2004). *Manajemen*. Jilid II Diterjemahkan Gina Gania. Jakarta: Erlangga

Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard (2000), *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma., Erlangga, Jakarta.

Kuratko, Donald F. & Richard M. Hodgetts.(2004). *Entrepreneurship:Theory. Process and Practice*. Edisi ke enam . Ohio: Thomson South Western

Indrawijaya Adam. 2000. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketujuh. Penerbit Sinar : Baru Algensindo : Bandung. Kalbers, L.P. and T.J

Ibrahim, Amin. (2004). *Perilaku Administrasi dan Pemberdayaan (I)*. Bandung : PPS Universitas Padjadjaran

-----, (2006 a). *Perilaku Administrasi dan Implementasinya (IV)*. Bandung : PPS Universitas Padjadjaran

Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behaviour. Improving Perfomance and Commitment in the Workplace*. New York :McGraw-Hill

Lepawsky, Albert.(1960) *Administration: The Art and Science of Organization and Management*. New York: Alfred A. Knopf, 1949. . New York: Alfred A. Knopf.

Abraham H. Maslow, (2002) *Motivation and Personality*. Jakarta.

Mar'at. (2004). *Sikap Manusia Perubahan serta Pengukuran*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Mc Shane, Steven,L., Glinow Von Mary, Ann, (2005). *Organizational Behavior*. Boston : Mc Grwa-Hillim

R. Bruce McAFEE & William Poffenberger. (1998). *Productivity Strategies. Enhancing Employee Job Performance*. Prentice Hall, Inc

Mitchell, Terence R.; Daniels.D, (2003). *Motivation*, In *Handbook of Psychology* Hoboken, NJ:John Wiley & Sons, Inc

Mitchell, T dalam Kinicki,A., & Kreitner, R, (2006). *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill International Edition, New York.

Mulyadi Deddy. (2006). *Sistem Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Mutu Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi Publik*. Bandung : Mutiara Ilmu

Ouchi, William. (1985). *Teori Z Bagaimana Amerika Menghadapi Jepang Dalam Dunia Bisnis* Diterjemahkan oleh Bidijanto. Jakarta : Aksara Persada

Prince, Clarence. E. (1987). *Faktor Pendukung dan Penghambat Produktivitas* Jakarta . Lembaga Sarana Informasi Dan Produktivitas

Ralph P Lynton dan Udai Pareek, 2004, *pelatihan dan Pengembangan tenaga kerja*, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta

Ranupandojo. Heidjrachman dan Husnan Suad. (2004). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE

Ruky Achmad.S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta : Gramedia.

Robbins, Stepen. (2001). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Edisi Ketiga. Terjemahan Jusuf Udaya Lic. Jakarta : Arcan

----- (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Kelompok GRAMEDIA

----- and Coulter Mary. (2005). *Management*. International Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Rivai, H. V., dan Sagala E. J., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Rajawali Pers, Jakarta

Said Zainal Abidin. (2006). *Kebijakan Publik Penerbit, Suara Bebas*

Schermerhorn Jr. John.R., Hunt James.G. and Osborn Richard. N. (1982). *Managing Organizational Behavior*. New York : John Wiley and Sons

Siagian, S.P. (1999). *Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasi*. Jakarta : Haji Masagung

----- 1987. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Insani*. Jakarta : Gunung Agung

Siagian. (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta

Silalahi Ulbert (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Binarupa Aksara

Sedarmayanti, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. (1989). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES

Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung . Alfabeta

Stoner , James, A.F. (2006). *Managemet*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall, Inc

Stoner, James.A.F., Freeman, Edward R., Gilbert JR.Daniel R. (1996). Jilid I dan II. *Manajemen*. Diterjemahkan Alexander Sindoro. Jakarta : PT INDEKS GRAMEDIA

Stoner, James.A.F., Freeman, Edward R., Gilbert JR.Daniel R. (2003). Jilid III dan IV. *Manajemen*. Diterjemahkan Alexander Sindoro. Jakarta : PT INDEKS GRAMEDIA

Thoha, Miftah. (2009). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Wali.

Tissen, Rene Daniel Andriessen, and Frank Lekanne Deprez. (2000). *Value Based Knowledge Management*, Negerland : Addison Wesley London

Winardi. (2005). *Bunga Rampai Masalah Ekonomi*. Bandung : Tarsito

Winardi, (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group

Zainun, Buchari. (2004). *Manajemen dan Moiivasi*. Jakarta : Balai Aksara



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN



KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIL NEGARA DI BAPPEDA KABUPATEN SIMEULUE**

*ace kuesioner
Prof Mof htm*

Schizi

*Janu
Oarmasri*



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

Disusun Oleh

DEVI RASMAL

500013288

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
BANDA ACEH
2015**

**Kepada Yth ;
Bapak/ Ibu/ Sdr.**

.....
.....

**Di
Tempat**

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka yang saat ini sedang menyelesaikan tesis dengan judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BAPPEDA KABUPATEN SIMEULUE

Bimbingan tesis ini di bawah Tim Pembimbing tesis Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si dan Dr. Darmanto, M.Ed. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi sebagai responden dengan mengisi kuesioner penelitian terlampir.

Jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara tidak akan mempengaruhi instansi, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan banyak terima kasih dan mohon maaf atas segala kekurangan yang ada.

Simeulue, 12 Februari 2015

Hormat saya
Peneliti,

Devi Rasmal, ST

PETUNJUK ANGKET

No Responden:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kabupaten Simeulue

1. PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan cermat, jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada empat alternatif jawaban, yaitu :
 - SB = Sangat Baik (4)
 - B = Baik (3)
 - KB = Kurang Baik (2)
 - TB = Tidak Baik (1)

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN :

- a. Usia : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- c. Pendidikan :
- d. Masa Kerja :

No	Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X1)	Alternatif Jawaban			
		SB	B	KB	TB
		4	3	2	1
I.A.	Kebutuhan fisiologis (X1.1)				
1	Bagaimana kecukupan gaji yang diterima Bapak/Ibu				
2	Bagaimana pandangan Bapak/Ibu fasilitas perumahan				
3	Pakaian Dinas (seragam) diberikan oleh lembaga				
4	Bagaimana ruangan kerja Bapak/Ibu saat ini				
I.B.	Kebutuhan Kemanan (X1.2)				
5	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu jaminan kesehatan				
6	Jika Bapak/Ibu menerima uang pensiun dapatkah sebagai modal awal membuat usaha baru				
7	Bagaimana dana asuransi yang diberikan lembaga				
8	Jika tidak ada transport ke tempat kerja apa tanggapan Bapak/Ibu				
I.C	Kebutuhan Sosial (X1.3)				
9	Bagaimana suasana persahabatan dalam bekerja di kantor				
10	Apakah Bapak/Ibu diterima oleh Teman sekerja dan kelompok kerja di kantor				

11	Bagaimana dukungan dari pimpinan dan teman sekerja ketika membentuk kelompok sosial				
12	Bagaimana kondisi bekerja dalam tim di kantor				
I.D.	Kebutuhan Harga Diri (X1.4)				
13	Apakah lembaga atau pimpinan memberikan akan ber bagai keahlian dalam bekerja				
14	Bagaimana jika dituntut prestasi kerja yang maksimal				
15	Bagaimana jika hasil pekerjaan Bapak/Ibu dihargai				
16	Bertingkah laku dan giat mengejar prestasi				
I.E.	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X1.5)				
17	Bagaimana jika pimpinan jika tidak memberikan kesempatan mewujudkan kemampuan maskimal,				
18	Jika ada teman sekerja di kantor mendapatkan perlakuan istimewa				
19	Apakah Bapak/Ibu ingin menjadi yang terbaik dilembaga				
II.	Kinerja Pegawai (Y)				
II.A	Sikap (Y1.1)				
20	Setiap tugas yang dibebankan kepada pegawai harus dikerjakan segera				
21	Setiap pekerjaan itu harus enak dan senang mengerjakannya.				
22	Kebanggaan menjadi PNS memiliki nilai tersendiri.				
II.B.	Latihan (Y1.2)				
23	Kesempatan mengembangkan diri perlu transparan.				
24	Promosi jabatan harus diberikan kesempatan kepada setiap pegawai.				
25	Kesempatan mengikuti Diklat harus juga terbuka kepada setiap pegawai				
II.C.	Sumberdaya (Y1.3)				
26	Lembaga harus menyediakan SDM yang kapabel				
27	Perlengkapan kan-tor yang memadai memperlancar pelaksanaan tugas				
28	Lembaga menye-diakan dana yang tersedia untuk memperlancar pekerjaan lembaga				
II.D.	Dorongan (Y1.4)				
29	Tugas yang dibebankan kepada pegawai harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh				
30	Dorongan untuk bertahan hidup pegawai harus didukung oleh lembaga				
31	Setiap kesulitan yang dihadapi pegawai dalam bekerja harus bisa diatasi.				
II.E	Komitmen (Y1.5)				
32	Pegawai memer-lukan usaha keras membuat yang terbaik dalam lembaga				
33	Nilai-nilai budaya dalam organisasi harus diterima setiap anggota organisasi				
34	Loyalitas kepada lembaga lebih penting dibandingkan kepada atasan				

LAMPIRAN 1.1

TABEL DATA VARIABEL 1



Lampiran : 1.1 Tabel Data Variabel 1 (156)

3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	70
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	80
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	74
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	75
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	82
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	81
3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	80
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	78
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	86
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	81
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	78
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	78
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	81
3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	76
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	78
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	57
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	70
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	76
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	69
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	74

3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	67
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	75
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	71
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	81
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	70
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	80
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	74
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	75
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	82
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	81
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	80
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	78
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	86
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	81
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	77
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	78
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	81
3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	65
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	76
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	78
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	63
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	70
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	76
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	69
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	74
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	68

4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	76
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	71
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	81
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	81
3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	66
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	76
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	78
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	65
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	70
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	76
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	69
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	70
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	80
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	74
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	75
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	82
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	81
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	80
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	78
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	86
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	81
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	78
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	78
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	81
3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	65
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68

3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	76
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	78
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	57
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	70
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	76
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	69
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	74
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	67
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	75
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	71
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	81
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	70
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	80
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	74
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	75
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	82
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	81
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	80
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	78
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	86
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	81
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	77
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	78
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	81
3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	64
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	76

4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	78
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	62
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	70
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	76
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	69
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	74
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	67
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	75
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	71
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	81
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	81
3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	64
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	76
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	78
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	64
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	71
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	76
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	69
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	74
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	68
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	77
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	71
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	81
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	80
3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	65
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	70
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	67
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	75
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	71
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	81

4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	81
3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	64
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	76
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	78
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	66



LAMPIRAN 1.2

TABEL DATA VARIABEL 2



Lampiran : 1.2 Tabel Data Variabel 2 (156)

3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	73	
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	79
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	85
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	84
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	82
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	84
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	84
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	82
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	84
3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	68
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	80
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	82
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	60
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	73
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	80
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	77
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	70
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	78

3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	74
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	85
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	73
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	83
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	79
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	85
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	84
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	82
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	81
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	81
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	84
3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	67
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	80
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	82
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	73
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	80
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	77
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	70
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	78
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	74
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	85
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	84

3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	67
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	80
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	82
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	60
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	73
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	80
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	77
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	71
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	80
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	74
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	85
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	83
3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	68
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	74
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	79
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	85
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	84
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	82
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	85
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	82
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	79
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	86
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72

4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	82
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	78
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	74
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	85
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	73
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	79
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	79
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	86
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	85
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	90
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	72
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	82
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	84
3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	68
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	80

4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	79
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	85
3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	90
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	82
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	60
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	73
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	80
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	77
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	71
4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	80
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	84
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	82
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	82
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	84
3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	68
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	80
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	82
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	60
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	73
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	80

LAMPIRAN 2.1

DATA MOTIVASI KERJA PEGAWAI



DATA MOTIVASI KERJA PEGAWAI																				
No.Res	Item Kuisisioner																			Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Total X
1	1	2	2	2	1	2	4	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	50
2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	3	39
3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	49
4	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	4	1	3	1	2	2	3	2	45
5	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	44
6	2	3	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	46
7	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	48
8	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	47
9	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	4	1	2	1	2	2	2	2	3	47
10	2	1	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	44
11	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	47
12	1	1	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	47
13	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	47
14	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	49
15	2	4	1	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	50
16	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	49
17	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	4	43
18	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	46
19	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	4	44
20	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	45
21	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	46
22	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	44
23	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	3	44
24	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	3	43
25	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	42
26	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	44

DATA MOTISI KERJA PEGAWAI																				
No.Res	Item Kuisisioner																		Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Total X
27	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	46
28	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	45
29	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	4	2	3	2	46
30	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	45
31	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	42
32	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	43
33	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	45
34	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	42
35	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	47
36	1	3	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	44
37	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	49
38	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	2	48
39	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	48
40	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	48
41	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	49
42	2	4	2	1	1	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	50



X1					X2					X3					X4					X5			
1	2	2	2	7	1	2	4	2	7	1	2	3	2	8	1	2	2	2	7	2	2	3	7
2	1	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	3	2	7	2	1	1	2	6	2	2	3	7
2	1	2	1	6	2	1	2	3	8	2	2	3	2	9	2	2	2	1	7	2	2	3	7
2	2	1	1	6	2	3	1	1	7	2	1	2	4	9	1	3	1	2	7	2	3	2	7
1	2	2	2	7	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	3	2	7
2	3	1	1	7	1	2	2	1	6	1	3	3	2	9	2	1	2	2	7	2	2	3	7
2	3	2	2	9	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	3	7
3	2	1	2	8	2	1	1	2	6	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	2	2	3	7
1	3	2	2	8	2	2	1	1	6	1	2	4	1	8	2	1	2	2	7	2	2	3	7
2	1	2	3	8	1	2	2	2	7	1	3	1	2	7	1	2	1	2	6	2	2	2	6
2	1	1	2	6	2	1	2	2	7	2	2	3	2	9	2	1	2	2	7	2	2	2	6
1	1	2	2	6	1	3	3	2	9	1	3	3	2	9	2	2	1	2	7	2	2	3	7
1	2	2	2	7	1	2	3	2	8	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	2	2	6
1	2	2	2	7	1	2	2	3	8	3	2	2	2	9	2	2	1	2	7	2	2	4	8
2	4	1	2	9	2	3	2	1	8	3	2	1	2	8	2	1	2	2	7	2	2	3	7
2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	2	3	4	9
2	1	1	3	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	2	1	1	6	2	3	4	9
2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	2	1	2	2	7	2	2	4	8
1	1	1	2	5	1	2	2	2	7	1	1	1	2	5	2	1	2	2	7	2	3	4	9
1	2	1	1	5	2	2	3	2	9	1	2	1	2	6	2	2	1	2	7	2	2	4	8
1	1	2	2	6	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	2	1	2	2	7	3	2	3	8
1	1	2	2	6	1	1	3	2	7	1	1	2	2	6	2	2	2	3	9	3	2	2	7
2	1	1	2	6	1	1	2	3	7	1	1	3	1	6	1	2	2	3	8	2	2	3	7
1	1	2	2	6	2	2	1	2	7	1	1	2	2	6	1	1	3	2	7	2	2	3	7
1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	1	1	2	6	2	1	2	2	7	3	3	1	7
1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	3	1	1	1	6	2	2	2	1	7	2	3	2	7
2	1	2	2	7	1	1	3	2	7	1	1	3	2	7	2	2	1	2	7	3	2	2	7

X1					X2					X3					X4					X5				
1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	1	2	3	1	7	1	2	2	2	7	3	2	2	7	
2	1	2	2	7	1	1	2	3	7	2	1	2	2	7	1	1	1	4	7	2	3	2	7	
2	1	1	2	6	1	1	2	3	7	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	2	3	2	7	
2	1	1	2	6	3	1	2	1	7	1	1	2	2	6	2	2	2	1	7	2	3	2	7	
1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	2	1	1	2	6	2	2	1	2	7	3	3	1	7	
2	1	1	2	6	3	1	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	1	2	7	2	3	2	7	
1	1	3	3	8	1	1	1	3	6	3	1	1	1	6	1	1	1	3	6	2	2	2	6	
2	1	2	2	7	1	1	2	3	7	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	3	3	1	7	
1	3	4	1	9	1	1	2	3	7	2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	3	1	6	
2	3	2	2	9	2	2	1	1	6	2	2	3	2	9	2	2	1	2	7	3	3	1	7	
2	2	2	2	8	1	1	2	3	7	2	2	3	2	9	3	2	1	1	7	3	2	2	7	
2	2	3	2	9	3	2	1	1	7	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	3	2	7	
1	2	3	2	8	2	2	2	1	7	3	2	2	2	9	1	1	2	3	7	2	3	2	7	
2	2	2	3	9	2	2	2	2	7	2	2	2	2	8	2	1	1	3	7	2	3	2	7	
2	4	2	1	9	1	4	2	1	8	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	3	3	8	
2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	1	2	2	3	8	2	2	4	8	



LAMPIRAN 2.2

DATA KINERJA PEGAWAI



Lampiran 2.2
Data Kinerja Pegawai

DATA KINERJA PEGAWAI																
No.Res	Item Kuisisioner															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	26
2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	28
3	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	1	1	24
4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	26
5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29
6	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	23
7	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	28
8	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	25
9	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	25
10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	28
11	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
12	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	23
13	1	1	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	45
14	2	2	1	1	1	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	43
15	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
16	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	42
17	4	3	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	45
18	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	47
19	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	45
20	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	47
21	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	37
22	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	1	2	31
23	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	36
24	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	39
25	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	34
26	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	35
27	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	33
28	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	34
29	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	45
30	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	42
31	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	28
32	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	1	2	25
33	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
34	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	30
35	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	25
36	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	30
37	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	26
38	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	27
39	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	42
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
41	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45

LAMPIRAN 2.3

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS MOTIVASI KERJA



Lampiran 2.3

Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja																				
No.Res	Item Kuisisioner																			Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	74
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
7	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	62
8	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	62
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	74
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	74
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
13	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
15	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
17	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	62
18	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	62
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	74
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	74
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
23	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
27	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	62
28	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	62
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	74



LAMPIRAN 2.4

**DATA UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS KINERJA
PEGAWAI**

Lampiran 2.4
Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai																
No.Res	Item Kuisisioner															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	51
4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	46
6	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	49
7	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	49
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
9	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
10	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56
11	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	55
12	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	57
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
15	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	51
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
17	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	54
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
19	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	49
20	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56
21	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	57
22	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	39
23	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	51
24	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	54
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
26	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	49
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
28	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	50
29	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58

LAMPIRAN 3



BERITA ACARA PELAKSANAAN FGD

BERITA ACARA PELAKSANAAN

Pada hari ini **Jumat** tanggal **sembilan belas** bulan **September** tahun **Dua Ribu Lima Belas**, telah dilaksanakan :

Acara	: FGD (Forum Group Discussion)
Materi	: Menelaah Isi Tesis dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bappeda" Kabupaten Simeulue.
Penulis Tesis	: Devi Rasmal
Pekerjaan	: PNS pada Bappeda Kabupaten Simeulue
Pukul	: 08.00 sd selesai
Tempat Pelaksanaan	: Ruang Rapat Kepala Bappeda Kabupaten Simeulue
Peserta	: 1. Sekretaris DPKKD Kab.Simeulue 2. Kabag Pembangunan Setdakab Simeulue 3. Kabid. Anggaran DPKKD Kab. Simeulue 4. Camat Simeulue Timur 5. Kepala Desa Sinabang 6. Kades Suka Karya 7. Kades Suka Jaya 8. Kades.Ameria 9. Ketua Pokja 1 PKK Simtim 10. Ketua Pokja 2 PKK Simtim
Pimpinan	: Sekretaris Bappeda Kabupaten Simeulue
Notulen	: Devi Rasmal

Setelah dilaksanakan FGD tersebut diperoleh beberapa tanggapan antara lain :

1. Tanggapan Peserta FGD tentang hasil penelitian mengenai Motivasi dan Kinerja.

A. Pandangan Motivasi dari Peserta FGD

Nama	Tanggapan
Marlian, S.IP	Motivasi sebagai proses penggerak kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dan sangat diperlukan, karena dengan adanya motivasi maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan.
Abuslan, ST	Peran motivasi sangat mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.
Meri Herlina, S.STP, Mec.Dev	Motivasi sangat diperlukan karena sebagai motor yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.
Novikar Setiadi, M.Si	Motivasi sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.
Rajuman Sari	Dengan adanya motivasi kita harus berkerja keras demi tercapainya misi suatu perusahaan
Darul Amin Adami	Motivasi sangat perlu tetapi harus menjadi respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai
Harjani	Motivasi sangat diperlukan demi kemajuan suatu organisasi
Nolman	Untuk mensukseskan tujuan organisasi perlu didukung dengan motivasi, karena dengan adanya motivasi bisa tercapai tujuan suatu organisasi.
Ummi Kalsum	Demi tercapainya kesuksesan dalam berorganisasi sangat perlu adanya motivasi, maka dari itu dalam Pokja PKK pelaksanaan motivasi sangat diperlukan karena menjadi dorongan dalam peningkatan kreatifitas keterampilan.
Neng Anggraini	Motivasi itu memang harus ada dikarenakan dengan motivasi sebagai proses ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan bisa meraih sukses atau maju juga mendukung atas keberhasilan suatu organisasi.

Kesimpulan dari 10 peserta FGD bahwa motivasi sangat diperlukan dalam suatu kegiatan, bila tidak adanya motivasi dalam suatu pelaksanaan kegiatan maka tidak ada penggerak atau pendorong karyawan

dan juga pendukung atas keberhasilan suatu organisasi. Motivasi itu sendiri harus menjadi motor yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi dan juga sebagai alat ukur mencapai target yang diinginkan, pengukuran secara terus menerus pencapaian target/hasil. Begitu juga apabila motivasi tidak ada maka akan menjadi salah satu penghambat pencapaian tujuan suatu organisasi.

B. Pandangan Kinerja dari Peserta FGD

Nama	Tanggapan
Marlian, S.IP	Bahwa kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi
Abusian, ST	Kinerja yaitu ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan
Meri Herlina, S.STP,Mec.Dev	Kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.
Novikar Setiadi, M.Si	Kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.
Rajuman Sari	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu
Darul Amin Adami	Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan
Harjani	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
Nolman	Kinerja adalah interaksi individu dengan lingkungan
Umni Kalsum	Kinerja Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu
Neng Anggraini	Kinerja merupakan aktivitas manusia. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja

Kesimpulan dari 10 peserta FGD bahwa kinerja merupakan tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai pandangan yang sangat luas antara lain

C. Pandangan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dari Peserta FGD

Nama	Tanggapan
Marlian, S.IP	Pengaruh motivasi terhadap kinerja tampak jika kinerja tidak akan mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
Abuslan, ST	Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah jika motivasi rendah maka akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh
Meri Herlina, S.STP,Mec.Dev	Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah dengan motivasi kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
Novikar Setiadi, M.Si	Pengaruh motivasi terhadap kinerja sangatlah penting karena dengan motivasi kerja yang dapat terealisasi keinginan perusahaan dalam mendapatkan keberhasilan suatu organisasi
Rajuman Sari	Pengaruh motivasi terhadap kinerja perlu sekali diterapkan karena pengawasan secara berlanngsung dapat meningkatkan pelayanan dalam mendapatkan sebuah keuntungan
Darul Amin Adami	Pengaruh motivasi terhadap kinerja memang harus diterapkan karena dalam berorganisasi harus ada pendorong dalam menuju suatu keberhasilan dan perlu diperhatikan selama ini pengukuran kinerja dalam berorganisasi tidak ada pendorong dalam melakukan pengukuran kinerja
Harjani	Pengaruh motivasi terhadap kinerja sangatlah penting, baik dengan pelaksanaan kinerja langsung maupun tidak langsung motivasi dapat mencapai tujuan suatu organisasi dalam menuju keberhasilan
Nolman	Dengan adanya motivasi maka dalam pelaksanaan kinerja akan mencapai hasil dengan baik dan berdampak positif bagi organisasi tersebut

Kesimpulan dari 8 peserta FGD yang melakukan tanggapan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sangatlah penting diterapkan di suatu organisasi atau perusahaan karena dengan adanya motivasi dapat menjadi pendorong dalam menuju suatu keberhasilan dan dalam pelaksanaan kinerja akan mencapai hasil dengan baik dan berdampak positif bagi organisasi tersebut.

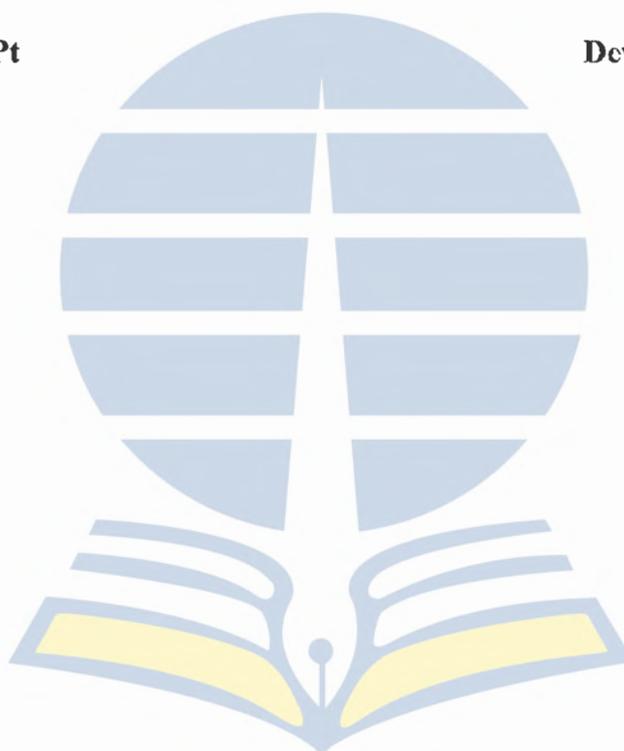
Demikian Berita Acara Pelaksanaan ini kami buat untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya.

Sekretaris ,

Notulen,

Ferry Afrizal, S.Pt

Devi Rasmal



Hal : Undangan Focussed Group Discussion Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kabupaten Simeulue

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr.

Perangkat Desa/Instansi Terkait (Terlampir)

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka yang saat ini sedang menyelesaikan tesis dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN SIMEULUE.**

Karenanya melalui surat ini kami mengundang Bapak/Ibu/Saudara Perangkat Desa/Instansi Terkait menghadiri Acara yang akan diselenggarakan pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 19 September 2015

Pukul : 08:00 s/d Selesai

Tempat : Ruang Rapat Kepala Bappeda Kabupaten Simeulue

Demikian atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan banyak terimakasih dan mohon maaf atas segala kekurangan yang ada.

Sinabang, 19 September 2015

Hormat saya peneliti

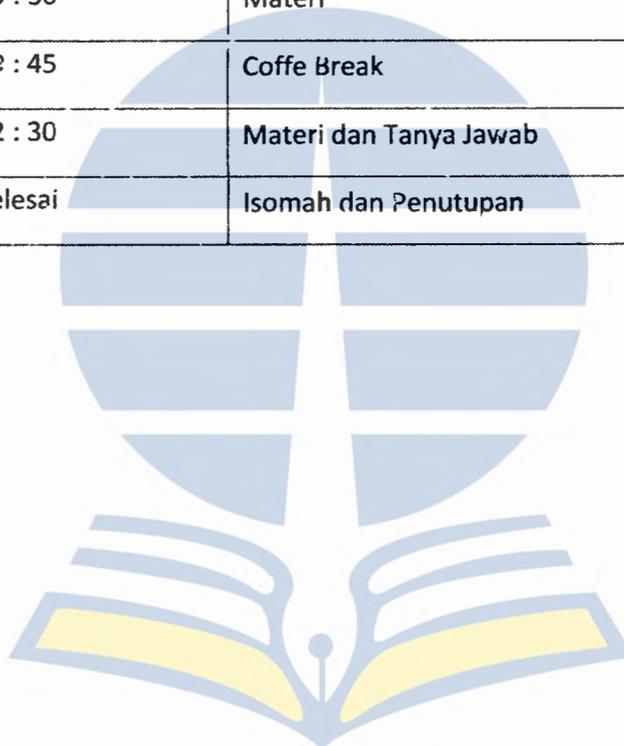
Devi Rasmal

**Daftar – Undangan Focussed Group Discussion Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kabupaten Simeulue**

No	Nama	Jabatan
1	Marlian, S.IP	Sekretaris DPKKD
2	Abuslan, ST	Kabag. Pembangunan Setdakab
3	Meri Herlina, S.STP,Mec.Dev	Kabid.Anggaran DPKKD
4	Novikar Setiadi, M.Si	Camat Simeulue Timur
5	Rajuman Sari	Kades Sinabang
6	Daru! Amin Adami	Kades Suka Karya
7	Harjani	Kades Suka Jaya
8	Nolman	Kades Ameria
9	Umni Kalsun	Ketua Pokja 1 PKK Simtim
10	Neng Anggraini	Ketua Pokja 2PKK Simtim

Jadwal Forum Group Discussion**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kabupaten Simeulue****Hari/Tanggal: Jumat, 19 September 2015**

Jam	Materi
08 : 00 - 08 : 15	Registrasi Peserta FGD
08 : 15 - 08 : 30	Persiapan Acara Pembukaan
08 : 30 - 08 : 45	Sambutan
08 : 45 - 09 : 30	Materi
09 : 30 - 09 : 45	Coffe Break
09 : 45 - 12 : 30	Materi dan Tanya Jawab
12 : 30 - Selesai	Isomah dan Penutupan



The logo consists of a light blue globe with white grid lines, positioned above an open book. The book's pages are light blue, and the central binding area is yellow. The text 'LAMPIRAN 4' is centered above the globe, and 'DOKUMENTASI FGD' is centered below the globe.

LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI FGD

Lampiran 4 – Dokumentasi FGD

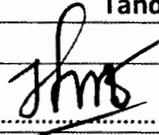
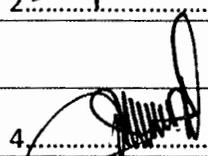
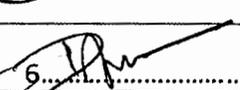
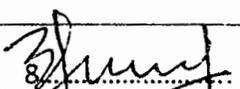
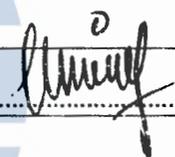
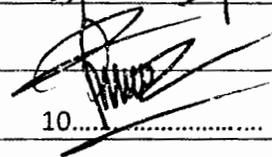




LAMPIRAN 5

DAFTAR HADIR FGD

Lampiran 5 - Daftar Hadir Peserta

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Marlian, S.IP	Sekretaris DPKKD	1..... 
2	Abuslan, ST	Kabag. Pembangunan Setdakab	2..... 
3	Meri Herlina, S.STP,Mec.Dev	Kahid.Anggaran DPKKD	3..... 
4	Novikar Setiadi, M.Si	Camat Simeulue Timur	4..... 
5	Rajuman Sari	Kades Sinabang	5..... 
6	Darul Amin Adami	Kades Suka Karya	6..... 
7	Harjani	Kades Suka Jaya	7..... 
8	Nolman	Kades Ameria	8..... 
9	Ummi Kalsum	Ketua Pokja 1 PKK Simtim	9..... 
10	Neng Anggraini	Ketua Pokja 2PKK Simtim	10..... 



Pimpinan FGD

Ferry Afrizal,Spt

LAMPIRAN 6

TABEL r



Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$df = 1 - 200$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

LAMPIRAN 7

TABEL t



Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68275	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64688	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35990	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN 8

TABEL F



Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.48	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.15	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.63	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df ur.tuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

LAMPIRAN 9

PERMINTAAN IZIN PENELITIAN





UNIVERSITAS TERBUKA

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Banda Aceh

Jl. Pendidikan/Bahagia, Punge Blang Cut, Banda Aceh 23234

Telepon : 0651-44749, 44750, Faksimile : 0651-44757

Laman : ut-bandaaceh@ut.ac.id

Nomor : 1198 /UN31.22/LL/2015
 Lamp. : -
 Perihal : Permintaan Izin Penelitian

Yth. Kepala Bappeda Kabupaten Simeulue

Kami informasikan bahwa mahasiswa kami :

Nama : Devi Rasmal, ST
 NIM : 500013228
 Program studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
 Alamat : Desa Suak Buluh Kabupaten Simeulue
 akan melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan studinya.

Sehubungan dengan itu, kami mohon dengan hormat Bapak berkenan memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian :

Topik penelitian : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara di Bappeda Kabupaten Simeulue

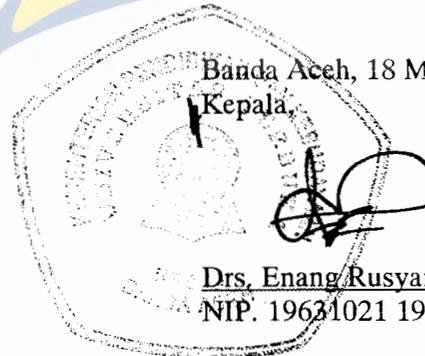
Tempat : Bappeda Kabupaten Simeulue

Waktu : 23 Maret s.d. 16 April 2015

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan perkenan Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 18 Maret 2015

Kepala,



Drs. Enang Rusyana, M.Pd

NIP. 19631021 198803 1 003

LAMPIRAN 10

REKOMENDASI





PEMERINTAH KABUPATEN SIMEULUE 42444.pdf
BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK & PERLINDUNGAN MASYARAKAT
(BADAN KESBANGPOL DAN LINMAS)
Jl. Bonol Desa Air Dingin Telp. (0650) 8001029 Fax. (0650) 8001029
SINABANG
Kode Pos 23891

REKOMENDASI

Nomor : 070/060/2015

- a. Dasar : Surat Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ - UT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh Nomor : 1198/UN31.22/LL/2015 tanggal 18 Maret 2015 tentang Permintaan Izin Penelitian.
- b. Menimbang : Bahwa untuk tertib administrasi dan pengendalian pelaksanaan penelitian dan pengembangan dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Simeulue perlu dikeluarkan Rekomendasi Penelitian.
- c. Mengingat : a. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintah Daerah.
b. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang pedoman penerbitan Rekomendasi Penelitian.
c. Qanun Kabupaten Simeulue Nomor 8 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi di Tata Kerja Lembaga Teknis.
- d. Memperhatikan : Permintaan Izin Penelitian Ybs.

Dengan ini memberikan rekomendasi / izin untuk melakukan penelitian kepada :

Nama/NIM : **Devi Rasmal, ST/500013228**
Alamat : Desa Suak Buluh Kabupaten Simeulue
Pekerjaan : Mahasiswa pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ – UT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Banda Aceh
Program Studi : Magister Administrasi Publik (M.AP)
Topik Penelitian : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara di Bappeda Kabupaten Simeulue
Tempat : Bappeda Kabupaten Simeulue
Lama Penelitian : 25 (dua puluh lima) hari
Tanggal : 23 Maret s/d 16 April 2015
Penanggung Jawab : Drs. Enang Rusyana, M.Pd
Maksud Tujuan : Untuk **Izin Penelitian** pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan harus sesuai dengan Proposal penelitian atau sesuai dengan Topik Penelitian.
2. Penelitian harus mentaati ketentuan peraturan perundang – undangan, norma – norma, adat istiadat yang berlaku ditempat penelitian.
3. Tidak melakukan penelitian yang dapat menimbulkan keresahan dalam masyarakat, disintegrasi bangsa atau ketentuan NKRI.
4. Apabila masa berlaku rekomendasi sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, maka dapat mengajukan surat perpanjangan dengan menyatakan laporan hasil kegiatan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.
5. Surat izin ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan – ketentuan seperti tersebut diatas.
6. Setelah selesai mengadakan kegiatan agar memberikan laporan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Kabupaten Simeulue.

Dikeluarkan : Sinabang
Pada Tanggal : 09 April 2015

Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas
Kabupaten Simeulue, 

LAMPIRAN 11

NHP BAPPEDA KABUPATEN SIMEULUE TA.2013



NASKAH HASIL PEMERIKSAAN (NHP)

Pada :

**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN SIMEULUE**

TAHUN ANGGARAN 2013



**PEMERINTAH ACEH
INSPEKTORAT ACEH**
Jalan Gurami No.17 Telp. (0651) 7551400 Fax. 7551414
BANDA ACEH



PEMERINTAH ACEH
INSPEKTORAT ACEH

Jalan Gurami No.17 Telp. (0651) 7551400-7551415 Fax.7551414-7551413
BANDA ACEH

Nomor : Istimewa
Lampiran : 1 (satu) berkas
Sifat : Penting
Hal : Penyampaian Naskah Hasil
Pemeriksaan

Sinabang, 29 September 2014

Yang terhormat :

Kepala BAPPEDA Kabupaten
Simeulue

di -

Sinabang

1. Berdasarkan surat tugas Inspektur Aceh Nomor 709/317/ST-IA/2014 tanggal 15 September 2014 tentang Pemeriksaan Reguler Tahun Anggaran 2013, kami telah melakukan pemeriksaan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Simeulue terhitung mulai tanggal 18 September 2013.
2. Sehubungan dengan hal tersebut, terlampir kami sampaikan Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP) untuk memperoleh tanggapan dan komitmen pelaksanaan tindaklanjutnya. Tanggapan (jawaban) dan komitmen tindak lanjut terhadap NHP tersebut kami harapkan sudah dapat diterima pada hari Jum'at tanggal 3 Oktober 2014. Jika pada tanggal tersebut belum kami terima, kami menganggap Saudara sependapat terhadap temuan-temuan tersebut.
3. Demikian kami sampaikan dan terimakasih.

KETUA TIM,

RATNAWATI, M.Hum.
NIP. 19740603 200604 2 001

Tembusan :

Inspektur Aceh di Banda Aceh.

SKPK : Bappeda Siemeule

Paraf

NASKAH HASIL PEMERIKSAAN

Nomor : 1

Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan PPAS Tahun Anggaran 2014 terlambat disampaikan ke DPRK

Berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bappeda Kabupaten Simeuleue diketahui bahwa rancangan KUA dan PPAS Kabupaten Simeuleue dalam Rangka Pembahasan Anggaran 2014 terlambat disampaikan ke DPRK yaitu pada tanggal 7 Juli 2013 hal ini mengakibatkan dokumen KUA dan PPAS terlambat disepakati antara Pemerintah Kabupaten Simeuleue dengan DPRK yaitu pada tanggal 17 Desember 2013, begitu juga halnya untuk tahun 2015 sampai berakhirnya pemeriksaan tim pada tanggal 29 September 2014 dokumen tersebut belum disampaikan kepada DPRK.

Hasil konfirmasi dengan Sekretaris Bappeda menjelaskan bahwa dokumen tersebut akan diserahkan kepada DPRK melalui Sekretaris Dewan akan tetapi karena pelantikan Anggota DPRK yang baru sehingga penyerahan dokumen tersebut menjadi tertunda.

Hal ini belum sesuai dengan maksud Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman **Pengelolaan Keuangan Daerah** :

1. Pasal 83 ayat (1) Kepala daerah **menyusun rancangan KUA dan rancangan PPAS berdasarkan RKPD dan pedoman penyusunan APBD yang ditetapkan Menteri Dalam Negeri setiap tahun.**
2. Pasal 86 ayat (3) Rancangan KUA yang telah dibahas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya disepakati menjadi KUA **paling lambat minggu pertama bulan Juli tahun anggaran berjalan.**
3. Pasal 87 ayat (5) Rancangan PPAS yang telah dibahas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) selanjutnya disepakati menjadi PPA **paling lambat akhir bulan Juli tahun anggaran berjalan.**
4. Pasal 88 ayat (1) KUA serta PPA yang telah disepakati sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 ayat (3) dan Pasal 87 ayat (5), masing-masing dituangkan ke dalam nota

kesepakatan yang ditandatangani bersama antara kepala daerah dengan pimpinan DPRK

Hal ini mengakibatkan terjadi keterlambatan pembahasan Rancangan KUA dan PPAS antara TIM TAPD dengan DPRK yang berimplikasi kepada terlambatnya penetapan Rancangan KUA dan PPAS menjadi KUA dan PPAS.

Hal ini terjadi karena kelalaian Kepala Bappeda yang belum maksimal dalam menjalankan tugas pokoknya secara cermat.

Sehubungan dengan hal tersebut disarankan agar Bupati Simeuleu memerintahkan secara tertulis Kepala Bappeda supaya dalam penyusunan dan penyampaian KUA dan PPAS dilaksanakan tepat waktu dan sesuai ketentuan yang berlaku.

Tanggapan Pejabat yang diperiksa



SKPK : Bappeda Siemeule

Paraf

NASKAH HASIL PEMERIKSAAN

Nomor : 2

Program-Program yang diusulkan dalam satu Dokumen Perencanaan Dengan Dokumen Perencanaan Lainnya tidak konsisten

Hasil pemeriksaan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bappeda Kabupaten Simeulue dalam melaksanakan program-program perencanaan pembangunan yang merupakan usulan dari musrembang tingkat desa dan kecamatan diketahui bahwa adanya program-program yang terdapat dalam dokumen perencanaan RKPD dengan dokumen perencanaan PPAS tidak konsisten. Hal ini dapat diketahui setelah dilakukan telaahan dan evaluasi terhadap beberapa program yang ada pada beberapa SKPK ternyata dijumpai beberapa program yang diusulkan dalam RKPD tetapi tidak terdapat dalam PPAS Tahun Anggaran 2013, Uraiannya sebagaimana berikut ini :

No.	SKPD	Program-program	
		RKPD	PPAS
1.	PU	Program Pembangunan Jalan dan Jembatan, Pembangunan Jalan (Jalan Desa) Program Pembangunan Infrastruktur Pedesaan (Pembuatan teras balai desa) Program Pengelolaan Areal Pemakaman (Pembangunan Sarana dan Prasarana Pemakaman)	-
2.	Dinas Perhubungan	Program Pembangunan Sarana dan Prasarana Perhubungan (Pengadaan Aplikasi dan Sosialisasi E-Government)	-
3.	Dinas Pertanian	Program Peningkatan Produksi Pertanian/Perkebunan (Pembangunan Pagar Sawah)	-
4.	Dishutbun	Program Peningkatan Produksi Pertanian/Perkebunan (Pembangunan Pagar Kebun)	-
5.	Dinas Sosial	Program Pemberdayaan Fakir Miskin (Pengadaan alat usaha bengkel roda 2)	-
6.	Disbudparpora	Program Peningkatan upaya penumbuhan kewirausahaan dan kecakapan hidup pemuda (Pengadaan Peralatan kesenian Pemuda)	-

Hal ini belum sesuai dengan maksud :

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pasal 25 ayat (2) yang menyebutkan bahwa RKPD menjadi pedoman penyusunan RAPBD.
- 2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir kalinya dengan peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 yaitu :
 - a) Pasal 82 ayat (1) yang menyebutkan bahwa RKPD disusun untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan.
 - b) Pasal 83 ayat (1) Kepala daerah menyusun rancangan KUA dan rancangan PPAS berdasarkan RKPD dan pedoman penyusunan APBD yang ditetapkan Menteri Dalam Negeri setiap tahun.

Hal ini mengakibatkan proses perencanaan pembangunan di Kabupaten Simeulue tidak disiplin dan kurang terarah.

Hal ini terjadi karena tidak konsistennya kepala Bappeda dan Pimpinan Daerah dalam perencanaan pembangunan.

Sehubungan dengan hal tersebut disarankan agar Bupati Simeulue memerintahkan secara tertulis Kepala Bappeda Supaya dalam penyusunan dan penetapan PPAS harus lebih mengacu kepada RKPD.

SKPK : Bappeda Siemeule

Paraf

NASKAH HASIL PEMERIKSAAN

Nomor : 3

Pertanggung jawaban belanja cetak RPJM tahun 2012-2017 tidak sesuai ketentuan

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Bappeda pada tahun anggaran 2013 telah ditetapkan anggaran untuk program perencanaan pembangunan yaitu program lanjutan penyusunan RPJM 2012 - 2017 dan buku rewiu RPJM 2007 - 2012. Hasil pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban pada kegiatan tersebut yaitu pada biaya belanja cetak Pelaksana CV. Maju Bersama dengan Surat perintah kerja nomor 14/SPK/2013 tanggal 14 November 2013 senilai Rp36.200.000,00 (masa pelaksana selama 8 hari kalender sampai 21 November 2013) diketahui bahwa biaya belanja cetak pada kegiatan tersebut dilaksanakan tidak sesuai ketentuan dalam hal ini pengamprahan/pembayaran biaya cetak kepada pihak ketiga dilakukan sebelum pekerjaan selesai yaitu :

- Cetak Dokumen rancangan akhir RPJMD 20 eks @ 50.000,00 sejumlah Rp1.000.000,00-
- Cetak Dokumen RPJMD 88 eks @ Rp400.000,00- sejumlah Rp35.200.000,00-

Hasil pemeriksaan lebih lanjut dan hasil konfirmasi dengan Sekretaris Bappeda, Kasubbag Keuangan, PPTK dan Bendahara menjelaskan bahwa pekerjaan cetak dokumen tersebut belum selesai dilaksanakan karena menunggu hasil revisi dari tenaga ahli dari Unsyiah, sampai berakhirnya pemeriksaan tim pada tanggal 20 September 2014 pekerjaan cetak dokumen tersebut juga belum selesai.

Hal ini belum sesuai dengan :

1. Pasal 132 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah di ubah terakhir kalinya dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 yang menyatakan sebagai berikut :

Ayat (1) “ Setiap pengeluaran atas beban APBD harus didukung dengan bukti yang lengkap dan sah.” Dan ayat (2) “ Bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan oleh pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab atas kebenaran material yang timbul dari penggunaan bukti maksud.”

2. Pasal 59 ayat 2 Undang-undang Nomor 1 tahun 2004 tentang perbendaharaan Negara yang menyebutkan Bendahara, pegawai negeri sipil bukan bendahara atau pejabat lain yang karena perbuatannya melanggar hukum atau melalaikan kewajiban yang di bebaskan kepadanya secara langsung merugikan keuangan Negara wajib mengganti kerugian tersebut.

Kondisi ini mengakibatkan terjadinya kerugian daerah sebesar Rp36.200.000,00

Hal ini disebabkan Pengguna Anggaran, PPK, PPTK dan Bendahara pengeluaran tidak bekerja secara cermat dan teliti serta tidak mematuhi ketentuan yang berlaku.

Sehubungan dengan hal tersebut disarankan agar Bupati Simeulue memerintahkan secara tertulis Kepala Bappeda untuk memerintahkan secara tertulis PPTK dan Bendahara Pengeluaran agar menyeter kembali biaya cetak tersebut ke Kas Daerah sebesar Rp36.200.000,00

Tanggapan Pejabat yang diperiksa dan Komitmen Tindak lanjut



SKPK : Bappeda Siemeule

Paraf

NASKAH HASIL PEMERIKSAAN

Nomor : 4

Pertanggungjawaban biaya foto copy tidak rasional dan tidak rinci.

Berdasarkan hasil pemeriksaan administrasi terhadap kegiatan tugas pokok dan fungsi Bappeda yaitu pada kegiatan Pelaporan Pembangunan ditemui biaya foto copy yang tidak dijelaskan jenis dan bahan apa yang dicopy yaitu :

1. Sebanyak 9.083 lembar x Rp250, = Rp2.270.750,00 nomor 25/pgdn/RTN/III/2013 tanggal 25 Maret 2013 hanya dicatumkan foto copy pada kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan pada Bappeda, seharusnya disebutkan bahan apa yang dicopy secara terperinci.
2. Sebanyak 36.333 lembar x Rp250 = Rp9.083.250,00 nomor 18/Pgdn/RTN/IX/2013 tanggal 18 September 2013 pembayaran lunas biaya belanja penggandaan (Fotocopy) pada kegiatan penyediaan Barang cetakan dan Penggandaan tanpa menyebutkan bahan apa yang di Foto kopy secara rinci.
3. Sebanyak 9.083 lembar x Rp250, = Rp2.270.750,00 nomor 06/pgdn/RTN/III/2013 tanggal 6 Maret 2013 hanya dicatumkan foto copy pada kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan pada Bappeda, seharusnya disebutkan bahan apa yang dicopy secara terperinci.
4. Sebanyak 9.083 lembar x Rp250, = Rp2.270.750,00 nomor 22/pgdn/RTN/II/2013 tanggal 22 Februari 2013 hanya dicatumkan foto copy pada kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan pada Bappeda, seharusnya disebutkan bahan apa yang dicopy secara terperinci.
5. Sebanyak 9.084 lembar x Rp250, = Rp2.271.000,00 nomor 4/pgdn/RTN/III/2013 tanggal 4 Februari 2013 hanya dicatumkan foto copy pada kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan pada Bappeda, seharusnya disebutkan bahan apa yang dicopy secara terperinci.

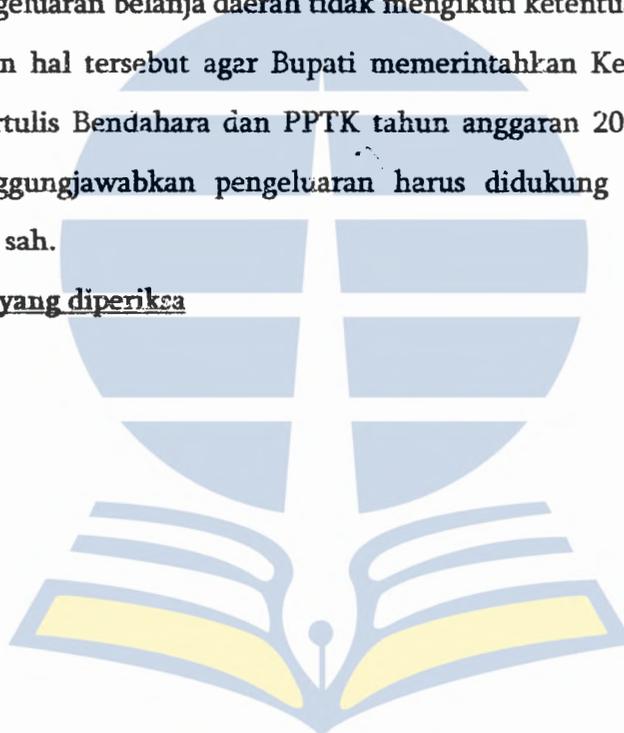
Kondisi ini belum sesuai dengan maksud Pasal 132 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah di ubah terakhir kalinya dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa setiap pengeluaran belanja atas beban APBD harus didukung dengan bukti yang lengkap dan sah.

Hal ini mengakibatkan pertanggungjawaban biaya foto copy untuk setiap kegiatan tahun 2013 belum memenuhi syarat sahnya pertanggungjawaban.

Hal ini disebabkan Bendahara Pengeluaran dan PPTK tahun anggaran 2013 dalam merealisasikan pengeluaran belanja daerah tidak mengikuti ketentuan yang berlaku.

Sehubungan dengan hal tersebut agar Bupati memerintahkan Kepala Bappeda untuk menegur secara tertulis Bendahara dan PPTK tahun anggaran 2013 dan 2014 supaya dalam memperanggungjawabkan pengeluaran harus didukung dengan bukti yang lengkap(detail) dan sah.

Tanggapan pejabat yang diperiksa



SKPK : Bappeda Siemeule

Paraf

NASKAH HASIL PEMERIKSAAN

Nomor : 5

Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Pejabat Pemeriksa dan Penerima Hasil Pekerjaan Tidak berfungsi

Dalam Dokumen Pelaksanaan anggaran Bappeda tahun 2013 telah dianggarkan belanja modal sebesar Rp307.605.078,00 dan telah direalisasikan sebesar Rp304.395.078,00 Pengadaan barang tersebut dilaksanakan dengan cara pengadaan langsung, pada Bappeda pada tahun 2013 telah menunjuk Andi Bandarsyah sebagai Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa sesuai Keputusan Kepala Bappeda Nomor : 900/007/2013 tentang Penetapan /Penunjukan/Pejabat Pengadaan pada Bappeda dan Riko Yuansyah, ST sebagai Pejabat Pemeriksa dan Penerima Hasil Pekerjaan sesuai dengan Keputusan Kepala Bappeda Nomor : 900/008/2013 tentang Penetapan/Penunjukan/Pejabat Pemeriksa dan Penerima Hasil Pekerjaan pada Bappeda.

Berdasarkan konfirmasi kepada Pejabat Pengadaan dan Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan, diketahui bahwa sebagian dari proses pengadaan barang tidak melalui pejabat pengadaan, akan tetapi PPTK dari masing-masing kegiatan melaksanakan langsung pengadaan tersebut dan dijumpai pula terdapat beberapa pengadaan yang tidak menandatangani oleh pejabat penerima hasil pekerjaan.

Kondisi tersebut tidak sesuai dengan .

- a. Peraturan Presiden Nomor 70 tahun 2012 tentang Perubahan kedua peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang pengadaan Barang dan Jasa pemerintah Pada :

- 1) Pasal 16 ayat (1) yang menyatakan bahwa "paket pengadaan barang/pekerjaan konstruksi/jasa lainnya yang bernilai paling tinggi Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dapat dilaksanakan oleh kelompok kerja ULP atau pejabat pengadaan

2) Pasal 16 ayat (3) yang menyatakan bahwa “pengadaan langsung dilaksanakan oleh 1 (satu) orang Pejabat Pengadaan

- b. Keputusan Kepala Bappeda Nomor : 900/007/2013 tentang Penetapan /Penunjukan/Pejabat Pengadaan dan Keputusan Kepala Bappeda Nomor : 900/008/2013 tentang Penetapan/Penunjukan/Pejabat Pemeriksa dan Penerima Hasil Pekerjaan pada Bappeda.

Kondisi tersebut disebabkan lemahnya pengawasan dan pengendalian pengguna Anggaran terhadap kinerja bawahannya serta PPTK tidak mentaati dan mematuhi ketentuan yang berlaku.

Kondisi tersebut mengakibatkan tidak tertipnya proses pengadaan dan tidak berfungsinya Pejabat Pengadaan serta pejabat penerima hasil pengadaan serta adanya indikasi penyelewengan dalam proses pengadaan

Sehubungan dengan hal tersebut agar Bupati Simeulue menegur secara tertulis kepala Bappeda supaya meningkatkan pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja bawahannya:

1. Memfungsikan Pejabat Pengadaan dan Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan sebagaimana mestinya
2. Memerintahkan secara tertulis kepada seluruh PPTK pada Bappeda untuk menyerahkan seluruh pengadaan barang yang nilainya sampai dengan Rp200.000.000,00 kepada pejabat pengadaan

Tanggapan Pejabat yang diperiksa

SKPK : Bappeda Siemeule

Paraf

NASKAH HASIL PEMERIKSAAN

Nomor : 6

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tidak Disiplin

Pemeriksaan terhadap penegakan disiplin pada Bappeda Kabupaten Simeuleue ditemukan PNS yang telah mengabaikan tugas, tidak mentaati ketentuan jam kerja dan tidak pernah masuk kantor sejak bulan Agustus tahun 2012 sampai saat berakhirnya masa pemeriksaan tanggal 29 September 2014. Kepala Bappeda telah melakukan usaha-usaha penegakan disiplin kepada yang bersangkutan dengan memberikan teguran lisan dan tertulis beberapa kali, namun tetap tidak mendapat tanggapan Fauzan, ST/Nip.19781119 200604 1 003 yaitu:

1. Surat pertama Nomor : Peg.800/800/1099.4/2012 tanggal 1 Agustus perihal teguran disiplin
2. Surat Kedua Nomor : Peg.800/1388.1/2012 tanggal 10 Oktober 2012 perihal teguran disiplin
3. Surat ketiga Nomor: Peg.862.2/1894/2012 tanggal 20 Desember 2012 Perihal Gaji PNS yang tidak aktif (pengembalian pada DPPKK karena yang bersangkutan statusnya belum pernah melaksanakan tugas pada Bappeda

Hal ini belum sesuai dengan maksud Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang menyebutkan :

- Pasal 3 angka 5 dan 11 bahwa setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab dan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- Pasal 5 bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.
- Pasal 10 ayat 9 huruf (d) bahwa hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11

berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.

- Pasal 20 ayat (1) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;

Hal ini dapat mengakibatkan Pegawai yang bersangkutan tidak mendapat hukuman yang sepatutnya diterima oleh PNS yang tidak disiplin dan efek yang buruk bagi penegakan disiplin pegawai yang lain.

Hal ini disebabkan Pegawai yang bersangkutan tidak mematuhi aturan-aturan yang mengikat sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil.

Sehubungan dengan hal tersebut agar Bupati Simeulue selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah segera memproses Surat Keputusan pemberhentian tidak dengan hormat Sdr. Fauzan, ST/Nip. 19781119 200604 1 003 dari posisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Simeulue atas pelanggaran disiplin berat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

SKPK : Bappeda Siemeule

Paraf

NASKAH HASIL PEMERIKSAAN

Nomor : 7

Pembayaran Tunjangan Umum Tidak Sesuai Ketentuan

Tunjangan umum adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak menerima tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional atau tunjangan yang dipersamakan dengan tunjangan jabatan.

Berdasarkan daftar gaji dan hasil konfirmasi dengan Pembantu Bendahara Pengeluaran (khusus gaji) diketahui terdapat orang pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue yang sedang melaksanakan tugas belajar tidak dihentikan pembayaran tunjangan umumnya pada bulan ketujuh. Pegawai dimaksud yaitu :

1. Shafwan, Nip. 19800908 200604 1 004 Pangkat/Gol. Ruang Pengatur TK I (II/d).

untuk yang bersangkutan tetap dibayarkan tunjangan umumnya selama 6 (enam) bulan dan penotongan dimulai dari bulan April 2014 s.d Oktober 2014

Karena tunjangan umum terlanjur dibayar 7 (tujuh bulan), jadi sisa yang harus dikembalikan adalah bulan April s.d bulan Oktober 2014 sejumlah Rp1.260.000,00

2. Rina Darma Surya, Nip 132 210 685 Pangkat/Gol. Ruang Penata TK I (III/d)

tunjangan umum terlanjur dibayar 44 (empat puluh empat bulan), jadi sisa yang harus dikembalikan adalah bulan sejumlah Rp9.260.000,00

Kondisi tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 Tahun 2006 tentang Tata Cara Permintaan, Pemberian, Penghentian Tunjangan Umum Bagi Pegawai Negeri Sipil.

Hal ini mengakibatkan terjadinya kerugian daerah sebesar Rp10.520.000,00

Hal ini disebabkan Pejabat Pengelola Keuangan (PPK) tidak melakukan verifikasi secara benar dan Pembantu Bendahara Pengeluaran (khusus gaji) mematuhi, tidak cermat dan teliti dalam melakukan tugasnya.

Sehubungan hal tersebut agar Bupati Simeulue memerintahkan Inspektur Kabupaten Simeulue untuk menegur secara tertulis Pejabat Pengelola Keuangan (PPK) dan Pembantu Bendahara Pengeluaran (khusus gaji) agar dalam melaksanakan tugasnya harus cermat dan teliti serta menarik kembali pembayaran yang terlanjur dibayarkan sebesar Rp10.520.000,00 dari masing-masing pegawai dan menyetor ke kas daerah.

Tanggapan Pejabat yang Diperiksa dan Komitmen Tindak Lanjut :

