

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT
STATISTIK PROVINSI KEPULAUAN
BANGKA BELITUNG**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

ROBI PRANAJAYA

NIM. 500629682

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

ABSTRAK

Pengaruh Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

**Robi Pranajaya
Universitas Terbuka**

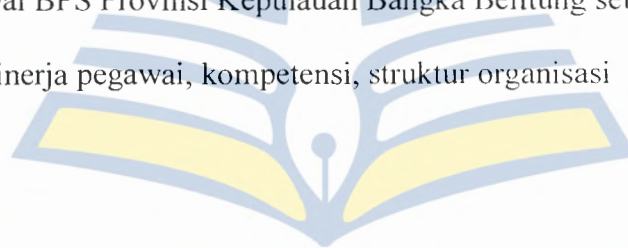
robi.pranajaya@bps.go.id

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung; (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung; (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh struktur organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survei. Objek penelitian adalah pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan jumlah populasi sebanyak 52 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: analisis frekuensi, analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, analisis regresi, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 62,1 persen, (2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 66,8 persen, dan (3) Struktur organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 73,1 persen.

Kata kunci: kinerja pegawai, kompetensi, struktur organisasi



ABSTRACT

The Influence of Organizational Structure and Competency on Employee Performance in BPS-Statistics of Kepulauan Bangka Belitung Province

Robi Pranajaya
Universitas Terbuka

robi.pranajaya@bps.go.id

The purpose of this research are (1) To determine how much the influence of the organizational structure on employee performance in BPS-Statistics of Kepulauan Bangka Belitung Province, (2) To determine how much the influence of the competency on employee performance in BPS-Statistics of Kepulauan Bangka Belitung Province, (3) To determine how much the influence of the organizational structure and competency on employee performance in BPS-Statistics of Kepulauan Bangka Belitung Province.

Type of this research is quantitative research by using survey method. Object of this research is the employees of BPS-Statistics of Kepulauan Bangka Belitung Province with a total population was 52 people and the number of samples in this study were 47 people. The tools of analysis used in this research are: frequency analysis, descriptive analysis, validity, reliability, hypothesis testing, regression analysis, and the coefficient of determination.

The result showed that: (1) The organizational structure is significantly influence to the employee performance BPS-Statistics of Kepulauan Bangka Belitung Province at 62.1 percent, (2) The competency is significantly influence to the employee performance BPS-Statistics of Kepulauan Bangka Belitung Province at 66.8 percent, and (3) The organizational structure and competency are significantly influence to the employee performance BPS-Statistics of Kepulauan Bangka Belitung Province at 73.1 percent.

Key Word: competency, employee performance, organizational structure

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

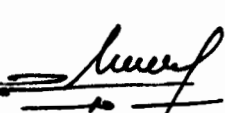
PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Pengaruh Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pangkalpinang, Mei 2017

Yang Menyatakan




Robi Pranajaya
NIM. 500629682

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Penyusun TAPM : Robi Pranajaya

NIM : 500629682

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Kamis, 18 Mei 2017

Menyetujui:

Pembimbing II,



Dr. Tuswoyo, M.Si
NIP. 196208081989101001

Pembimbing I,



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 195910271986031003


Penguji Ahli



Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, M.P.A

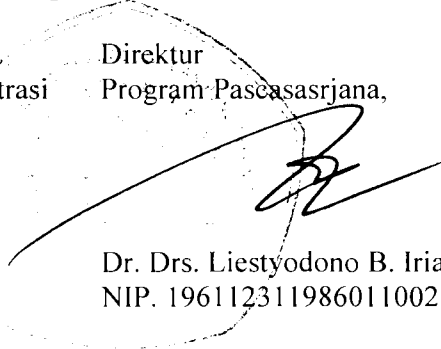
Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Sosial Politik
Program Magister Ilmu Administrasi
Publik,



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 195910271986031003

Direktur
Program Pascasarjana,



Dr. Drs. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP. 196112311986011002

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Robi Pranajaya
 NIM : 500629682
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul Tesis : Pengaruh Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

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

Hari/Tanggal : Kamis, 18 Mei 2017
 Waktu : 08.00 s.d selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :

Dr. Drs. Liestyodono B. Irianto, M.Si

Penguji Ahli :

Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, M.P.A

Pembimbing I :

Dr. Darmanto, M.Ed

Pembimbing II :

Dr. Tuswoyo, M.Si

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah S.W.T, Tuhan Yang Maha Kuasa, karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Adminis Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Tulisan ini merupakan laporan tentang hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat diperoleh data yang diperlukan untuk menunjang penulisan TAPM ini yang berjudul **“Pengaruh Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”**.

Saya menyadari bahwa penulisan TAPM ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini.
2. Bapak Dr. Tuswoyo, M.Si selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini.
3. Rektor Universitas Terbuka, Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D.
4. Bapak Dr. Drs. Liestyodono B. Irianto, M.Si sebagai Direktur PPS Universitas Terbuka.

5. Bapak Adrian Sutawijaya, SE, M.Si sebagai Kepala UPBJJ-UT Pangkalpinang.
6. Ibu Rosalita Agustini, S.IP, MAP yang selalu memacu mahasiswa untuk selalu semangat dalam menyelesaikan kuliahnya.
7. Segenap para dosen Pascasarjana Universitas Terbuka.
8. Pimpinan beserta pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
9. Orang tua dan keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan do'a.
10. Istriku tercinta Lilik Sri Lestari, S.Pd dan kedua anakku tersayang Rafli Arya Pranajaya dan Shafira Azzahra Pranajaya yang telah memberikan dukungan moril serta semangat.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan TAPM ini baik secara langsung maupun tidak langsung

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan saran yang konstruktif dari pembaca sehingga perbaikan dan penyempurnaan dari TAPM ini dapat dilakukan baik masa kini maupun masa mendatang.

Akhir kata, semoga TAPM ini dapat membawa manfaat bagi segenap pihak dan semoga bantuan yang telah diberikan akan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Pangkalpinang, Mei 2017


Penulis

RIWAYAT HIDUP

Nama : Robi Pranajaya

NIM : 500629682

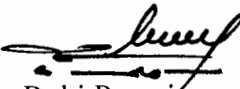
Program Studi : Magister Administrasi Publik

Tempat / Tanggal Lahir : Bangka, 26 Maret 1980

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Unit Penambangan Timah Bangka (UPTB) pada tahun 1992
 Lulus SMP di SMP Negeri 1 Jebus Bangka pada tahun 1995
 Lulus SMA di SMA Negeri 15 Bandung pada tahun 1998
 Lulus S1 di Institut Teknologi Bandung (ITB) pada tahun 2003

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003 s/d 2006 sebagai Financial Accounting di PT. Valbury Asia Futures
 Tahun 2008 s/d 2009 sebagai Guru di Sekolah ST. Hilarius
 Tahun 2009 s/d 2013 sebagai Staf di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
 Tahun 2013 s/d 2014 sebagai Kasi Statistik Produksi di BPS Kabupaten Bangka Tengah
 Tahun 2014 s/d 2017 sebagai Kasi Statistik Pertambangan, Energi, dan Konstruksi di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
 Tahun 2017 s/d sekarang sebagai Kasubbag Pengadaan Barang/Jasa di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Pangkalpinang, Mei 2017


 Robi Pranajaya
 NIM. 500629682

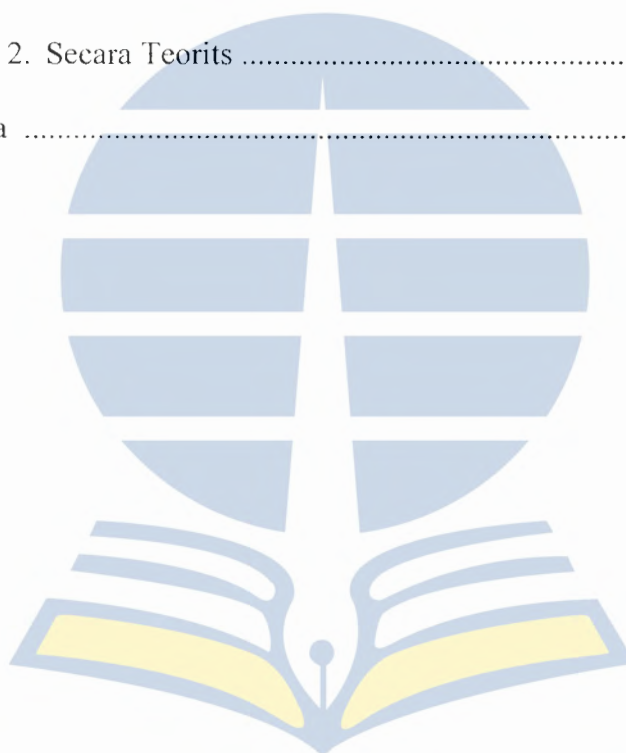
DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Pernyataan	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
Bab II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
1. Teori Kinerja	12
2. Teori Struktur Organisasi	17
3. Teori Kompetensi	21
4. Hubungan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja	24

5. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja	26
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Pemikiran	33
D. Hipotesa Penelitian	34
Bab III METODE PENELITIAN	35
A. Lokasi Penelitian	35
B. Desain Penelitian	35
C. Unit Analisis, Populasi dan Sampel	35
1. Unit Analisis	35
2. Populasi Penelitian	36
3. Sampel Penelitian	37
D. Variabel Penelitian	37
1. Definisi Konseptual Variabel	37
2. Definisi Operasional Variabel	39
E. Prosedur Pengumpulan Data	43
F. Metode Analisa Data	44
1. Uji Kuesioner Penelitian	44
2. Analisis Deskriptif	47
3. Uji Hipotesis	48
Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ...	54
B. Karakteristik Umum Responden	55
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
2. Data Responden Berdasarkan Usia	56

3. Data Responden Berdasarkan Jabatan	57
4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
5. Data Responden Berdasarkan Pendidikan	59
C. Hasil Penelitian	59
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	60
2. Analisis Deskriptif	64
a. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Struktur Organisasi	65
b. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kompetensi	74
c. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai	81
3. Uji Asumsi Klasik	90
a. Uji Normalitas	90
b. Uji Heteroskedastisitas	92
c. Uji Multikolinieritas	93
4. Uji Hipotesis	94
a. Uji Parsial (Uji t)	95
b. Uji Simultan (Uji F)	97
5. Persamaan Regresi Linier Berganda	98
6. Koefisien Determinasi (R^2)	100
D. Hasil Pengamatan dan Wawancara	101
E. Pembahasan	105
1. Pengaruh Struktur Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	105
2. Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	107

3. Pengaruh Stuktur Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	108
F. Overall Penelitian	110
Bab V KESIMPULAN DAN SARAN	111
A. Kesimpulan	111
B. Saran	112
1. Secara Praktis	112
2. Secara Teorits	113
Daftar Pustaka	114



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Tahun 2014, 2015 Badan Pusat Statistik	7
Tabel 1.2	Hasil Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2015 di Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	8
Tabel 1.3	Jumlah Pegawai di Lingkungan BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Menurut Tingkat Pendidikan Kondisi Januari 2017	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai di Lingkungan BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Berdasarkan Bagian/Bidang Kondisi Januari 2017	36
Tabel 3.2	Operasional Variabel	42
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi	53
Tabel 4.1	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2	Persentase Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3	Persentase Responden Berdasarkan Jabatan	58
Tabel 4.4	Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.5	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.6	Korelasi Pearson Untuk Masing-Masing Indikator Pada Variabel Struktur Organisasi (X_1)	61
Tabel 4.7	Korelasi Pearson Untuk Masing-Masing Indikator Pada Variabel Kompetensi (X_2)	62
Tabel 4.8	Korelasi Pearson Untuk Masing-Masing Indikator Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)	63
Tabel 4.9	Koefisien Reliabilitas Variabel Struktur Organisasi (X_1), Variabel Kompetensi (X_2) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	64

Tabel 4.10	Deskripsi Data Variabel Struktur Organisasi (X_1)	65
Tabel 4.11	Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Departemenisasi	66
Tabel 4.12	Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Pembagian Kerja	68
Tabel 4.13	Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Koordinasi	70
Tabel 4.14	Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Hierarki	72
Tabel 4.15	Deskripsi Data Variabel Kompetensi (X_2)	74
Tabel 4.16	Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Pengetahuan	75
Tabel 4.17	Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Keterampilan	77
Tabel 4.18	Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Sikap Kerja	79
Tabel 4.19	Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)	82
Tabel 4.20	Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Kualitas Kerja	83
Tabel 4.21	Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Kuantitas Kerja	85
Tabel 4.22	Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Tingkat Keandalan	86
Tabel 4.23	Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Perilaku Kerja	88
Tabel 4.24	Hasil Pengolahan VIF	94
Tabel 4.25	Tabel Uji t Variabel Struktur Organisasi (X_1)	95
Tabel 4.26	Tabel Uji t Variabel Kompetensi (X_2)	96
Tabel 4.27	Tabel Uji F	97
Tabel 4.28	Tabel Hasil Regresi Linier Berganda	98
Tabel 4.29	Tabel Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	100
Tabel 4.30	Tabel Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	100
Tabel 4.31	Tabel Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	101
Tabel 4.32	Permasalahan dan Kendala Terhadap Pelaksanaan Aktivitas di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	104

Tabel 4.33 Ringkasan Hasil Penelitian dan Pembahasan 110



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	33
Gambar 4.1 Normal Probability Plot	91
Gambar 4.2 Histogram	92
Gambar 4.3 Scatterplot	93



DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1.	Struktur Organisasi BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	118
Lampiran 2.	Jumlah Pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Berdasarkan Jabatan dan Latar Belakang Pendidikan Kondisi Januari 2017	119
Lampiran 3.	Instrumen Penelitian Kuesioner Penelitian	123
Lampiran 4.	Pedoman Wawancara	128
Lampiran 5.	Jawaban Responden Untuk Variabel Struktur Organisasi	134
Lampiran 6.	Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi	137
Lampiran 7.	Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai	140
Lampiran 8.	Analisis Deskripsi Variabel Struktur Organisasi (X_1)	143
Lampiran 9.	Analisis Deskripsi Variabel Kompetensi (X_2)	148
Lampiran 10.	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	153
Lampiran 11.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	158
Lampiran 12.	Hasil Analisis Regresi Linier	165



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Tugas, fungsi dan kewenangan BPS ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik (BPS) mempunyai kewenangan untuk menyelenggarakan kegiatan statistik melalui sensus, survei, kompilasi produk administrasi, dan cara lainnya, serta mengumumkan hasilnya secara berkala atau sewaktu-waktu dan terbuka kepada masyarakat baik instansi pemerintah, lembaga swasta, lembaga swadaya masyarakat, ataupun perorangan (LAKIN BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, 2016).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 tahun 1997 tentang Statistik dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik, Badan Pusat Statistik (BPS) diamanatkan untuk menyediakan data dan informasi statistik pada skala nasional maupun regional, serta melakukan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan standarisasi dalam penyelenggaraan statistik. Data dan informasi statistik yang dihasilkan oleh BPS tersebut nantinya akan digunakan sebagai bahan rujukan untuk menyusun perencanaan, melakukan evaluasi dalam membuat keputusan, dan memformulasikan kebijakan. Ketersediaan data dan informasi statistik yang cepat, berkualitas, serta tepat waktu merupakan hal yang

harus diperhatikan oleh BPS sebagai penyedia data seiring dengan semakin meningkatnya tuntutan *stakeholder* sebagai pengguna data terhadap data yang dihasilkan oleh BPS.

Dengan perkembangan kemajuan teknologi dan informasi yang ada saat ini, masyarakat mengharapkan agar data yang dihasilkan oleh BPS dapat tersedia lebih cepat (*faster*), dapat diperoleh lebih mudah (*easier*), lebih berkualitas (*better*) dan lebih murah (*cheaper*). Oleh karena itu, hal tersebut harus menjadi fokus utama dan tantangan bagi BPS untuk selalu meningkatkan mutu penyediaan data dan informasi statistik serta meningkatkan pelayanan dalam menyediakan data secara lebih cepat, akurat dan dapat diakses publik dengan mudah melalui website BPS.

Dihadapkan pada kenyataan bahwa semakin meningkatnya kesadaran publik terhadap peranan data statistik dalam pembangunan di berbagai bidang, membuat BPS menjadi sorotan berbagai pihak. BPS harus lebih meningkatkan kualitas data statistik yang dihasilkan. Data yang dihasilkan oleh BPS banyak digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan oleh para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Untuk menghasilkan kebijakan yang tepat maka data yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan itu juga harus berkualitas. Oleh karena itu, upaya peningkatan akan kualitas data yang dihasilkan oleh BPS menuntut peningkatan kinerja instansi BPS sebagai penyedia data.

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu. Jones dalam Elu dan Purwanto (2014: 1.8) menyatakan bahwa "organisasi adalah sebuah alat yang digunakan oleh manusia untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan atau nilai-

nilai yang diinginkan”. Selanjutnya, Elu dan Purwanto (2014: 1.9) menyimpulkan bahwa “organisasi merupakan: alat untuk mencapai tujuan, alat untuk mengorganisasikan sumber daya, memiliki batas yang relatif dapat diidentifikasi, sebagai sistem sosial sehingga dapat berperilaku, dikoordinasikan secara sadar, dan melibatkan lebih dari satu orang”.

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, maka organisasi dapat memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada, dan yang paling berperan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusianya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Begitu pula dengan BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai perwakilan BPS di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, dimana sumber daya manusianya merupakan faktor utama yang berperan dalam menghasilkan data berkualitas.

Pencapaian tujuan suatu organisasi tentunya didukung oleh kinerja sumber daya manusianya. Menurut pendapat Sheman dan George dalam Syarif (2011: 3) bahwa “kinerja suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja dari sumber daya manusianya”. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja.

Menurut Elu dan Purwanto (2014: 2.7), “kompetensi mengacu pada kemampuan belajar (*aptitude*) dan kemampuan bekerja (*ability*) dari seseorang”. Kompetensi organisasi erat kaitannya dengan kompetensi pegawai sehingga keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya berkaitan dengan

kemampuan pegawai organisasi tersebut menyelesaikan pekerjaannya. Agar dapat bersaing ditengah lingkungan yang mudah berubah, maka sumber daya manusia yang ada harus memiliki ketiga faktor bernilai (*valuable*), langka (*rare*) dan sulit ditiru (*inimitable*).

Kompetensi pegawai merupakan faktor internal yang harus ditingkatkan kemampuan dan produktivitasnya. Suatu organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawainya untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya secara optimal. Kompetensi dari pegawai akan memberikan pengaruh terhadap pencapaian hasil capaian kinerja suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan Aryadi (2013), meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pustakawan maka semakin tinggi pula kinerja pustakawan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2016), meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.

Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya juga akan memengaruhi kinerja dari suatu organisasi, hal ini dimungkinkan karena dengan penempatan yang sesuai dengan keahliannya maka pegawai tersebut dapat memaksimalkan kemampuan belajarnya (*aptitude*) dan kemampuan bekerjanya (*ability*) terhadap pekerjaan yang akan diselesaikannya. Panggabean (2015: 3.34) berpendapat bahwa penempatan karyawan merupakan penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan pada sebuah jabatan baru yang bertujuan untuk menemukan orang yang tepat di jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga sumber daya yang ada menjadi produktif.

Kinerja yang tinggi akan tercapai apabila dalam struktur organisasi, pegawai ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan keahliannya. Kesesuaian penempatan pegawai akan dapat membantu suatu pegawai dalam menjalankan perannya masing-masing sehingga kegiatan aktivitas rutin sehari-hari dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Sebaliknya, ketidaksesuaian penempatan pegawai akan berakibat pada penurunan hasil capaian kinerja suatu organisasi.

Struktur organisasi merujuk pada cara yang digunakan dalam mendistribusikan sumber daya-sumber daya dan otoritas serta bagaimana tugas-tugas dan pola-pola hubungan tugas diorganisasikan. Jones dalam Elu dan Purwanto (2014: 6.8), menyatakan bahwa "struktur organisasi adalah sistem formal dari hubungan-hubungan tugas dan otoritas yang mengendalikan bagaimana orang-orang melakukan koordinasi atas kegiatan-kegiatan mereka dan bagaimana mereka menggunakan sumber daya-sumber daya unuk mencapai tujuan-tujuan organisasi". Pola hubungan formal ini berkaitan dengan interaksi

diantara individu-individu maupun diantara kelompok-kelompok di dalam organisasi.

Penelitian yang berhubungan dengan struktur organisasi dilakukan oleh Walangitan (2013) yang meneliti pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja PT. Air Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi/desentralisasi dan formalisasi dalam struktur organisasi memberikan implikasi pada peningkatan kinerja PT. Air Manado.

Selanjutnya penelitian yang berhubungan dengan pengaruh struktur organisasi dan kompetensi terhadap kinerja dilakukan oleh Yurniati (2016) dalam E-jurnal Katalogis, Volume 4, Nomor 8, Halaman 109-117, yang meneliti pengaruh analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali, (2) analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali, (3) struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali, (4) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

Peningkatan kinerja suatu organisasi pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja. Citra suatu organisasi secara keseluruhan akan ditentukan oleh kinerja

pegawai dari organisasi tersebut. Hal ini sangat dirasakan oleh BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dimana sumber daya manusia yang ada merupakan faktor utama dalam penyediaan data statistik yang berkualitas. Kualitas data yang dihasilkan sangat tergantung kepada sumber daya manusianya, terutama sumber daya manusia yang langka, tidak dapat ditiru dan tidak tergantikan.

Wujud pertanggung jawaban dan akuntabilitas kinerja BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai penyelenggara negara tersusun dalam Laporan Kinerja (LAKIN) BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Laporan kinerja disusun sebagai tindak lanjut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Hal ini berguna untuk menciptakan transparansi kinerja BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sehingga dapat menjaga kepercayaan masyarakat terhadap BPS. Di dalam laporan kinerja BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tertuang hasil capaian kinerja BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Dari laporan hasil pemeriksaan atas Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga (LKKL) tahun 2015 oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Nomor 56A/LHP/XV/05/2016 pada tanggal 26 Mei 2016 kepada Badan Pusat Statistik, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Tahun 2014, 2015 Badan Pusat Statistik

BA	Kementerian/Lembaga	Opini BPK atas LKKL	
		2014	2015
054	Badan Pusat Statistik	WTP	WDP

Sumber: Badan Pemeriksa Keuangan

Berdasarkan laporan hasil pemeriksaan BPK tersebut, terlihat kinerja BPS pada tahun 2015 menurun dari tahun sebelumnya, yaitu pemberian opini audit BPK atas BPS dari WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) menjadi WDP (Wajar Dengan Pengecualian). Dari hasil penilaian itu, hal ini tentunya menjadi permasalahan utama yang harus segera diselesaikan oleh BPS dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Kemudian, hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan bahwa capaian tingkat akuntabilitas kinerja BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung masih belum maksimal dalam pencapaian kinerjanya. Hasil evaluasi atas SAKIP Tahun 2015 pada BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Hasil Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2015 di Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai 2015
a.	Perencanaan Kinerja	30	25,93
b.	Pengukuran Kinerja	25	17,81
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,00
d.	Evaluasi Kinerja	10	5,62
e.	Capaian Kinerja	20	10,42
	Nilai Hasil Evaluasi	100	69,77
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja	AA	B

Sumber: Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (Tahun 2016)

Dari sub bagian kepegawaian BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung maka diperoleh informasi data pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai di Lingkungan BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Menurut Tingkat Pendidikan Kondisi Januari 2017

No	Unit Organisasi	Jenjang Pendidikan							Jumlah
		S3	S2	S1/ DIV	DIII	SLTA	SLTP	SD	
1.	Kepala BPS Provinsi	0	1	0	0	0	0	0	1
2.	Bagian Tata Usaha	0	1	12	1	2	0	0	16
3.	Bidang Statistik Produksi	0	2	4	0	0	0	0	6
4.	Bidang Statistik Distribusi	0	2	4	1	0	0	0	7
5.	Bidang Statistik Sosial	0	2	7	0	0	0	0	9
6.	Bidang Nerwilis	0	1	4	0	0	0	0	5
7.	Bidang IPDS	0	2	6	0	0	0	0	8
Jumlah		0	11	37	2	2	0	0	52

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (2017)

Dari jumlah pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang terdiri dari 52 orang pegawai tersebut, maka pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan S1/DIV dengan jumlah pegawai sebanyak 37 orang. Jumlah pegawai yang berlatar belakang pendidikan S2 menempati urutan kedua dengan jumlah pegawai sebanyak 11 orang. Kemudian, sebanyak 4 orang pegawai merupakan pegawai dengan latar belakang pendidikan D3 kebawah.

Dilihat dari jumlah pegawai, maka Bagian Tata Usaha memiliki pegawai paling banyak dengan jumlah pegawai sebanyak 16 orang dan jumlah pegawai paling sedikit dengan jumlah pegawai sebanyak 5 orang dimiliki oleh Bidang Nerwilis. Berdasarkan data pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada lampiran 1 halaman 116, dapat diamati bahwa terdapat pegawai yang berlatar belakang pendidikan statistik ada yang ditempatkan pada Subbagian Keuangan, Bagian Tata Usaha.

Atas dasar penelitian terdahulu dan permasalahan kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang diamati oleh penulis, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian yang berjudul **“Pengaruh Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”** dimana kajian ini dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja organisasi BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai perwakilan dari Badan Pusat Statistik di daerah.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
3. Seberapa besar pengaruh struktur organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah penelitian seperti uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?

3. Untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, hasil penelitian ini dapat berguna untuk para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian khususnya dalam bidang Manajemen Administrasi Publik.
2. Secara Praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan:
 - a. Sebagai bahan informasi, baik bagi pimpinan maupun pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dan input bagi pimpinan untuk mengambil keputusan dan menentukan arah kebijaksanaan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Teori Kinerja

Kinerja memiliki pengertian yang beragam dari berbagai pakar, namun tetap memiliki kesamaan arti secara umum. Kinerja dapat berupa hasil kerja yang dicapai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kualitas kerja juga merupakan tindakan apa yang tidak dilakukan dan yang dilakukan oleh pegawai. Kinerja mengacu pada perbuatan dan tingkah laku seseorang dalam suatu organisasi. Berikut ini beberapa definisi mengenai kinerja menurut pendapat beberapa pakar.

Moeheriono menyatakan bahwa:

“definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.” (2009: 61)

Bernardin dan Rusel dalam Iswanto (2005: 5.6), menyatakan bahwa “kinerja sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”. Selanjutnya, Amins dalam Saputra, dkk (2016: 3) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya.

Kemudian, Mathis dan Jackson (2006: 378) menyatakan bahwa “kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh

karyawan". Kinerja yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- Kuantitas dari hasil.
- Kualitas dari hasil.
- Ketepatan waktu dan hasil.
- Kehadiran.
- Kemampuan bekerja sama.

Selanjutnya, Mangkunegara (2006: 9) mengemukakan bahwa "kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)". Lebih lanjut, definisi kinerja juga dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2006: 9) bahwa "kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu".

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pakar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dieberikan kepadanya.

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2006: 14) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor Individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan Keahlian (kompetensi)
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi (umur, etnis, dan jenis kelamin)

b. Faktor Psikologis yang terdiri dari:

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur organisasi
- 5) *Job Design*

Adapun dimensi-dimensi kinerja mengacu kepada pendapat Husnan dalam Saputra, dkk (2016: 3), bahwa dalam menetapkan ukuran kinerja berdasarkan empat dimensi dengan interpretasi yaitu:

- Kualitas kerja, meliputi ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan dan keterampilan karyawan.
- Kuantitas kerja, meliputi memenuhi standar kerja serta pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat.
- Tingkat kehandalan, meliputi inisiatif, rajin dan kemampuan dalam bekerja.
- Sikap, meliputi loyalitas dan tanggung jawab karyawan serta kerja sama dalam tim.

Dalam menjamin tercapainya tujuan suatu organisasi maka perlu dilakukan suatu evaluasi kinerja melalui penilaian kinerja. Menurut Panggabean (2015: 4.38), “penilaian prestasi kerja adalah suatu proses di mana pimpinan menilai pelaksanaan pekerjaan karyawannya”. Lebih lanjut, Panggabean (2015: 4.38) juga mengutarakan “tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi organisasi”.

Uguy dan Achayat (2015: 1.3) menyatakan bahwa “tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi”. Lebih lanjut, Handoko dalam Uguy dan Achayat (2015: 1.3), memaparkan manfaat-manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan-keputusan penempatan.
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Ketidakakuratan informasional.
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
- i. Kesempatan kerja yang adil.
- j. Tantangan-tantangan eksternal.

Penilaian prestasi kerja atau kinerja dalam suatu organisasi dapat menjadi pengungkit penting bagi perubahan dan inovasi organisasi. Program-program

perubahan organisasi maupun perubahan berkelanjutan dapat dirancang dan digulirkan secara memadai dengan memanfaatkan penilaian prestasi. Dengan adanya umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

Berdasarkan pemikiran Bernardin dan Russel dalam Uguy dan Achayat (2015: 1.6), setidaknya terdapat enam kriteria dimana nilai kinerja suatu aktivitas kerja dapat dinilai, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan batas waktu
- d. Keefektifan biaya
- e. Kebutuhan terhadap supervisi
- f. Dampak Interpersonal.

Sehubungan dengan penilaian kinerja PNS, maka berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Penerapan penilaian prestasi kerja PNS yang telah dilaksanakan pada 1 Januari 2014 yang lalu dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang profesional dan berkinerja dalam rangka mendukung reformasi birokrasi.

Adapun penilaian terhadap sasaran kerja pegawai negeri sipil mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Penilaian sasaran kerja pegawai

dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal penilaian perilaku kerja PNS, maka penilaian tersebut mencakup aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

2. Teori Struktur Organisasi

Struktur organisasi berhubungan dengan penempatan pegawai pada bagian yang sesuai dengan keahliannya. Panggabean (2015: 3.34), menyatakan bahwa “penempatan karyawan merupakan penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan pada sebuah jabatan baru yang bertujuan untuk menemukan orang yang tepat di jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga sumber daya yang ada menjadi produktif”. Kemudian, menurut Steers dalam Gammahendra, dkk (2014), “struktur organisasi merupakan cara yang selaras dalam menempatkan manusia sebagai bagian organisasi pada suatu hubungan yang relatif tetap, yang sangat menentukan pola-pola interaksi, koordinasi, dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas”.

Struktur organisasi dicirikan dengan adanya pembagian kerja yang jelas, mekanisme kontrol, kolaborasi dan koordinasi tugas. Menurut Jones dalam Elu dan Purwanto (2014: 6.8), “struktur organisasi adalah sistem formal dari hubungan-hubungan tugas dan otoritas yang mengendalikan bagaimana orang-orang melakukan koordinasi atas kegiatan-kegiatan mereka dan bagaimana mereka menggunakan sumber daya-sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Selanjutnya, Robbins dan Coulter dalam Nurhayati dan Darwansyah (2013: 4), menyatakan bahwa “struktur organisasi diartikan sebagai kerangka

kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan”.

Mintzberg (1991) dalam Tran dan Tian (2013: 230) menyatakan bahwa “struktur organisasi adalah seperangkat metode dimana organisasi dibagi menjadi tugas-tugas yang berbeda kemudian tercipta keserasian antara tugas yang berbeda”. Sedangkan, menurut King dan Anderson dalam Juniarti (2009: 90), “struktur organisasi adalah peran-peran kerja dan mekanisme administrasi untuk pengawasan, serta penyatuan aktivitas pekerjaan termasuk lintas batas aktivitas pekerjaan organisasi”.

Kemudian, pendapat Charington dalam Sunarmi dan Widajanti (2011: 113) mengenai struktur organisasi yakni struktur organisasi berkaitan dengan hubungan yang relatif tetap diantara berbagai tugas yang ada dalam organisasi. Perubahan struktur organisasi akan berdampak pada tujuan, strategi dan teknologi desain pekerjaan dan sumber daya manusia. Definisi lain struktur organisasi menurut Kusdi dalam Gammahendra, dkk (2014: 3) yakni, “struktur organisasi pada hakikatnya adalah suatu cara untuk menata unsur-unsur dalam organisasi dengan sebaik-baiknya, demi mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan”.

Struktur organisasi merupakan suatu cara pembagian tugas pekerjaan yang kemudian dikelompokkan serta dikoordinasikan secara formal. Robbins dan Coulter dalam Nurhayati dan Darwansyah (2013: 4) mengemukakan 5 (lima) faktor yang mempengaruhi struktur organisasi, yaitu:

- a. Pembagian pekerjaan, adalah tingkat dimana tugas dalam sebuah organisasi dibagi menjadi pekerjaan yang berbeda-beda.

- b. Departementalisasi, merupakan dasar yang digunakan untuk mengelompokkan sejumlah pekerjaan menjadi satu kelompok.
- c. Hierarki, adalah garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari tingkatan atas organisasi hingga tingkatan paling bawah dan menjelaskan hubungan si pelapor kepada si penerima laporan.
- d. Koordinasi, adalah proses menyatukan aktivitas dari departemen yang terpisah untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif.
- e. Rentang manajemen, adalah jumlah karyawan yang dapat dikelola oleh seorang pimpinan secara efektif dan efisien.

Banyak pendapat mengenai tentang dimensi struktur organisasi yang dikemukakan para ahli, seperti Robbin dalam Walangitan (2013: 29) yang mengemukakan pendapatnya mengenai dimensi struktur organisasi yaitu “paling tidak ada tiga dimensi dari struktur organisasi, yaitu kompleksitas, formalitas, dan desentralisasi. Robbin dalam Elu dan Purwanto (2014: 8.18), mendefinisikan enam variabel yang membentuk struktur organisasi yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Spesialisasi. Esensi spesialisasi adalah suatu pekerjaan dibagi-bagi menjadi komponen-komponen yang lebih kecil. Setiap atau beberapa komponen kecil tersebut dikerjakan oleh seseorang. Dengan demikian setiap orang hanya mengerjakan sebagian dari keseluruhan pekerjaan.
- b. Departemenisasi. Pekerjaan yang telah dipecah-pecah melalui spesialisasi perlu dikelompok-kelompokkan ke dalam pekerjaan yang serupa agar dikoordinasikan dengan baik. Pengelompokan ini disebut

sebagai departemenisasi. Pengelompokan yang paling umum adalah pengelompokan berdasarkan fungsi.

- c. Rantai Komando. Rantai komando adalah garis kewenangan yang tak terputus yang terentang mulai dari puncak organisasi sampai dengan tingkatan terbawah dari organisasi. Rantai komando juga menunjukkan gambaran tentang siapa bertanggung jawab kepada siapa.
- d. Rentang Kendali. Rentang kendali merupakan jumlah bawahan yang dapat diatur manajer secara efektif dan efisien sehingga organisasi dapat bekerja dengan seoptimal mungkin. Berdasarkan hal tersebut maka indikator yang digunakan dalam rentang kendali adalah kesesuaian jumlah pegawai dengan jabatan struktural yang ada dan kesesuaian jumlah pegawai dengan volume pekerjaan yang ada.
- e. Sentralisasi dan Desentralisasi. Sentralisasi dan desentralisasi memusatkan perhatian pada titik organisasi yang mana pengambilan keputusan itu diletakkan. Pengertian sentralisasi mengacu pada tingkat dimana pengambilan keputusan memusat pada satu titik. Sedangkan desentralisasi mengacu pada bahwa pengambilan keputusan dapat dilakukan pada beberapa titik organisasi.
- f. Formalisasi. Formalisasi mengacu pada seberapa tinggi suatu pekerjaan dalam organisasi distandarisasikan. Organisasi dengan tingkat formalisasi yang tinggi menghendaki setiap pekerjaan dideskripsikan secara jelas, banyak aturan yang harus ditaati, prosedur kerja yang jelas.

3. Teori Kompetensi

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Wibowo (2008: 86), “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan”. Selanjutnya Wibowo dalam Sanjaya dan Indrawati (2014: 207), berpendapat bahwa banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Definisi kompetensi sering dipakai untuk karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kerja maksimal. McClelland dalam Sedarmayanti (2007: 126) menyatakan bahwa “*competency* (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Selanjutnya, Sutrisno dalam Untari dan Wahyuati (2014: 3), menyatakan bahwa “secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik”.

Menurut Dessler dalam Keran (2012: 13), menyatakan bahwa “kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi”. Kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Moeheriono (2009: 4), bahwa “kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*”.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan kompetensi yang dimilikinya dapat membantu pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan, atau keahlian.

Menurut Gibson et.al dalam Rofiatun dan Masluri (2011: 5), menyatakan bahwa “kompetensi adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya”. Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi mengacu pada kemampuan belajar (*aptitude*) dan kemampuan bekerja (*ability*) dari seseorang. Menurut Prahalad dan Hamel (1990) dalam Agha (2012: 194) mengatakan bahwa “inti kompetensi (*core competence*) adalah pembelajaran kolektif dalam organisasi, terutama bagaimana untuk mengkoordinasikan beragam keterampilan produksi dan mengintegrasikan beberapa aliran teknologi”.

Faktor kompetensi menurut Sedarmayanti (2007: 125) adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis.
- b. Kepribadian dan tingkah laku.
- c. *Soft Skills* dan *Hard Skills*.
- d. Aspek yang dinilai untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang menurut Spencer dalam Safwan dan Abdullah (2014: 136) adalah sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai.
- b. Keterampilan.
- c. Karakteristik kepribadian.
- d. Motivasi.
- e. Isu emosional.
- f. Kemampuan intelektual.
- g. Budaya organisasi.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi yang tepat untuk penelitian ini adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak, dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang berpengaruh langsung dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Stoner dalam Keran (2012: 18), berpendapat bahwa ada tiga macam keterampilan dasar yang telah diidentifikasi, yaitu:

- a. Keterampilan teknis, yaitu kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
- b. Keterampilan manusia, yaitu kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok.
- c. Keterampilan konseptual, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi,

termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagiannya saling tergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Hasibuan dalam Keran, 2012: 18).

4. Hubungan Antara Struktur Organisasi Terhadap Kinerja

Struktur organisasi berhubungan dengan penempatan pegawai pada bagian yang sesuai dengan keahliannya. Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut karena hal ini dapat memaksimalkan kemampuan belajarnya (*aptitude*) dan kemampuan bekerjanya (*ability*). Oleh karena itu, kinerja yang tinggi akan tercapai apabila dalam struktur organisasi, pegawai ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan keahliannya.

Panggabean (2015: 3.34), berpendapat bahwa penempatan karyawan merupakan penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan pada sebuah jabatan baru yang bertujuan untuk menemukan orang yang tepat di jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga sumber daya yang ada menjadi produktif. Kesesuaian penempatan pegawai akan dapat membantu suatu pegawai dalam menjalankan perannya masing-masing sehingga kegiatan aktivitas rutin sehari-hari dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Charington dalam Sunarmi dan Widajanti (2011: 113) menyatakan bahwa “struktur organisasi berkaitan dengan hubungan yang relatif tetap diantara berbagai tugas yang ada dalam organisasi”. Sehingga, perubahan struktur organisasi akan berdampak pada tujuan, strategi dan teknologi desain pekerjaan dan sumber daya manusia yang ada.

Struktur organisasi akan membentuk sikap individual karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal apabila didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Menurut Kusdi dalam Gammahendra, dkk (2014: 3) yakni, “struktur organisasi pada hakikatnya adalah suatu cara untuk menata unsur-unsur dalam organisasi dengan sebaik-baiknya, demi mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan”.

Walangitan (2013) melalui penelitiannya terhadap pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja PT. Air Manado menunjukkan bahwa penerapan spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi/desentralisasi dan formalisasi dalam struktur organisasi memberikan implikasi pada peningkatan kinerja PT. Air Manado. Selanjutnya, Yurniati (2016) melalui penelitiannya terhadap pengaruh analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali juga menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

Dengan mengacu pada teori yang telah dijelaskan diatas dan berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu maka terlihat bahwa struktur organisasi

mempunyai hubungan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam melihat fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam kaitannya dengan struktur organisasi.

5. Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja

Noe et.al dalam Panggabean (2015: 4.5) berpendapat bahwa kinerja karyawan terutama dipengaruhi oleh bahan baku atau atribut yang dimiliki oleh karyawan, seperti keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan dan pengetahuan tersebut merupakan atribut individual atau bahan baku yang dapat diubah menjadi hasil-hasil yang objektif melalui perilaku. Hasil-hasil objektif adalah berbagai keluaran pekerjaan yang dapat diukur, nyata dan merupakan akibat dari perilaku individu atau kelompok.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sehingga, kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan kompetensi yang dimilikinya dapat membantu pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Wibowo dalam Sanjaya dan Indrawati (2014: 207), berpendapat bahwa banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, kompetensi merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi upaya dalam pencapaian kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi akan cenderung bekerja dengan baik dan memiliki semangat pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan.

Aryadi (2013) melalui penelitiannya terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2016) yang meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa juga menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Dengan mengacu pada teori yang telah dijelaskan diatas dan berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu maka terlihat bahwa kompetensi mempunyai hubungan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam melihat fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam kaitannya dengan kompetensi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu dasar diadakan penelitian sesudahnya serta untuk melihat apakah hasil penelitian tersebut sama dan relevan jika diterapkan pada objek penelitian lainnya. Berikut ini akan dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini. Berbagai penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi/perusahaan yang telah dilakukan dijelaskan melalui beberapa penelitian berikut.

Roby Cahyadi (2013) dalam Tugas Akhir Program Magister (TAPM), menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Batam. Metode penelitian yang

digunakan adalah metode penelitian survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia Batam adalah 4,551 atau sebesar 45,51 persen, pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia Batam adalah sebesar 6,389 atau 63,81 persen, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja secara simultan pada PT. Pos Indonesia Batam adalah sebesar 579,814.

Walangitan (2013) dalam tesisnya, menganalisis pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja PT. Air Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif melalui penelitian survei eksplanatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi/desentralisasi dan formalisasi dalam struktur organisasi memberikan implikasi pada peningkatan kinerja PT. Air Manado.

Aryadi (2015) dalam tesisnya, menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan eksplanatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pustakawan maka semakin tinggi pula kinerja pustakawan.

Herbowo (2012) dalam Tugas Akhir Program Magister (TAPM), menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil

(PNS) pada kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan jenis penelitiannya adalah survei, serta menggunakan metode deskriptif analitis dalam menganalisis data. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dari penelitian tersebut bahwa faktor psikologis berpengaruh besar terhadap kinerja Pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Rasidi (2013) dalam Tugas Akhir Program Magister (TAPM), menganalisis pengaruh kompetensi, pengetahuan dan *rules procedures and policies (RPPs)* terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam pengawasan keuangan daerah. Penelitian ini merupakan penelitian survei. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi dan pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD dalam pengawasan keuangan daerah. Hal ini lebih disebabkan karena latar belakang sebagian besar anggota dewan dari kalangan swasta dan dari kalangan pedagang.

Yurniati (2016) dalam E-jurnal Katalogis, menganalisis pengaruh analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali, (2) analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali, (3) struktur

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali, (4) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2016) dalam e-jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Volume 4, menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Penelitian ini merupakan penelitian penelitian kuantitatif kausal. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.

Fianda Gammahendra, Djamhur Hamid, dan M Faisal Riza (2014) dalam Jurnal Administrasi Bisnis Volume 7 Nomor 2, menganalisis pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi (studi pada persepsi pegawai tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri). Metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi struktur organisasi yang terdiri dari variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.

Beberapa hasil kajian terdahulu dapat disajikan dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Uraian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Roby Cahyadi (2013)	Meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pos Indonesia Batam	Metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Batam.
Olivia Fransiske Christine Walangitan (2013)	Meneliti Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja PT. Air Manado	Metode penelitian kuantitatif melalui penelitian survei eksplanatori	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi/desentralisasi dan formalisasi dalam struktur organisasi memberikan implikasi pada peningkatan kinerja PT. Air Manado
Ardi Yus Aryadi (2015)	Meneliti Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kaljaga Yogyakarta	Metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Muhammad Rasidi (2013)	Meneliti pengaruh kompetensi, pengetahuan dan rules procedures and policies (RPPs) terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam pengawasan keuangan daerah	Metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi dan pengetahuan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD dalam pengawasan keuangan daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini lebih disebabkan karena latar belakang sebagian besar anggota dewan dari kalangan swasta dan dari kalangan pedagang

Tabel 2.1 Lanjutan

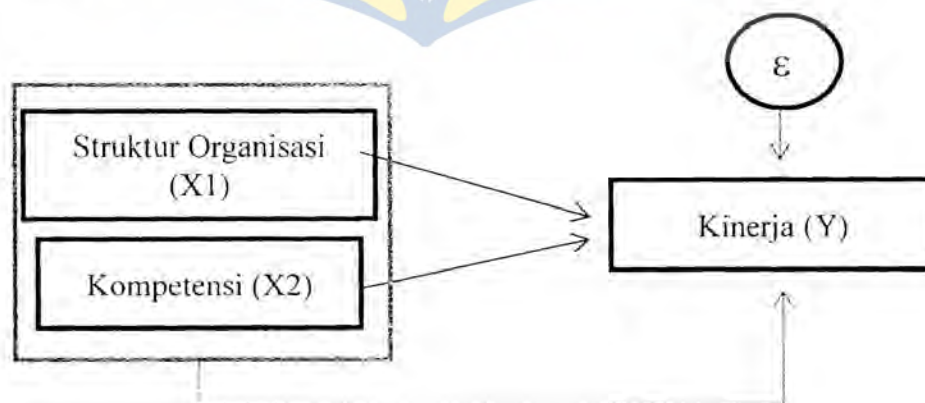
Peneliti	Uraian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Yurniati (2016)	Meneliti Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali.	Metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.
I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2014)	Meneliti Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.	Metode penelitian kuantitatif kausal, data yang dikumpulkan dengan teknik kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara.	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.
Fianda Gammahendra, Djambur Hamid, dan M Faisal Riza (2014)	Meneliti Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri)	Metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi struktur organisasi yang terdiri dari variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas organisasi

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini memiliki beberapa persamaan dalam hal teori yang digunakan secara umum tentang struktur organisasi, kompetensi dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti tersebut menunjukkan adanya konsistensi dalam hasil penelitian. Besarnya pengaruh atau signifikansi pengaruh faktor-faktor tersebut tentunya tidak sama untuk setiap penelitian. Oleh karenanya penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan tempat dan waktu yang berbeda.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Uma Sekaran dalam Sugiono, 2005: 65). Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

Kerangka berfikir dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel struktur organisasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai baik secara parsial maupun bersama-sama. Selain itu juga, terdapat variabel lain (ϵ) yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang tidak diteliti pada penelitian ini.

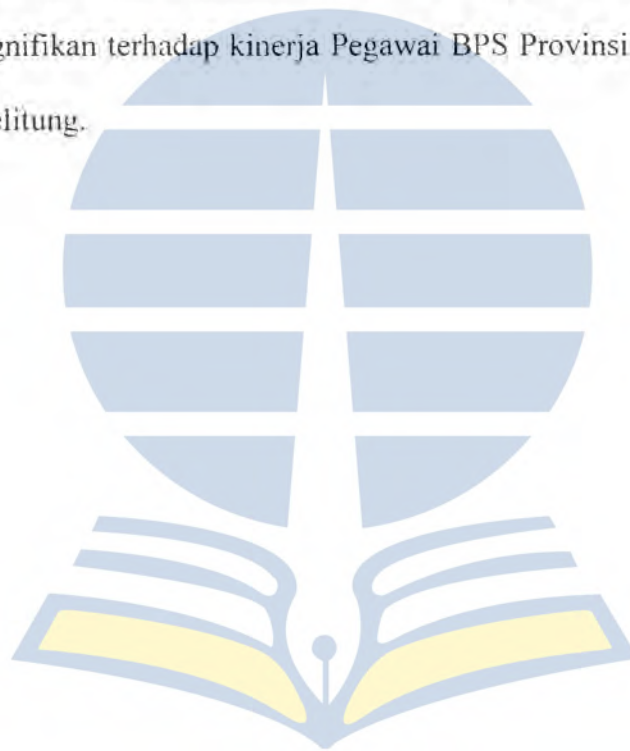


Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibahas, maka diajukan hipotesis penelitian untuk menjawab tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Hipotesis 2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Hipotesis 3: Struktur Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian yang berjudul Pengaruh Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang berlokasi di Jalan Pulau Bangka, Komplek Perkantoran Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Kelurahan Air Itam, Kota Pangkalpinang.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survei. Penelitian berupa studi kasus pada PNS di lingkungan BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang berjumlah 52 orang pada tahun 2017. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif frekuensi dan statistik tiap variabel penelitian dan beberapa uji statistik yakni uji validitas dan reliabilitas untuk uji kuesioner penelitian. selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis dengan analisis regresi setelah sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik.

C. Unit Analisis, Populasi dan Sampel

1. Unit Analisis

Unit analisis adalah sumber informasi mengenai variabel yang akan diolah pada tahap analisis data. Unit analisis dapat berupa individu, kelompok, organisasi atau artefak sosial (*social artifacts*). Sebagai unit analisis atau objek penelitian dari penelitian ini adalah pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2. Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang berjumlah 52 orang. Struktur organisasi BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah sebagai berikut:

- a. Bagian Tata Usaha.
- b. Bidang Statistik Sosial.
- c. Bidang Statistik Produksi.
- d. Bidang Statistik Distribusi.
- e. Bidang Statistik Neraca Wilayah dan Analisis Statistik.
- f. Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik.

Distribusi pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menurut bagian/bidang dan pendidikan adalah seperti terlihat pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Jumlah pegawai di Lingkungan BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan bagian/bidang Kondisi Januari 2017

No	Unit Organisasi	Jenis Kelamin		Jenjang Pendidikan				
		Laki-laki	Perempuan	S2	S1/DIV	DIII	SLTA	SLTP-SD
1.	Kepala BPS Provinsi	1	0	1	0	0	0	0
2.	Bagian Tata Usaha	12	4	1	12	1	2	0
3.	Bidang Statistik Produksi	3	3	2	4	0	0	0
4.	Bidang Statistik Distribusi	4	3	2	4	1	0	0
5.	Bidang Statistik Sosial	2	7	2	7	0	0	0
6.	Bidang Nerwilis	1	4	1	4	0	0	0
7.	Bidang IPDS	6	2	2	6	0	0	0
Jumlah		29	23	11	37	2	2	0

Sumber: diolah dari data sekunder

Terlihat bahwa sebagian besar pegawai terkonsentrasi pada Bagian Tata Usaha dikarenakan adanya pekerjaan yang lumayan banyak yang ada di Bagian Tata Usaha sehingga memerlukan jumlah pegawai yang banyak. Dari sisi tingkat

pendidikan, sebagian besar pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ini adalah lulusan S1/DIV sebanyak 37 orang, kemudian diikuti oleh lulusan S2 sebanyak 11 orang. Dilihat dari pemerataan SDM terlihat bahwa semua bagian/bidang sudah terisi jabatan yang yang diemban sudah definitif (struktural) ataupun belum (koordinator).

3. Sampel Penelitian

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang pegawai, dan sesuai pendapat Roscoe dalam *Research Methods for Business* (dalam Sugiyono, 2011), dimana ukuran sampel penelitian yang layak adalah antara 30 sampai dengan 500, maka penelitian ini dilakukan terhadap seluruh populasi. Selanjutnya, menurut Istijanto dalam Herbowo (2012) menyatakan bahwa “untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (dibawah 200), riset seperti survei bisa dilakukan terhadap semua karyawan”. Artinya penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga “sampel” sama dengan populasi.

Akan tetapi, mengingat adanya satu orang yang menduduki jabatan struktural tinggi di kantor sebagai pimpinan, 3 orang pegawai yang sedang tugas belajar, dan juga penulis yang sekaligus merupakan pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka jumlah keseluruhan sampel pada penelitian ini adalah 47 orang.

C. Variabel Penelitian

1. Definisi Konseptual Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hasil yang diperoleh tersebut dapat merupakan hasil kerja individu maupun hasil kerja kelompok. Bernardin dan Rusel dalam Iswanto (2005) mendefinisikan kinerja sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

b. Struktur Organisasi (X_1)

Struktur organisasi dicirikan dengan adanya pembagian kerja yang jelas, mekanisme kontrol, kolaborasi dan koordinasi tugas. Menurut Jones dalam Elu dan Purwanto (2014: 6.8). struktur organisasi adalah sistem formal dari hubungan-hubungan tugas dan otoritas yang mengendalikan bagaimana orang-orang melakukan koordinasi atas kegiatan-kegiatan mereka dan bagaimana mereka menggunakan sumber daya-sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

c. Kompetensi (X_2)

Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan, atau keahlian. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja (Y) merupakan variabel terikat (*dependen*), yakni untuk mengetahui prestasi kerja pegawai yang dapat diketahui dengan:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kualitas kerja diukur dengan empat item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi pegawai terhadap kinerja yang meliputi ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan dan keterampilan karyawan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja juga merupakan perwujudan dari hasil kerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kuantitas kerja diukur dengan dua item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi pegawai terhadap kuantitas kerja yang meliputi standar kerja dan pekerjaan rutin yang terlaksana dengan cepat.

3) Tingkat Kehandalan

Tingkat kehandalan diukur dengan lima item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi pegawai terhadap kehandalan pegawai dalam bekerja yang meliputi inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, rajin dalam melaksanakan pekerjaan rutin dan kemampuan dalam bekerja.

4) Perilaku Kerja

Perilaku kerja diukur dengan empat item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi pegawai terhadap sikapnya dalam

bekerja yang meliputi loyalitas dan tanggung jawab karyawan serta kerja sama dalam tim.

b. Struktur Organisasi (X_1) merupakan variabel bebas (*independen*), dengan dimensinya adalah:

1) Departemenisasi

Departemenisasi merupakan dasar yang digunakan untuk mengelompokkan sejumlah pekerjaan menjadi satu kelompok. Departemenisasi diukur dengan tiga item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi pegawai terhadap pengelompokan pekerjaan.

2) Rentang Manajemen

Rentang manajemen merupakan tingkat dimana tugas dalam sebuah organisasi dibagi menjadi pekerjaan yang berbeda-beda. Rentang manajemen diukur dengan lima item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi pegawai terhadap sikapnya dalam pembagian kerja saat ini.

3) Koordinasi

Koordinasi merupakan proses menyatukan aktivitas dari departemen yang terpisah untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif. Koordinasi diukur dengan tiga item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi pegawai terhadap sikapnya berkoordinasi dalam melakukan pekerjaan saat ini.

4) Hierarki

Hierarki merupakan garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari tingkatan atas organisasi hingga tingkatan paling bawah dan menjelaskan hubungan si pelapor kepada si penerima laporan. Hierarki diukur dengan empat item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi pegawai terhadap sikapnya terhadap kewenangan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

c. Kompetensi (X_2) merupakan variabel bebas (*independen*), dengan dimensinya adalah:

1) Pengetahuan

Pengetahuan diukur melalui lima item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi pegawai terhadap sikapnya dalam mengintegrasikan kerangka-kerangka kerja terhadap pekerjaan sehari-hari.

2) Keterampilan

Keterampilan diukur melalui lima item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi pegawai terhadap sikapnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

3) Sikap Kerja

Sikap kerja diukur melalui lima item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi pegawai terhadap sikap dan tingkah lakunya dalam menghadapi pekerjaan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
1	Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	Ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan dan keterampilan
		Kuantitas Kerja	Standar kerja pekerjaan dan pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat.
		Tingkat Keandalan	Inisiatif, rajin dan kemampuan dalam bekerja
		Perilaku Kerja	Loyalitas, tanggung jawab, kerjasama dalam tim.
2	Struktur Organisasi	Departemenisasi	Penyelesaian pekerjaan yang dikelompokkan, hubungan antar bagian/bidang, saling bantu antar bidang.
		Rentang Manajemen	Pekerjaan sesuai kemampuan, kesesuaian jumlah pegawai, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, pekerjaan sesuai tupoksi.
		Koordinasi	Koordinasi antar bidang/bagian, kerjasama tim, koordinasi dalam pengambilan putusan.
		Hierarki	Kewenangan dan pengambilan putusan
3	Kompetensi	Pengetahuan	Kemampuan memahami, berfikir, dan kreatif
		Keterampilan	Kerjasama, pemecahan masalah, kemampuan komunikasi, tanggung jawab, kemampuan teknis non teknis.
		Sikap Kerja	Tingkah laku, karakteristik, keyakinan, dan isu emosional

D. **Prosedur Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuesioner. Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi dari populasi sampel ataupun sampel yang telah ditentukan sebagai objek penelitian (responden) dengan lembar kuesioner pada lampiran 3. Data yang diperoleh akan diolah lebih lanjut sehingga mendapatkan informasi yang sesuai dengan tema penelitian. Data sekunder diperoleh dari instansi bersangkutan dan hasil wawancara langsung terhadap beberapa pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai data pendukung, serta berbagai literatur dan jurnal ilmiah sebagai landasan teori penelitian. Wawancara langsung dengan beberapa pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tersebut, terutama kepala seksi/subbagian, yang mengetahui berbagai permasalahan yang dihadapi oleh bidang/bagian masing-masing dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari. Pedoman wawancara terhadap pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tersebut terlampir pada lampiran 4.

Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan *Skala Likert*. Seperti yang diungkapkan Sugiono (2005: 107) bahwa *skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden dapat memberikan jawaban/tanggapan/persepsi atas isi dalam kuesioner sesuai dengan tipe pertanyaan apakah berupa pertanyaan terbuka (*open question*) atau pertanyaan tertutup (*closed question*).

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

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

E. Metode Analisis Data

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

Adapun langkah-langkah analisis yang dilakukan adalah:

1. Uji Kuesioner Penelitian

a. Uji Validitas

Valid jika diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia bermakna obyektif atau mempunyai dasar yang kuat atau sering juga menyamakan kata validitas dengan kata sah. Suatu instrumen/alat ukur dimana (dalam

penelitian ini adalah butir-butir pernyataan) dikatakan sah jika mempunyai kontribusi terhadap nilai variabel yang diukurnya.

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

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

Keterangan:

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

X = Skor butir

Y = Skor total

Butir pernyataan dengan jumlah sampel 47 orang dikatakan valid apabila minimum nilai korelasi adalah 0,288 (Azwar, 2011). Uji validasi dilakukan terhadap seluruh variabel yang diperoleh dari 47 responden. Pengujian validitas selanjutnya dilakukan dengan SPSS versi 19.0.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan hasil instrumen. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan dengan alat analisis data statistik SPSS versi 19.0.

Ghozali dalam Herbowo (2012: 41), menyatakan bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner (pertanyaan) yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dilakukan dengan cara hanya sekali saja kuesioner diberikan kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Pengukuran reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot* atau pengukuran sekali saja dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali dalam Herbowo, 2012: 42).

Menurut Cronbach dalam Herbowo (2012: 42) statistik *cronbach's alpha* merupakan model pengujian konsistensi internal berdasarkan pada korelasi rata-rata antar item (pernyataan) dalam kuesioner. Secara matematis, reliabilitas didefinisikan sebagai proporsi variabilitas pendapat responden atas suatu kuesioner, yang merupakan hasil dari perbedaan opini responden.

Statistik *cronbach alpha* sebuah kuesioner dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrumen (*cronbach's alpha*)

k = jumlah pertanyaan dalam kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_i^2 = total varians

2. Analisis Deskriptif

a. Analisis frekuensi dan persentase variabel

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

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

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

Dimana n adalah jumlah butir pertanyaan tiap variabel dan i adalah sebanyak 47 responden penelitian. Selanjutnya akan didapat frekuensi dan persentase berdasarkan rata-rata skor jawaban responden menurut *Skala Likert* yakni antara 1 sampai dengan 5.

b. Analisis statistik variabel

Analisis statistik dilakukan dengan menghitung nilai mean atau rata-rata, median atau nilai tengah, modus atau nilai yang sering muncul,

varians, nilai minimum, dan nilai maksimum dari tiap jawaban responden pada butir pertanyaan tiap variabel. Nilai-nilai tersebut akan dihitung dengan program SPSS versi 19.

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

1. *Mean* adalah ukuran rata-rata yang merupakan penjumlahan dari seluruh nilai dibagi jumlah datanya.
2. *Median* adalah suatu nilai dimana setengah dari data berada di bawah nilai tersebut dan setengahnya lagi berada di atas nilai tersebut setelah nilai itu disusun berurut. Dengan kata lain median membagi data dua bagian.
3. Modus adalah salah satu ukuran rata-rata yang menunjukkan skor atau nilai data yang memiliki frekuensi terbanyak pada suatu distribusi.
4. Varians adalah ukuran variasi yang menunjukkan seberapa jauh data tersebar dari mean (rata-ratanya). Semakin bervariasi data tersebut maka semakin jauh data tersebut tersebar di sekitar *mean*-nya.
5. Minimum adalah nilai yang paling rendah/kecil dari data.
6. Maksimum adalah nilai yang paling besar/tinggi dari data.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji terdapat atau tidaknya pengaruh antar variabel baik secara parsial maupun simultan, maka dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dikarenakan variabel bebas yang akan diuji ada lebih dari satu (Sugiyono, 2011). Karena data yang dihasilkan dalam kuesioner penelitian adalah data dengan skala

ordinal yang tidak dapat diregresikan, maka data harus ditransformasikan terlebih dahulu dalam skala interval. Metode transformasi yang digunakan adalah metode *Method of Successive Interval* dengan bantuan makro minitab (Waryanto dan Millafati, 2006).

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

1. Menentukan frekuensi setiap jawaban pertanyaan pada tiap variabel.
2. Menentukan proporsi setiap jawaban pertanyaan dengan membagi frekuensi dengan jumlah sampel.
3. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap jawaban pertanyaan sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
4. Menentukan Z untuk masing-masing proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.
5. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing respon.
6. Mengubah SV terkecil menjadi sama dengan 1 dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformedscale* (TSV).

Untuk mempermudah proses transformasi data dari skala ordinal menjadi skala interval dalam penelitian ini dilakukan dengan *software* makro minitab. Setelah data diubah menjadi skala interval, maka analisis regresi linier berganda

dapat dilakukan. Model persamaan regresi linier berganda yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

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

dimana:

Y : kinerja

X_1 : struktur organisasi

X_2 : kompetensi

b_0 : intersep

b_1 : parameter variabel struktur organisasi

b_2 : parameter variabel kompetensi

e : *epsilon* (variabel lain yang berpengaruh terhadap Y yang tidak diteliti)

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

a. Asumsi Normalitas

Penggunaan model regresi akan menghasilkan kesalahan (residu), yakni selisih antara data aktual dengan data hasil peramalan. Residu seharusnya berdistribusi normal dengan rata-rata 0 dan varians (σ^2). Uji asumsi ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, yakni jika sebaran data mengikuti garis diagonal maka asumsi dapat diterima. Uji normalitas dapat dilakukan juga dengan *Histogram*, yakni jika data distribusi residu menunjukkan distribusi normal atau gambar yang berbentuk bel. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 19.

b. Asumsi Homoskedastisitas

Nilai dugaan parameter dalam model regresi diasumsikan bersifat *BLUE*, maka $var(u_i)$ harus sama dengan σ^2 (konstan), atau semua residual atau *error* mempunyai varian yang sama, yang disebut dengan homoskedastisitas. Sedangkan bila varian tidak konstan atau berubah-ubah dengan heteroskedastisitas (Sugiyono, 2011). Uji asumsi ini dapat dilakukan dengan *scatter plot* antara *Regression Standardized Residual (Sresid)* dan *Regression Standardized Predicted Value (Zpred)* dengan bantuan program SPSS versi 19. Jika plot tidak memperlihatkan pola tertentu maka model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

c. Asumsi Non Multikolinieritas

Antar variabel independen yang digunakan seharusnya tidak ada hubungan atau korelasi. Tidak terpenuhinya asumsi ini akan mengakibatkan koefisien regresinya tak tentu dan kesalahan standarnya tak berhingga sehingga nilai populasi dari koefisien tidak dapat ditaksir dengan tepat. Uji asumsi ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka asumsi ini tidak terpenuhi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 19.

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

a. Uji t (uji secara parsial)

$$t_{hit} = b_i / Se(b_i) \text{ dimana } Se(b_i) = \text{standar error } (b_i) = \sqrt{\frac{S^2}{\sum X_i^2}}$$

Keputusannya adalah jika $t_{hit} > t_{\frac{\alpha}{2};(n-k)}$ atau $t_{hit} < -t_{\frac{\alpha}{2};(n-k)}$ maka H_0 ditolak atau menerima H alternatif yang berarti bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas cukup signifikan. Uji t ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 19.

b. Uji F (Uji secara simultan)

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

Keterangan:

SSE = *Sum Square Explained*

SSR = *Sum Square Residual*

k = banyaknya parameter termasuk konstanta

n = banyaknya amatan atau data

Keputusannya adalah, jika $F_{hit} > F_{\alpha(k-1),(n-k)}$, maka H_0 ditolak atau menerima H alternatif yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara bersama-sama cukup signifikan. Dimana α adalah tingkat kesalahan yang masih bisa diterima. Uji F ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 19.

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

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono, 2011.

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

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

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

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

dimana:

SSR = *Sum Square Residual*

SST = *Sum Square Total*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan perwakilan dari Badan Pusat Statistik Republik Indonesia di Wilayah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sesuai Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah, maka susunan organisasi Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terdiri dari:

1. Kepala

Kepala BPS Provinsi mempunyai tugas memimpin BPS Provinsi sesuai dengan tugas dan fungsi BPS Provinsi serta membina aparatur BPS Provinsi agar berdaya guna dan berhasil guna.

2. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana dan program, urusan kepegawaian dan hukum, keuangan, perlengkapan, serta urusan dalam.

3. Bidang Statistik Sosial

Bidang Statistik Sosial mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan statistik kependudukan, statistik kesejahteraan rakyat, dan statistik ketahanan sosial.

4. Bidang Statistik Produksi

Bidang Statistik Produksi mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan statistik pertanian, statistik industri, serta statistik pertambangan, energi dan konstruksi.

5. Bidang Statistik Distribusi

Bidang Statistik Distribusi mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan statistik harga konsumen dan harga perdagangan besar, statistik keuangan dan harga produsen, serta statistik niaga dan jasa.

6. Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik (NERWILIS)

Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik mempunyai tugas melaksanakan penyusunan neraca produksi, neraca konsumsi, dan analisis statistik lintas sektor.

7. Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik (IPDS)

Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik mempunyai tugas melaksanakan integrasi pengolahan data, pengelolaan jaringan dan rujukan statistik, serta diseminasi dan layanan statistik.

B. Karakteristik Umum Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam 5 jenis karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, dan jabatan. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada subbab di bawah ini.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penelitian di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan bahwa responden pegawai dengan jenis kelamin pria sedikit lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan jenis kelamin wanita. Hal ini dapat dimaklumi, karena baik pria maupun wanita dapat sama-sama bekerja dengan baik dalam instansi Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Responden pria pada penelitian ini berjumlah sebanyak 26 orang (55,3%) dan responden wanita sebanyak 21 orang (44,7%). Tabel frekuensi hasil pengolahan kuesioner berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada *output* SPSS versi 19 pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Pria	26	55.3	55.3	55.3
	Wanita	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: *Output* SPSS versi 19.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tingkat usia, responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi lima kategori, yakni responden dengan tingkat usia 18-25 tahun, responden dengan tingkat usia 26-35 tahun, responden dengan tingkat usia 36-45 tahun, responden dengan tingkat usia 46-55 tahun, dan responden yang berusia 55 tahun keatas. Responden dengan tingkat usia 18-25 tahun berjumlah sebanyak 5 orang (10,6%), responden dengan tingkat usia 26-35 tahun sebanyak 23 orang (48,9%), responden dengan tingkat usia 36-45 tahun sebanyak 13 orang (27,7%), responden dengan tingkat usia 46-55 tahun sebanyak 5 orang (10,6%), dan responden yang berusia 55 tahun keatas sebanyak 1 orang (2,1%). Tabel

frekuensi hasil pengolahan kuesioner berdasarkan umur responden dapat dilihat pada *output* SPSS versi 19 pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Umur

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	>55	1	2.1	2.1	2.1
	18-25	5	10.6	10.6	12.8
	26-35	23	48.9	48.9	61.7
	36-45	13	27.7	27.7	89.4
	46-55	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: *Output* SPSS versi 19.

Dari Tabel 4.2 diatas, terlihat bahwa responden terbanyak berusia antara 26 tahun sampai dengan 35 tahun kemudian diikuti oleh responden dengan usia antara 36 tahun sampai dengan 45 tahun. Dari keseluruhan responden tersebut terdapat 1 orang yang berusia diatas 55 tahun, dimana responden tersebut sebentar lagi akan memasuki masa pensiun sebagai pegawai negeri sipil.

3. Data Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan, responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dibagi dalam tiga kategori, yakni responden dengan tingkat staff, responden dengan tingkat eselon empat (kepala seksi/kepala subbagian), dan responden dengan tingkat eselon tiga (kepala bidang/kepala bagian). Responden tingkat staff yang berpartisipasi adalah sebanyak 23 orang (48.9%), responden dengan tingkat eselon empat sebanyak 18 orang (38.3%), dan responden dengan tingkat eselon tiga sebanyak 6 orang (12,8%). Tabel frekuensi hasil pengolahan kuesioner berdasarkan jabatan responden dapat dilihat pada *output* SPSS versi 19 pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Jabatan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	ess 3	6	12.8	12.8	12.8
	ess 4	18	38.3	38.3	51.1
	staff	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: *Output* SPSS versi 19.

4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dibagi dalam enam kategori, yakni responden dengan masa kerja 1-5 tahun, responden dengan masa kerja 6-10 tahun, responden dengan masa kerja 11-15 tahun, responden dengan masa kerja 16-20 tahun, responden dengan masa kerja 21-25 tahun, dan responden dengan masa kerja 26 tahun keatas. Responden yang berpartisipasi pada penelitian ini dengan masa kerja 1-5 tahun adalah sebanyak 13 orang (27,7%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang (21,3%), responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 15 orang (31,9%), responden dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 3 orang (6,4%), responden dengan masa kerja 21-25 tahun sebanyak 4 orang (8,5%), dan responden dengan masa kerja 26 tahun keatas sebanyak 2 orang (4,3%). Tabel frekuensi hasil pengolahan kuesioner berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada output SPSS versi 19 pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	>=26	2	4.3	4.3	4.3
	1-5	13	27.7	27.7	31.9
	11-15	15	31.9	31.9	63.8
	16-20	3	6.4	6.4	70.2
	21-25	4	8.5	8.5	78.7
	6-10	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: *Output* SPSS versi 19.

5. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dibagi dalam empat kategori, yakni responden dengan tingkat pendidikan SLTA kebawah, responden dengan tingkat pendidikan Diploma 3 (DIII), responden dengan tingkat pendidikan Diploma 4 (DIV)/Sarjana (S1), dan responden dengan tingkat pendidikan Master (S2). Responden yang berpartisipasi dengan tingkat pendidikan SLTA kebawah sebanyak 2 orang (4,3%), responden yang berpendidikan DIII sebanyak 2 orang (4,3%), responden yang berpendidikan DIV/S1 sebanyak 32 orang (68,1%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 11 orang (23,4%). Tabel frekuensi hasil pengolahan kuesioner berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada output SPSS versi 19 pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	<=SLTA	2	4.3	4.3	4.3
	DIII	2	4.3	4.3	8.5
	DIV/S1	32	68.1	68.1	76.6
	S2	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS* versi 19.

C. Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan pendeskripsian data hasil penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data. Pengujian kualitas data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang digunakan dalam uji ini adalah seluruh hasil pengisian kuesioner dari 47 sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing isian kuesioner. Untuk mendapatkan hasil penghitungan yang akurat, penghitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 19. Hasil penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian mengukur apa yang diukur.

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen yang digunakan untuk menggali informasi dari suatu penelitian akan menghasilkan informasi yang mempunyai validitas tinggi. Suatu instrumen dikatakan sah jika mempunyai kontribusi terhadap nilai variabel yang diukur.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 19. Teknik pengujian yang digunakan adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Tabel r pada lampiran dapat dilihat bahwa untuk penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak

47 orang dan $\alpha = 0,05$ diperoleh r_{tabel} sebesar 0,288. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel dapat dilihat pada uraian berikut:

1) Uji Validitas Variabel Struktur Organisasi (X_1)

Nilai-nilai koefisien korelasi Pearson uji validitas untuk variabel struktur organisasi (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Korelasi Pearson Untuk Masing-Masing Indikator Pada Variabel Struktur Organisasi (X_1)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi r	Sign (2 tailed)	Simpulan
X1.1	.549**	.000	Valid
X1.2	.663**	.000	Valid
X1.3	.573**	.000	Valid
X1.4	.637**	.000	Valid
X1.5	.433**	.002	Valid
X1.6	.444**	.002	Valid
X1.7	.570**	.000	Valid
X1.8	.736**	.000	Valid
X1.9	.610**	.000	Valid
X1.10	.580**	.000	Valid
X1.11	.633**	.000	Valid
X1.12	.551**	.000	Valid
X1.13	.660**	.000	Valid
X1.14	.618**	.000	Valid
X1.15	.603**	.000	Valid

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

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

Sumber: Diolah dengan SPSS versi 19.

Dari hasil uji validitas pada variabel struktur organisasi (X_1) terlihat bahwa setiap r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan pada variabel struktur organisasi (X_1) lebih besar dari $r_{tabel} = 0,288$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel struktur organisasi tersebut dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2) Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)

Nilai-nilai koefisien korelasi Pearson uji validitas untuk variabel kompetensi (X₂) dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Korelasi Pearson Untuk Masing-Masing Indikator Pada Variabel Kompetensi (X₂)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi <i>r</i>	Sign (2 tailed)	Simpulan
X2.1	.853**	.000	Valid
X2.2	.813**	.000	Valid
X2.3	.782**	.000	Valid
X2.4	.766**	.000	Valid
X2.5	.830**	.000	Valid
X2.6	.762**	.000	Valid
X2.7	.683**	.000	Valid
X2.8	.791**	.000	Valid
X2.9	.699**	.000	Valid
X2.10	.791**	.000	Valid
X2.11	.802**	.000	Valid
X2.12	.868**	.000	Valid
X2.13	.835**	.000	Valid
X2.14	.749**	.000	Valid
X2.15	.628**	.000	Valid

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

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

Sumber: Diolah dengan SPSS versi 19.

Dari hasil uji validitas pada variabel kompetensi (X₂) terlihat bahwa setiap r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan pada variabel kompetensi (X₂) lebih besar dari $r_{tabel} = 0,288$. Hal ini menjelaskan bahwa setiap pertanyaan pada variabel kompetensi tersebut dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nilai-nilai koefisien korelasi Pearson uji validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Korelasi Pearson Untuk Masing-Masing Indikator Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi <i>r</i>	Sign (2 tailed)	Simpulan
Y.1	.677**	.000	Valid
Y.2	.757**	.000	Valid
Y.3	.848**	.000	Valid
Y.4	.726**	.000	Valid
Y.5	.467**	.001	Valid
Y.6	.764**	.000	Valid
Y.7	.698**	.000	Valid
Y.8	.807**	.000	Valid
Y.9	.605**	.000	Valid
Y.10	.663**	.000	Valid
Y.11	.754**	.000	Valid
Y.12	.695**	.000	Valid
Y.13	.722**	.000	Valid
Y.14	.758**	.000	Valid
Y.15	.777**	.000	Valid

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

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

Sumber: Diolah dengan SPSS versi 19.

Dari hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) terlihat bahwa setiap r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari $r_{tabel} = 0,288$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel kinerja pegawai tersebut dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yakni mengukur serta membandingkan korelasi antar jawaban responden. Kuesioner dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* terhitung lebih besar dari

0,60 atau bila hasil penghitungan mendekati 1,00 maka kuesioner dapat dikatakan layak digunakan.

Peneliti melakukan penghitungan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* menggunakan bantuan program SPSS versi 19. Nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* yang diperoleh untuk variabel struktur organisasi (X_1), variabel kompetensi (X_2), dan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Koefisien Reliabilitas Variabel Struktur Organisasi (X_1), variabel kompetensi (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y)

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Struktur Organisasi (X_1)	.846	15
Kompetensi (X_2)	.949	15
Kinerja Pegawai (Y)	.929	15

Sumber: *Output SPSS* versi 19.

Berdasarkan hasil koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) yang diperoleh untuk variabel struktur organisasi (X_1), variabel kompetensi (X_2), dan variabel kinerja pegawai (Y), terlihat bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

2. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebanyak 47 (empat puluh tujuh) orang. Kemudian, dari data yang terkumpul tersebut dilakukan pengolahan dengan menggunakan alat bantu komputer untuk memudahkan peneliti dalam melakukan pengolahan data yang diperoleh. Pertanyaan yang ada dalam kuesioner mengacu pada tiga variabel penelitian yang

digunakan yaitu variabel struktur organisasi (X_1), variabel kompetensi (X_2), dan variabel kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya, agar jawaban responden dapat memberikan gambaran lebih jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti, maka analisis deskripsi untuk masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Struktur Organisasi (X_1)

Dari hasil pengolahan data penelitian yang diperoleh menggunakan program SPSS versi 19, terlihat bahwa variabel struktur organisasi memiliki *Mean* atau rata-rata 60,36, *Std. Error of Mean* 0,896, *Median* 59, *Variance* 37,714, *Std. Deviation* 6,14, *Minimum* 46 dan *Maximum* 75. Berikut adalah hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS versi 19 ditampilkan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Deskripsi Data Variabel Struktur Organisasi (X_1)

<i>N</i>	<i>Valid</i>	47
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		60.3617
<i>Std. Error of Mean</i>		.89578
<i>Median</i>		59.0000
<i>Mode</i>		57.00
<i>Std. Deviation</i>		6.14119
<i>Variance</i>		37.714
<i>Minimum</i>		46.00
<i>Maximum</i>		75.00

Sumber: Output SPSS versi 19

Ada 15 (lima belas) pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel struktur organisasi di kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang dibagi kedalam 4 (empat) dimensi, yaitu: dimensi Departemenisasi yang terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan, dimensi pembagian kerja yang terdiri dari 5 (lima)

item pertanyaan, dimensi koordinasi yang terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan, dan dimensi hierarki yang terdiri dari 4 (empat) item pertanyaan. Penjelasan mengenai tanggapan responden untuk setiap pertanyaan pada variabel struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1) Dimensi Departemenisasi

Ada tiga pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur dimensi departemenisasi. Dari penyebaran kuesioner kepada 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Departemenisasi

Butir Variabel	Frekuensi					Min	Max	Mean	Var
	STS	TS	RG	S	SS				
Bidang/Bagian Bapak/Ibu/Sdr/i saling membantu dalam memaksimalkan hasil kerja	0	0	0	19	28	4.00	5.00	4.60	.246
Hubungan kerja Bapak/Ibu/Sdr/i dengan bidang/bagian lain berjalan dengan baik	0	0	3	29	15	3.00	5.00	4.26	.325
Pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr/i lakukan berhubungan dengan bidang/bagian lain dalam satu kantor	0	0	3	21	23	3.00	5.00	4.42	.380

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RG = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Min = Nilai Minimum

Max = Nilai Maksimum

Mean = Rata-rata

Var = Variansi

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bidang/Bagian Bapak/Ibu/Sdr/i saling membantu dalam memaksimalkan hasil kerja” adalah 19 orang menyatakan setuju

dan 28 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,60 dapat disimpulkan bahwa setiap bidang/bagian yang ada di kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung saling membantu dalam memaksimalkan hasil kerja. Hal ini sesuai dengan kondisi kegiatan rutin yang ada pada BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yakni mulai dari persiapan, pelaksanaan lapangan, hingga pengolahan yang memerlukan bantuan bidang/bagian lain dalam melaksanakan kegiatan tersebut.

Selain itu, tanggapan responden terhadap pernyataan “Hubungan kerja Bapak/Ibu/Sdr/i dengan bidang/bagian lain berjalan dengan baik” adalah 3 orang menyatakan ragu-ragu, 29 orang menyatakan setuju dan 15 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,26 dapat disimpulkan bahwa setiap hubungan kerja antar bagian/bidang yang ada pada kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah terjalin dengan baik.

Kemudian, tanggapan responden terhadap pernyataan “Pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr/i lakukan berhubungan dengan bidang/bagian dalam satu kantor” adalah 3 orang menyatakan ragu-ragu, 21 orang menyatakan setuju dan 23 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,42 dapat disimpulkan bahwa setiap pekerjaan yang ada di tiap bidang/bagian pada kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berhubungan dengan bidang lain.

2) Dimensi Pembagian Kerja

Ada lima pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur dimensi pembagian kerja. Dari penyebaran kuesioner kepada 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Pembagian Kerja

Butir Variabel	Frekuensi					Min	Max	Mean	Var
	STS	TS	RG	S	SS				
Pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr/i jalani sekarang sesuai dengan kemampuan	0	1	4	29	13	2.00	5.00	4.15	.434
Bapak/Ibu/Sdr/i menangani beban kerja yang di luar bagian/bidang	1	11	11	20	4	1.00	5.00	3.32	1.005
Bapak/Ibu/Sdr/i menangani beban kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada	1	1	5	29	11	1.00	5.00	4.02	.630
Saat ini, jumlah pegawai yang ada dapat membantu pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr/i tangani	0	0	13	28	6	3.00	5.00	3.85	.390
Bapak/Ibu/Sdr/i tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	1	34	12	3.00	5.00	4.23	.227

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RG = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Min = Nilai Minimum

Max = Nilai Maksimum

Mean = Rata-rata

Var = Variansi

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr/i jalani sekarang sesuai dengan kemampuan” adalah 1 orang menyatakan tidak setuju, 4 orang menyatakan ragu-ragu, 29 orang menyatakan setuju, dan 13 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4.15 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan

Bangka Belitung dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sesuai dengan kemampuannya.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i menangani beban kerja yang di luar bagian/bidang” adalah 1 orang menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang menyatakan tidak setuju, 11 orang menyatakan ragu-ragu, 20 orang menyatakan setuju, dan 4 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 3,32 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menangani beban kerja yang di luar bagian/bidang tempatnya bekerja namun tidak semua pegawai melakukannya.

Kemudian, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i menangani beban kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada” adalah 1 orang menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang menyatakan tidak setuju, 5 orang menyatakan ragu-ragu, 29 orang menyatakan setuju, dan 11 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,02 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menangani beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di bagian/bidang tempatnya bekerja.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Saat ini, jumlah pegawai yang ada dapat membantu pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr/i tangani” adalah 13 orang menyatakan ragu-ragu, 28 orang menyatakan setuju, dan 6 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 3,85 dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang ada saat ini masih mampu

menangani beban kerja yang ada di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung walaupun terdapat 13 orang yang menyatakan ragu-ragu.

Selanjutnya, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 1 orang menyatakan ragu-ragu, 34 orang menyatakan setuju, dan 12 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,23 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3) Dimensi Koordinasi

Ada tiga pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur dimensi Koordinasi. Dari penyebaran kuesioner kepada 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Koordinasi

Butir Variabel	Frekuensi					Min	Max	Mean	Var
	STS	TS	RG	S	SS				
Bapak/Ibu/Sdr/i berkoordinasi dengan pegawai di bidang/bagian lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan bidang/bagian lain	0	0	1	23	23	3.00	5.00	4.47	.298
Bapak/Ibu/Sdr/i dapat bekerja sama dalam tim yang anggotanya dari bidang/bagian lain dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kantor	0	0	3	25	19	3.00	5.00	4.34	.360
Bidang/Bagian Bapak/Ibu/Sdr/i melakukan koordinasi dalam mengambil keputusan, terutama dalam menentukan target/kebijakan kerja	0	0	4	32	11	3.00	5.00	4.15	.303

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 RG = Ragu-Ragu
 S = Setuju

Min = Nilai Minimum
 Max = Nilai Maksimum
 Mean = Rata-rata
 Var = Variansi

SS = Sangat Setuju

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i berkoordinasi dengan pegawai di bidang/bagian lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan bidang/bagian lain” adalah 1 orang menyatakan ragu-ragu, 23 orang menyatakan setuju dan 23 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,47 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang ada di kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melakukan koordinasi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan bidang lain.

Selain itu, tanggapan responden terhadap pernyataan “Bapak/Ibu/Sdr/i dapat bekerja sama dalam tim yang anggotanya dari bidang/bagian lain dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kantor” adalah 3 orang menyatakan ragu-ragu, 25 orang menyatakan setuju dan 19 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,34 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat bekerja sama dalam tim yang anggotanya dari bidang/bagian lain.

Kemudian, tanggapan responden terhadap pernyataan “Bidang/Bagian Bapak/Ibu/Sdr/i melakukan koordinasi dalam mengambil keputusan, terutama dalam menentukan target/kebijakan kerja” adalah 4 orang menyatakan ragu-ragu, 32 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,15 dapat

disimpulkan bahwa setiap bidang/bagian yang ada di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melakukan koordinasi dalam setiap menentukan keputusan yang berhubungan dengan target/kebijakan kerja.

4) Dimensi Hierarki

Ada empat pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur dimensi hierarki. Dari penyebaran kuesioner kepada 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Hierarki

Butir Variabel	Frekuensi					Min	Max	Mean	Var
	STS	TS	RG	S	SS				
Bapak/Ibu/Sdr/i mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung	0	1	3	30	13	2.00	5.00	4.17	.405
Bapak/Ibu/Sdr/i melimpahkan kewenangan kepada bawahan	1	16	9	16	5	1.00	5.00	3.17	1.188
Dalam mengambil keputusan, Bapak/Ibu/Sdr/i dilibatkan didalamnya	0	3	5	27	12	2.00	5.00	4.02	.630
Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan	3	9	15	16	4	1.00	5.00	3.19	1.115

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RG = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Min = Nilai Minimum

Max = Nilai Maksimum

Mean = Rata-rata

Var = Variansi

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung” adalah 1 orang menyatakan tidak setuju, 3 orang menyatakan ragu-ragu, 30 orang

menyatakan setuju dan 13 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,17 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang ada di kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung.

Tanggapan responden terhadap pernyataan “Bapak/Ibu/Sdr/i melimpahkan kewenangan kepada bawahan” adalah 1 orang menyatakan sangat tidak setuju, 16 orang menyatakan tidak setuju, 9 orang menyatakan ragu-ragu, 16 orang menyatakan setuju dan 5 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 3,17 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melimpahkan kewenangan kepada bawahannya.

Tanggapan responden terhadap pernyataan “Dalam mengambil keputusan, Bapak/Ibu/Sdr/i dilibatkan didalamnya” adalah 2 orang menyatakan tidak setuju, 5 orang menyatakan ragu-ragu, 27 orang menyatakan setuju dan 12 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,02 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai yang ada pada BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Kemudian, tanggapan responden terhadap pernyataan “Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan” adalah 3 orang menyatakan tidak setuju, 9 orang menyatakan tidak setuju, 15 orang menyatakan ragu-ragu, 16 orang menyatakan setuju dan 4 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 3,19 dapat disimpulkan bahwa kekuasaan dalam mengambil keputusan di BPS

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tergantung dari jabatan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

b. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kompetensi (X₂)

Dari hasil pengolahan data penelitian yang diperoleh menggunakan program SPSS versi 19, terlihat bahwa variabel kompetensi memiliki *Mean* atau rata-rata 62,28, *Std. Error of Mean* 0,964, *Median* 60, *Variance* 43,683, *Std. Deviation* 6,61, *Minimum* 45 dan *Maximum* 75. Berikut adalah hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS versi 19 ditampilkan pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Deskripsi Data Variabel Kompetensi (X₂)

<i>N</i>	<i>Valid</i>	47
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		62.2766
<i>Std. Error of Mean</i>		.96406
<i>Median</i>		60.0000
<i>Mode</i>		60.00
<i>Std. Deviation</i>		6.60929
<i>Variance</i>		43.683
<i>Minimum</i>		45.00
<i>Maximum</i>		75.00

Sumber: Output SPSS versi 19

Ada 15 (lima belas) pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi di kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang dibagi kedalam 3 (tiga) dimensi, yaitu: dimensi pengetahuan yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan, dimensi keterampilan yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan, dan dimensi sikap kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan. Penjelasan mengenai tanggapan responden untuk setiap item pertanyaan pada variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Dimensi Pengetahuan

Ada lima pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur dimensi pengetahuan. Dari penyebaran kuesioner kepada 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16 Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Pengetahuan

Butir Variabel	Frekuensi					Min	Max	Mean	Var
	STS	TS	RG	S	SS				
Bapak/Ibu/Sdr/i memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik	0	0	4	30	13	3.00	5.00	4.19	.332
Bapak/Ibu/Sdr/i memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan	0	0	9	28	10	3.00	5.00	4.02	.413
Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan lakukan	0	0	5	30	12	3.00	5.00	4.15	.347
Bapak/Ibu/Sdr/i dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	5	32	10	3.00	5.00	4.11	.315
Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja	0	0	5	34	8	3.00	5.00	4.06	.278

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RG = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Min = Nilai Minimum

Max = Nilai Maksimum

Mean = Rata-rata

Var = Variansi

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik” adalah 4 orang menyatakan ragu-ragu, 30 orang menyatakan setuju, dan 13 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,19 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di

BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memahami tentang teori yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan” adalah 9 orang menyatakan ragu-ragu, 28 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,02 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kemudian, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan lakukan” adalah 5 orang menyatakan ragu-ragu, 30 orang menyatakan setuju, dan 12 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,15 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki pengetahuan mengenai pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan” adalah 5 orang menyatakan ragu-ragu, 32 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,11 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja” adalah 5

orang menyatakan ragu-ragu, 34 orang menyatakan setuju, dan 8 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,06 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja.

2) Dimensi Keterampilan

Ada lima pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur dimensi keterampilan. Dari penyebaran kuesioner kepada 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17 Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Keterampilan

Butir Variabel	Frekuensi					Min	Max	Mean	Var
	STS	TS	RG	S	SS				
Bapak/Ibu/Sdr/i mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja	0	0	2	28	17	3.00	5.00	4.32	.309
Bapak/Ibu/Sdr/i mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	0	0	4	33	10	3.00	5.00	4.13	.288
Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja	0	0	4	30	13	3.00	5.00	4.19	.332
Bapak/Ibu/Sdr/i selalu menggunakan SOP dalam melaksanakan pekerjaan rutin	0	0	6	26	15	3.00	5.00	4.19	.419
Bapak/Ibu/Sdr/i mampu untuk memotivasi rekan kerja	0	0	12	26	9	3.00	5.00	3.94	.452

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RG = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Min = Nilai Minimum

Max = Nilai Maksimum

Mean = Rata-rata

Var = Variansi

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja” adalah 2 orang menyatakan ragu-ragu, 28 orang menyatakan setuju, dan 17 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,32 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan” adalah 4 orang menyatakan ragu-ragu, 33 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,13 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

Kemudian, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja” adalah 4 orang menyatakan ragu-ragu, 30 orang menyatakan setuju, dan 13 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,19 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerjanya.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i selalu menggunakan SOP dalam melaksanakan pekerjaan rutin” adalah 6 orang menyatakan ragu-ragu, 26 orang menyatakan setuju, dan 15 orang

menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,19 maka dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selalu menggunakan SOP dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i mampu untuk memotivasi rekan kerja” adalah 12 orang menyatakan ragu-ragu, 26 orang menyatakan setuju, dan 9 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 3,94 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mampu untuk memotivasi rekan kerja.

3) Dimensi Sikap Kerja

Ada lima pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur dimensi sikap kerja. Dari penyebaran kuesioner kepada 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18 Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Sikap Kerja

Butir Variabel	Frekuensi					Min	Max	Mean	Var
	STS	TS	RG	S	SS				
Bapak/Ibu/Sdr/i dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	1	32	14	3.00	5.00	4.28	.248
Bapak/Ibu/Sdr/i mudah bersosialisasi dan berinteraksi sesama pegawai	0	0	1	35	11	3.00	5.00	4.21	.215
Bapak/Ibu/Sdr/i yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan prosedur	0	0	2	36	9	3.00	5.00	4.15	.216
Bapak/Ibu/Sdr/i selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin sehari-hari	0	0	3	34	10	3.00	5.00	4.15	.260
Bapak/Ibu/Sdr/i selalu hadir tepat waktu	0	1	6	23	17	2.00	5.00	4.19	.549

Keterangan:

STS	= Sangat Tidak Setuju	Min	= Nilai Minimum
TS	= Tidak Setuju	Max	= Nilai Maksimum
RG	= Ragu-Ragu	Mean	= Rata-rata
S	= Setuju	Var	= Variansi
SS	= Sangat Setuju		

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan” adalah 1 orang menyatakan ragu-ragu, 32 orang menyatakan setuju, dan 14 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,28 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i mudah bersosialisasi dan berinteraksi sesama pegawai” adalah 1 orang menyatakan ragu-ragu, 35 orang menyatakan setuju, dan 11 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4.21 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mudah bersosialisasi dan berinteraksi sesama pegawai.

Kemudian, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan prosedur” adalah 2 orang menyatakan ragu-ragu, 36 orang menyatakan setuju, dan 9 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,15 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan prosedur.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin sehari-hari” adalah 3 orang menyatakan ragu-ragu, 34 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,15 maka dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin sehari-hari.

Selanjutnya, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i selalu hadir tepat waktu” adalah 1 orang menyatakan tidak setuju, 6 orang menyatakan ragu-ragu, 23 orang menyatakan setuju, dan 17 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,19 dapat disimpulkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak hadir tepat waktu namun hampir keseluruhan pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat hadir tepat waktu.

c. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengolahan data penelitian yang diperoleh menggunakan program SPSS versi 19, terlihat bahwa variabel kinerja pegawai memiliki *Mean* atau rata-rata 62,64, *Std. Error of Mean* 0,835, *Median* 61, *Variance* 32,758, *Std. Deviation* 5,72, *Minimum* 45 dan *Maximum* 75. Berikut adalah hasil pengolahan data penelitian menggunakan SPSS versi 19 ditampilkan pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19 Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>N</i>	<i>Valid</i>	47
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		62.6383
<i>Std. Error of Mean</i>		.83485
<i>Median</i>		61.0000
<i>Mode</i>		60.00 ^a
<i>Std. Deviation</i>		5.72343
<i>Variance</i>		32.758
<i>Minimum</i>		45.00
<i>Maximum</i>		75.00

Sumber: Output SPSS versi 19

Ada 15 (lima belas) pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai di kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang dibagi kedalam 4 (empat) dimensi, yaitu: dimensi kualitas kerja yang terdiri dari 4 (empat) item pertanyaan, dimensi kuantitas kerja yang terdiri dari 2 (dua) item pertanyaan, dimensi tingkat kehandalan yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan, dan dimensi perilaku kerja yang terdiri dari 4 (empat) item pertanyaan. Penjelasan mengenai tanggapan responden untuk setiap item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Dimensi Kualitas Kerja

Ada empat pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur dimensi sikap kerja. Dari penyebaran kuesioner kepada 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20 Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Kualitas Kerja

Butir Variabel	Frekuensi					Min	Max	Mean	Var
	STS	TS	RG	S	SS				
Dalam melakukan pekerjaan, Bapak/Ibu/Sdr/i dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat waktu	0	0	1	35	11	3.00	5.00	4.21	.215
Bapak/Ibu/Sdr/i teliti dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu	0	0	5	32	10	3.00	5.00	4.11	.315
Bapak/Ibu/Sdr/i mampu melakukan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh atasan	0	0	1	36	10	3.00	5.00	4.19	.202
Bapak/Ibu/Sdr/i terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	0	0	4	37	6	3.00	5.00	4.04	.216

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju	Min = Nilai Minimum
TS = Tidak Setuju	Max = Nilai Maksimum
RG = Ragu-Ragu	Mean = Rata-rata
S = Setuju	Var = Variansi
SS = Sangat Setuju	

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Dalam melakukan pekerjaan, Bapak/Ibu/Sdr/i dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat waktu” adalah 1 orang menyatakan ragu-ragu, 35 orang menyatakan setuju, dan 11 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,21 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat waktu.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i teliti dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu” adalah 5 orang menyatakan ragu-ragu, 32 orang menyatakan setuju, dan 10 orang

menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,11 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung teliti dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilaksanakannya.

Kemudian, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i mampu melakukan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh atasan” adalah 1 orang menyatakan ragu-ragu, 36 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,19 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mampu untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh atasan.

Selanjutnya, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan” adalah 4 orang menyatakan ragu-ragu, 37 orang menyatakan setuju, dan 6 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,04 dapat disimpulkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak hadir tepat waktu namun hampir keseluruhan pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Dimensi Kuantitas Kerja

Ada dua pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur dimensi kuantitas kerja. Dari penyebaran kuesioner kepada 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21 Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Kuantitas Kerja

Butir Variabel	Frekuensi					Min	Max	Mean	Var
	STS	TS	RG	S	SS				
Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, Bapak/Ibu/Sdr/i perlu mengacu pada pedoman pelaksanaannya	0	1	1	27	18	2.00	5.00	4.32	.396
Pekerjaan rutin Bapak/Ibu/Sdr/i selalu terlaksana dengan cepat	0	0	7	33	7	3.00	5.00	4.00	.304

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RG = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Min = Nilai Minimum

Max = Nilai Maksimum

Mean = Rata-rata

Var = Variansi

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, Bapak/Ibu/Sdr/i perlu mengacu pada pedoman pelaksanaannya” adalah 1 orang menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan ragu-ragu, 27 orang menyatakan setuju, dan 18 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,32 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat waktu namun masih ada beberapa pegawai yang tidak perlu mengacu pada pedoman pelaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Pekerjaan rutin Bapak/Ibu/Sdr/i selalu terlaksana dengan cepat” adalah 7 orang menyatakan ragu-ragu, 33 orang menyatakan setuju, dan 7 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,00 dapat

disimpulkan bahwa masih hampir secara keseluruhan pekerjaan rutin di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terlaksana dengan cepat.

3) Dimensi Tingkat Kehandalan

Ada lima pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur dimensi tingkat kehandalan. Dari penyebaran kuesioner kepada 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22 Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Tingkat Kehandalan

Butir Variabel	Frekuensi					Min	Max	Mean	Var
	STS	TS	RG	S	SS				
Bapak/Ibu/Sdr/i menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan dalam proses pelaksanaan kegiatan	0	0	7	30	10	3.00	5.00	4.06	.365
Bapak/Ibu/Sdr/i mampu menggunakan fasilitas kerja sebagai pendukung pelaksanaan kegiatan	0	0	1	30	16	3.00	5.00	4.32	.265
Bapak/Ibu/Sdr/i mampu belajar dengan cepat dalam mempelajari bidang pekerjaannya	0	0	4	38	5	3.00	5.00	4.02	.195
Bapak/Ibu/Sdr/i berhasil mencari alternatif pola kerja terbaik, untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan	0	0	5	34	8	3.00	5.00	4.06	.278
Bapak/Ibu/Sdr/i merupakan pegawai yang selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0	0	6	30	11	3.00	5.00	4.11	.358

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RG = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Min = Nilai Minimum

Max = Nilai Maksimum

Mean = Rata-rata

Var = Variansi

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan dalam proses pelaksanaan kegiatan” adalah 7 orang menyatakan ragu-ragu, 30 orang menyatakan setuju, dan 10 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,06 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan dalam proses pelaksanaan kegiatan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i mampu menggunakan fasilitas kerja sebagai pendukung pelaksanaan kegiatan” adalah 1 orang menyatakan ragu-ragu, 30 orang menyatakan setuju, dan 16 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,32 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mampu menggunakan fasilitas kerja sebagai pendukung pelaksanaan kegiatan.

Kemudian, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i mampu belajar dengan cepat dalam mempelajari bidang pekerjaannya” adalah 4 orang menyatakan ragu-ragu, 38 orang menyatakan setuju, dan 5 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,02 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mampu belajar dengan cepat dalam mempelajari bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i berhasil mencari alternatif pola kerja terbaik, untuk mempercepat proses

penyelesaian pekerjaan” adalah 5 orang menyatakan ragu-ragu, 34 orang menyatakan setuju, dan 8 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,06 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat mencari alternatif pola kerja terbaik, untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i merupakan pegawai yang selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” adalah 6 orang menyatakan ragu-ragu, 30 orang menyatakan setuju, dan 11 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,11 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan pegawai yang selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4) Dimensi Perilaku Kerja

Ada empat pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur dimensi perilaku kerja. Dari penyebaran kuesioner kepada 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.23 Frekuensi dan Deskripsi Dimensi Perilaku Kerja

Butir Variabel	Frekuensi					Min	Max	Mean	Var
	STS	TS	RG	S	SS				
Apabila diminta untuk melaporkan pekerjaan tertentu dalam kondisi mendesak, Bapak/Ibu/Sdr/i segera melaksanakan dengan tepat dan cepat	0	0	8	28	11	3.00	5.00	4.06	.409

Dalam melaksanakan pekerjaan rutinitas, Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki komitmen bahwa pekerjaan tersebut harus segera diselesaikan dengan baik	0	0	1	27	19	3.00	5.00	4.38	.285
Dalam melaksanakan pekerjaan rutinitas, Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil yang diperoleh	0	0	1	27	19	3.00	5.00	4.38	.285
Bapak/Ibu/Sdr/i, merasa bisa bekerja sama dalam tim	0	0	1	28	18	3.00	5.00	4.36	.279

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RG = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Min = Nilai Minimum

Max = Nilai Maksimum

Mean = Rata-rata

Var = Variansi

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Apabila diminta untuk melaporkan pekerjaan tertentu dalam kondisi mendesak, Bapak/Ibu/Sdr/i segera melaksanakan dengan tepat dan cepat” adalah 8 orang menyatakan ragu-ragu, 28 orang menyatakan setuju, dan 11 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,06 dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung melaksanakan dengan tepat dan cepat apabila diminta untuk melaporkan pekerjaan tertentu dalam kondisi mendesak.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Dalam melaksanakan pekerjaan rutinitas, Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki komitmen bahwa pekerjaan tersebut harus segera diselesaikan dengan baik” adalah 1 orang menyatakan ragu-ragu, 27 orang menyatakan setuju, dan 19 orang

menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,38 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki komitmen dalam melaksanakan pekerjaan rutin bahwa pekerjaan tersebut harus segera diselesaikan dengan baik.

Kemudian, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Dalam melaksanakan pekerjaan rutinitas, Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil yang diperoleh” adalah 1 orang menyatakan ragu-ragu, 27 orang menyatakan setuju, dan 19 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,38 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan rutin.

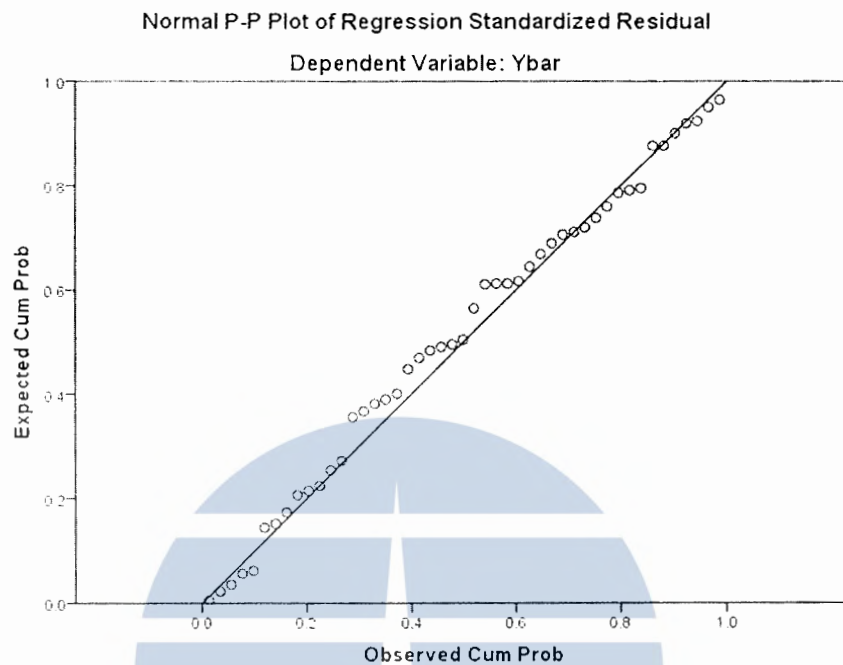
Selanjutnya, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Bapak/Ibu/Sdr/i. merasa bisa bekerja sama dalam tim” adalah 1 orang menyatakan ragu-ragu, 28 orang menyatakan setuju, dan 18 orang menyatakan sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,36 dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merasa dapat bekerja sama dalam tim.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel struktur organisasi, variabel kompetensi, dan variabel kinerja pegawai mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, yakni jika sebaran data mengikuti garis diagonal

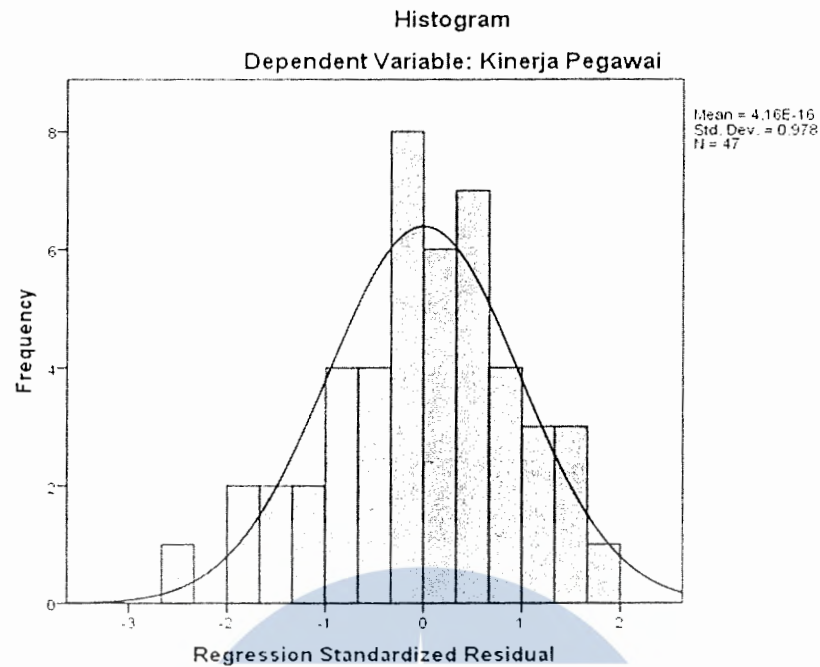
maka asumsi normalitas dapat diterima. Berikut adalah *Normal Probability Plot* yang dihasilkan melalui program SPSS versi 19:



Sumber: Output SPSS versi 19.

Gambar 4.1 *Normal Probability Plot*

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilihat melalui histogram, yakni jika data distribusi residu menunjukkan distribusi normal atau gambar berbentuk bel. Dari hasil pengolahan komputer menggunakan program SPSS versi 19 diperoleh histogram sebagai berikut:



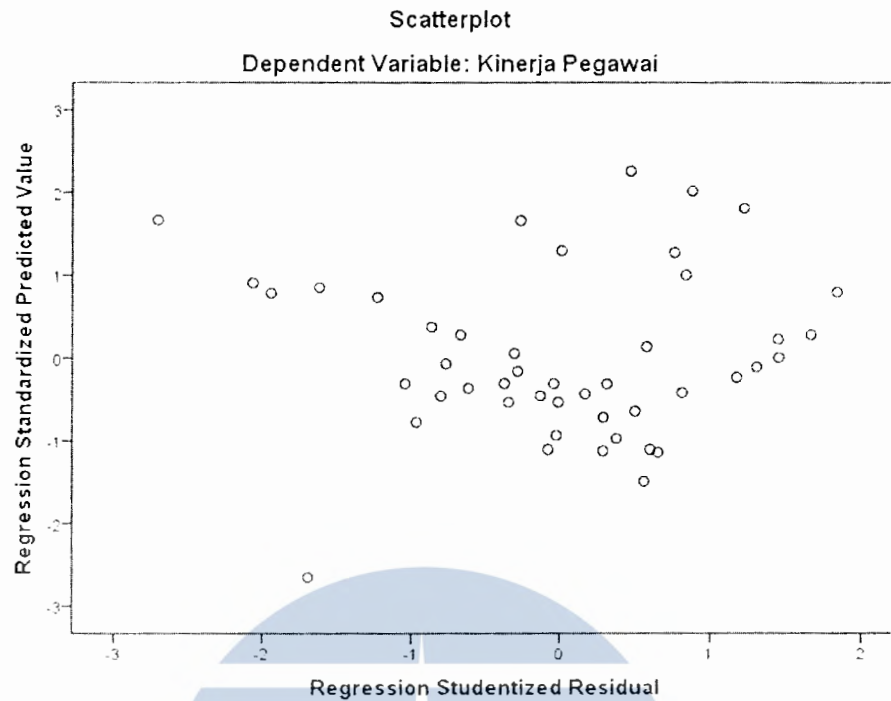
Sumber: Output SPSS versi 19.

Gambar 4.2 Histogram

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa output histogram menunjukkan pola distribusi normal untuk variabel bebas (struktur organisasi dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatter plot* antara *Regression Standardized Residual (Sresid)* dan *Regression Standardized Predicted Value (Zpred)*. Model yang baik adalah terjadi homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika plot tidak memperlihatkan pola tertentu maka model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan program SPSS versi 19 diperoleh sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS versi 19.

Gambar 4.3 *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa plot tidak memperlihatkan pola tertentu sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Antar variabel independen yang digunakan seharusnya tidak ada hubungan atau korelasi. Cara yang digunakan adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka asumsi non multikolinieritas ini tidak terpenuhi. Dari hasil pengolahan komputer menggunakan program SPSS versi 19 diperoleh nilai VIF sebagai berikut:

**Tabel 4.24 Hasil Pengolahan VIF
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
¹ (Constant)	.850	.307		2.764	.008		
Struktur Organisasi	.364	.114	.391	3.202	.003	.411	2.435
Kompetensi	.448	.106	.518	4.245	.000	.411	2.435

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 19.

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, didapat nilai VIF untuk masing-masing variabel dependen sebesar 2,435. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa diperoleh nilai VIF yang jauh lebih kecil dari 10, maka asumsi non multikolinieritas ini terpenuhi.

Dari hasil ketiga uji asumsi klasik tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua asumsi terpenuhi sehingga data dapat dilanjutkan untuk diolah dan dianalisis dengan regresi linier.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan secara parsial (Uji t) dan secara simultan (Uji F). Pengujian secara parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah secara individual variabel struktur organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian, pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel struktur organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah uraian untuk masing-masing uji tersebut:

a. **Uji Parsial (Uji t)**

Uji pengaruh variabel struktur organisasi dan kompetensi secara parsial dapat dilihat pada uraian berikut:

1) **Pengaruh variabel struktur organisasi terhadap kinerja pegawai**

Untuk melihat pengaruh variabel struktur organisasi terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 19, hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.25 Tabel Uji t Variabel Struktur Organisasi (X₁)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.220	.346		3.528	.001
Struktur Organisasi	.734	.086	.788	8.587	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*
Sumber: Output SPSS versi 19

Dari Tabel 4.25 tersebut, dapat dilihat bahwa koefisien regresi X₁ (Struktur organisasi) bernilai positif 0,734, artinya bahwa pengaruh variabel struktur organisasi searah dengan kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dengan kata lain apabila semakin baik struktur organisasi dalam instansi BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung akan semakin meningkat.

Dari hasil penghitungan uji t pada tabel 4.25, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,587 dan nilai sig sebesar 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dengan derajat bebas 46 adalah sebesar 1,678. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka struktur

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Jadi, keputusannya adalah H_0 ditolak artinya hipotesis struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diterima.

2) Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai

Untuk melihat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 19, hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.26 Tabel Uji t Variabel Kompetensi (X_2)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.236	.310		3.985	.000
Kompetensi	.708	.074	.818	9.526	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 19

Dari Tabel 4.26 tersebut, dapat dilihat bahwa koefisien regresi X_2 (Kompetensi) bernilai positif 0,708, artinya bahwa pengaruh variabel kompetensi searah dengan kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dengan kata lain apabila semakin baik kompetensi dalam instansi BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung akan semakin meningkat.

Dari hasil penghitungan uji t pada tabel 4.26, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,526 dan nilai sig sebesar 0,000 sedangkan nilai t_{tabel}

pada taraf nyata 0,05 dengan derajat bebas 46 adalah sebesar 1,678. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Jadi, keputusannya adalah H_0 ditolak artinya hipotesis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil penghitungan uji F dengan program SPSS versi 19 dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut:

Tabel 4.27 Tabel Uji F ANOVA^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	4.896	2	2.448	59.824	.000 ^a
<i>Residual</i>	1.801	44	.041		
<i>Total</i>	6.697	46			

a. *Predictors: (Constant), Kompetensi, Struktur Organisasi*

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Output SPSS versi 19

Dari hasil penghitungan uji F pada tabel 4.27, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59,824 dan nilai sig sebesar 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dengan derajat bebas 46 adalah sebesar 4,0517. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka struktur organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Jadi, keputusannya adalah H_0 ditolak dan hipotesis struktur organisasi dan kompetensi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diterima.

Dari hasil penelitian ini, diperoleh bahwa dengan adanya kombinasi dari kedua variabel bebas tentunya akan sangat mendorong peningkatan kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini didukung dengan hasil penghitungan nilai koefisien determinasi yang semakin meningkat bila dilakukan uji secara simultan atau serempak, dibandingkan dengan nilai koefisien determinasi yang dilakukan secara parsial.

5. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan variabel dependen (Y) berdasarkan variabel independen (X) dalam suatu persamaan linier. Analisa ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel struktur organisasi dan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 19 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.28 Tabel Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (<i>Constant</i>)	.850	.307		2.764	.008
Struktur Organisasi	.364	.114	.391	3.202	.003
Kompetensi	.448	.106	.518	4.245	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Output SPSS versi 19

Dari tabel 4.28 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,850 + 0,364 X_1 + 0,448 X_2 + e$$

dimana:

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Struktur Organisasi

X_2 = Kompetensi

e = Faktor-faktor lain selain variabel X_1 dan X_2 (Epsilon)

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa dengan nilai koefisien variabel struktur organisasi dan variabel kompetensi yang positif menandakan bahwa apabila struktur organisasi dan kompetensi meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Nilai koefisien variabel struktur organisasi sebesar 0,364, menunjukkan apabila struktur organisasi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) pegawai juga akan meningkat sebesar 0,364 satuan. Koefisien variabel struktur organisasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara struktur organisasi (X_1) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan positif.

Selanjutnya, untuk nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,448, menunjukkan apabila kompetensi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) pegawai juga akan meningkat sebesar 0,448 satuan. Koefisien variabel kompetensi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi (X_2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan positif.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Semakin besar nilai koefisien determinasinya maka semakin besar juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

**Tabel 4.29 Tabel Koefisien Determinasi (R^2)
Variabel Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary^b**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.788 ^a	.621	.613	.23749

a. *Predictors: (Constant)*, Struktur Organisasi

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Output SPSS versi 19

Pada tabel 4.29, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621 artinya 62,1 persen kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dipengaruhi oleh variabel struktur organisasi secara parsial sedangkan sisanya 37,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 4.30 Tabel Koefisien Determinasi (R^2)
Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary^b**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.818 ^a	.668	.661	.22212

a. *Predictors: (Constant)*, Kompetensi

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Output SPSS versi 19

Pada tabel 4.30, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668 artinya 66,8 persen kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

dipengaruhi oleh variabel kompetensi secara parsial sedangkan sisanya 33,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 4.31 Tabel Koefisien Determinasi (R^2)
Variabel Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary^b**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.855a	.731	.719	.20230

a. *Predictors:* (*Constant*), Kompetensi, Struktur Organisasi

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 19

Pada tabel 4.31, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731 artinya 73,1 persen kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dipengaruhi oleh variabel struktur organisasi dan variabel kompetensi secara simultan sedangkan sisanya 26,9 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

D. Hasil Pengamatan dan Wawancara

Penelitian ini juga dilakukan dengan pengamatan serta wawancara langsung terhadap beberapa pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, terutama kepala seksi/subbagian, yang mengetahui berbagai permasalahan yang dihadapi oleh bidang/bagian masing-masing dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari. Permasalahan yang diangkat disini adalah permasalahan yang berhubungan dengan permasalahan kinerja, struktur organisasi, dan kompetensi.

Dari hasil wawancara langsung dengan Kepala Seksi Diseminasi dan Layanan Statistik, maka beliau menyatakan:

“Bahwa jumlah pegawai yang ada pada bidang IPDS saat ini masih dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari, apalagi dalam hal pelayanan konsumen data di perpustakaan BPS. Selain itu apabila pegawai yang ada berhalangan hadir atau dinas luar, maka tidak ada pegawai yang dapat menggantikan karena pegawai yang lain tidak mengerti dalam hal pelayanan konsumen data di perpustakaan.

Pengelolaan perpustakaan sendiri masih belum mempunyai SOP yang baku, sehingga proses pelayanan masih terbatas pada pengetahuan pegawai saja. Selain itu, apabila ada kegiatan *ad-hock* dalam hal pengolahan data dari hasil kegiatan sensus atau survei besar, maka dalam melakukan pengolahan data harus memberdayakan SDM dari bidang/bagian lain agar target waktu pengolahan yang telah ditentukan dapat terpenuhi.”

Dari pernyataan Kepala Seksi Diseminasi dan Layanan Statistik tersebut, dapat diperoleh bahwa struktur penempatan pegawai dan kompetensi yang dimiliki pegawai pada Bidang IPDS saat ini masih dirasakan belum maksimal untuk menunjang kinerja yang diharapkan.

Selain itu, wawancara langsung dengan Kepala Seksi Neraca Konsumsi, maka beliau menyatakan:

“Bahwa jumlah pegawai yang ada pada bidang Nerwilis saat ini masih dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari, karena ada satu seksi yang masih belum mempunyai pejabat definitf dan hanya dikoordinir oleh satu orang staf. Dengan kekurangan pegawai tersebut, maka beban kerja yang ada hanya dibebankan kepada satu orang saja dalam melakukan analisis data. Sehingga dengan terbatasnya jumlah pegawai yang ada maka beban kerja analisis data yang ada pada bidang nerwilis dibebankan kepada satu orang saja. Dengan pengerjaan beban kerja kepada satu orang tersebut, maka diperlukan waktu dan tenaga yang cukup banyak dalam melakukan analisis data tersebut.”

Dari pernyataan Kepala Seksi Neraca Konsumsi tersebut, dapat diperoleh bahwa struktur penempatan pegawai pada Bidang Nerwilis saat ini masih dirasakan kurang untuk menunjang kinerja yang diharapkan.

Hasil wawancara langsung dengan Kepala Subbagian Keuangan, maka beliau menyatakan:

“Bahwa jumlah pegawai yang ada pada bidang TU saat ini sedikit dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari, karena dalam melakukan pelaporan keuangan dan pelayanan dalam hal administrasi keuangan membutuhkan waktu dan tenaga yang cukup banyak dalam melakukannya. Selain itu, dengan kemampuan pegawai yang masih terbatas dalam hal administrasi keuangan menyebabkan proses pelaksanaannya membutuhkan waktu yang cukup lama dalam

penyelesaiannya. Apabila ada kegiatan *ad-hock* dalam hal pengelolaan keuangan sensus atau survei besar, maka integritas dari pegawai yang ada pada subbagian keuangan untuk melaksanakan pekerjaannya sangat diperlukan sehingga pelaksanaan kegiatan sensus atau survei tersebut tidak terhambat hanya proses administrasi keuangan yang lama. Pengetahuan dan wawasan dalam hal administrasi keuangan pegawai juga diperlukan di subbagian keuangan ini karena hal ini akan berakibat langsung terhadap pelayanan di bidang keuangan BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.”

Dari pernyataan Kepala Subbagian Keuangan tersebut, dapat diperoleh bahwa struktur penempatan dan kompetensi pegawai pada Bagian Tata Usaha saat ini masih dirasakan kurang untuk menunjang kinerja yang diharapkan.

Hasil wawancara langsung dengan Kepala Seksi Statistik Pertanian, maka beliau menyatakan:

“Bahwa jumlah pegawai yang ada pada bidang statistik Produksi saat ini masih dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-harinya. Hal ini disebabkan karena baru ada dua seksi dalam bidang statistik produksi yang mempunyai staf, satu seksi lagi belum mempunyai staf dan hanya diisi oleh Kasinya saja. Selain itu, dengan beban kerja yang banyak menyebabkan beberapa kegiatan survei tidak dapat dilakukan pengawasan secara maksimal. Dengan kondisi seperti yang telah disebutkan, berakibat kepada tidak maksimalnya pemasukan dokumen dari target yang telah ditentukan. Selain itu, masih dijumpai kesalahan dalam penulisan isian dokumen dan kualitas isian dokumen yang tidak maksimal.”

Dari pernyataan Kepala Seksi Statistik Pertanian tersebut, dapat diperoleh bahwa struktur penempatan dan kompetensi pegawai pada Bidang Statistik Produksi saat ini masih dirasakan kurang untuk menunjang kinerja yang diharapkan.

Kemudian, hasil wawancara langsung dengan Kepala Seksi Statistik Niaga dan Jasa, maka beliau menyatakan:

“Bahwa jumlah pegawai yang ada pada bidang statistik Distribusi saat ini dirasakan cukup untuk saat ini tetapi beliau juga menyatakan kalau masih bisa ditambahkan staf kenapa tidak. Hal ini disebabkan karena saat ini bidang statistik distribusi sedang disibukkan dengan kegiatan Sensus Ekonomi. Selain itu, dengan beban kerja yang lumayan banyak menyebabkan beberapa kegiatan tidak dilaksanakan secara maksimal. Oleh

karena itu, menurut beliau dengan adanya penambahan jumlah staf akan membantu dalam penyelesaian pekerjaan secara maksimal.”

Dari pernyataan Kepala Seksi Statistik Niaga dan Jasa tersebut, dapat diperoleh bahwa kompetensi pegawai pada Bidang Statistik Distribusi saat ini masih dirasakan perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja yang diharapkan.

Hasil pengamatan peneliti dan wawancara langsung dengan beberapa pegawai yang mengetahui berbagai permasalahan yang dihadapi oleh bidang/bagian masing-masing terkait kinerja pegawai, struktur organisasi, dan kompetensi terangkum dalam tabel 1.4 berikut.

Tabel 4.32 Permasalahan dan Kendala Terhadap Pelaksanaan Aktivitas di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

No	Permasalahan	Akibat Permasalahan
1.	Kebutuhan jumlah SDM yang ada pada bidang dalam melakukan pengolahan data masih belum mencukupi.	Dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam melakukan pengolahan data, sehingga harus memberdayakan SDM dari bidang lain dalam melakukan pengolahan data agar target batas waktu pengolahan data yang telah ditentukan dapat terpenuhi.
2.	Tidak adanya pegawai yang khusus mengelola perpustakaan BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak ada pegawai yang bisa menggantikan dalam melayani pengunjung perpustakaan karena ketidaktahuan dimana mencari data yang diminta. - Belum adanya SOP yang digunakan dalam pengelolaan perpustakaan. - Penyusunan tata letak publikasi digital dan laporan permintaan data belum tersusun dengan rapi.
3.	Terbatasnya jumlah SDM yang ada dalam melakukan survei serta dalam melakukan analisis data.	<ul style="list-style-type: none"> - Terlanjatnya pemasukan dokumen dari target yang telah ditentukan. - Beban kerja analisis data yang ada dibebankan kepada satu orang tertentu sehingga membutuhkan waktu dan tenaga yang cukup banyak dalam melakukan analisis data tersebut.
4.	Belum adanya pelatihan rutin pada pelaksanaan beberapa survei.	Masih dijumpai kesalahan dalam penulisan isian dokumen dan kualitas isian dokumen yang belum maksimal.

No	Permasalahan	Akibat Permasalahan
5.	Penempatan pegawai pada bagian/bidang tertentu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.	<ul style="list-style-type: none"> - Proses pembuatan daftar gaji memerlukan waktu 2 hari atau lebih yang seharusnya dapat diselesaikan dalam 1 hari. - Proses pencairan uang perjalanan dinas yang seharusnya bisa langsung dibayarkan tetapi harus menunggu selama 2 hari. - Proses adaptasi kerja membutuhkan waktu yang cukup lama agar pegawai tersebut terbiasa dengan pekerjaan yang ditekuninya.
6.	Tidak adanya bimbingan secara langsung, baik berupa bimtek maupun pelatihan tentang keuangan.	Laporan keuangan terlambat disampaikan karena ketidaktahuan pegawai dalam penyampaian laporan.

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2017)

E. Pembahasan

1. Pengaruh Struktur Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} pada tabel 4.25 dan t_{tabel} , maka diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $8,587 > 1,678$, dan nilai sig yang lebih kecil dari 0.05 maka hal ini membuktikan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kemudian, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621 pada tabel 4.29, artinya pengaruh variabel struktur organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 62,1 persen sedangkan sisanya 37,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain

Selanjutnya, dapat diinterpretasikan bahwa 4 (empat) dimensi variabel struktur organisasi yang terdiri dari: 1) Departemenisasi; 2) Pembagian kerja; 3) Koordinasi; 4) Hierarki berpengaruh terhadap 4

(empat) dimensi variabel kinerja pegawai yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas Kerja; 3) Tingkat kehandalan; 4) Perilaku kerja.

Kenyataan ini setidaknya sejalan dengan pemikiran dari para ahli yang antara lain Panggabean (2015: 3.34), yang berpendapat bahwa penempatan karyawan merupakan penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan pada sebuah jabatan baru yang bertujuan untuk menemukan orang yang tepat di jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga sumber daya yang ada menjadi produktif. Kesesuaian penempatan pegawai akan dapat membantu suatu pegawai dalam menjalankan perannya masing-masing sehingga kegiatan aktivitas rutin sehari-hari dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Struktur organisasi akan membentuk sikap individual karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Walangitan (2013) yang menyatakan bahwa struktur organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini juga mendukung penelitian Gammahendra, dkk (2014) yang meneliti pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi yang menyatakan bahwa dimensi struktur organisasi yang terdiri dari variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil pengamatan dan wawancara langsung penulis terhadap beberapa pegawai dimana struktur organisasi yang ada di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka

Belitung. Oleh karena itu, dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan jumlah pegawai pada bidang/bagian, maka akan meningkatkan kinerja dari bidang/bagian dan pegawai tersebut.

2. **Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} pada tabel 4.26 dan t_{tabel} , maka diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $9,526 > 1,678$, dan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 maka hal ini membuktikan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kemudian, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668 pada tabel 4.30, artinya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 66,8 persen sedangkan sisanya 33,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain

Selanjutnya, dapat diinterpretasikan bahwa 3 (tiga) dimensi variabel kompetensi yang terdiri dari: 1) Pengetahuan; 2) Keterampilan; 3) Sikap kerja berpengaruh terhadap 4 (empat) dimensi variabel kinerja pegawai yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas Kerja; 3) Tingkat kehandalan; 4) Perilaku kerja.

Kenyataan ini setidaknya sejalan dengan pemikiran dari para ahli yang antara lain Noe et.al dalam Panggabean (2015: 4.5) berpendapat bahwa kinerja karyawan terutama dipengaruhi oleh bahan baku atau atribut yang dimiliki oleh karyawan, seperti keterampilan dan pengetahuan. Selain itu, Wibowo dalam Sanjaya dan Indrawati (2014:

207), berpendapat bahwa banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, kompetensi merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi upaya dalam pencapaian kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan cenderung bekerja dengan baik dan memiliki semangat pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Cahyadi (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi pegawai memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga mendukung penelitian Aryadi (2015) yang meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pustakawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil pengamatan dan wawancara langsung penulis terhadap beberapa pegawai dimana kompetensi pegawai yang ada di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Oleh karena itu, dengan kompetensi yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi peningkatan kinerja dari pegawai yang ada di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

3. Pengaruh Struktur Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Berdasarkan hasil analisis statistik F pada tabel 4.27, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59,824 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil F_{hitung}

tersebut dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dengan derajat bebas 46 yang sebesar 4,0517. Hasilnya menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka hal ini membuktikan hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya struktur organisasi (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Selanjutnya, dapat diinterpretasikan bahwa 4 (empat) dimensi variabel struktur organisasi yang terdiri dari: 1) Departemenisasi; 2) Pembagian kerja; 3) Koordinasi; 4) Hierarki dan 3 (tiga) dimensi variabel kompetensi yang terdiri dari: 1) Pengetahuan; 2) Keterampilan; 3) Sikap kerja berpengaruh terhadap 4 (empat) dimensi variabel kinerja pegawai yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas Kerja; 3) Tingkat kehandalan; 4) Perilaku kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yurniati (2016) yang meneliti pengaruh analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil pengamatan dan wawancara langsung penulis terhadap beberapa pegawai dimana struktur organisasi dan kompetensi pegawai yang ada di BPS Provinsi Kepulauan

Bangka Belitung berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Oleh karena itu, dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan jumlah pegawai pada bidang/bagian dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut, maka akan meningkatkan kinerja dari bidang/bagian dan pegawai tersebut.

F. *OverAll* Penelitian

Tabel 4.33 Ringkasan Hasil Penelitian dan Pembahasan

No	Pernyataan Hipotesis	Koefisien Determinasi (R^2)	Nilai t / F	Keterangan
1.	Struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	0,621	t = 8,587	Signifikan (H ₁ diterima)
2.	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	0,668	t = 9,526	Signifikan (H ₂ diterima)
3.	Struktur organisasi dan struktur berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	0,731	F = 59,824	Signifikan (H ₃ diterima)

Sumber: Hasil uji hipotesis

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh struktur organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sehingga hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi struktur organisasi yang di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung seperti departemenisasi, pembagian kerja, koordinasi, hierarki secara rata-rata sudah memenuhi standar untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sehingga hipotesis 2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi kompetensi yang dimiliki pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung seperti pengetahuan, keterampilan, sikap kerja secara rata-rata sudah memenuhi standar untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Struktur organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sehingga

hipotesis 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan semua variabel bebas (struktur organisasi dan kompetensi) saling bersinergi dalam menghasilkan peningkatan kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

4. Dari kedua variabel bebas yakni struktur organisasi dan kompetensi, diperoleh bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah variabel kompetensi.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran pengaruh struktur organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah sebesar 73,1% dan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Secara Praktis

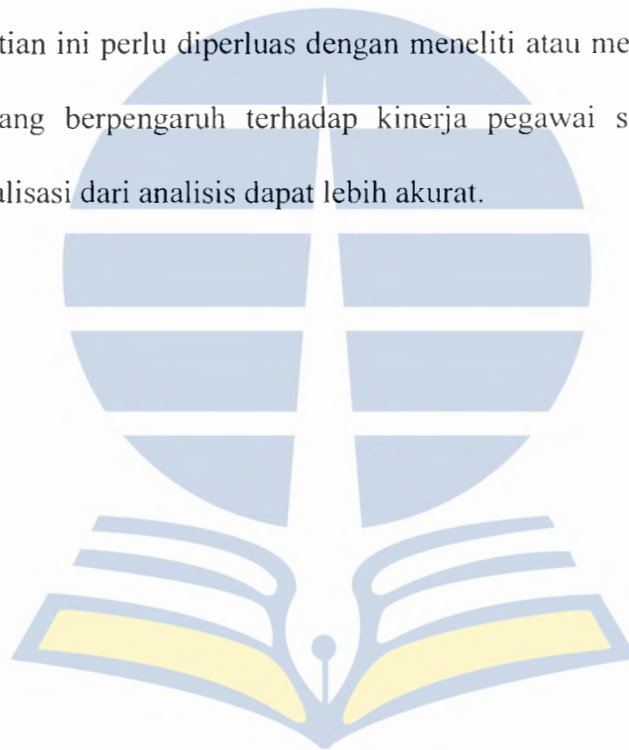
Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa saran untuk perbaikan kinerja pegawai di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, diantaranya:

- a. Untuk lebih dapat mengoptimalkan lagi persepsi positif dari struktur organisasi maka hubungan kerja antar bagian/bidang agar dapat lebih dioptimalkan lagi, sehingga kerjasama antar bagian/bidang yang terjalin dapat mendukung kinerja pegawai agar lebih baik lagi.
- b. Penempatan pegawai agar memperhatikan kesesuaian jumlah pegawai dan kompetensi yang dibutuhkan oleh bagian/bidang tersebut.

- c. Agar pimpinan/penentu kebijakan dapat memotivasi pegawai untuk dapat bekerjasama dengan rekan-rekan kerja sehingga keterampilan dalam bekerjasama setiap pegawai dapat ditingkatkan.
- d. Untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai di tiap bagian/bidang maka dapat dilakukan dengan memberi kesempatan kepada pegawai tersebut untuk ikut serta dalam berbagai pelatihan maupun bimbingan teknis.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini perlu diperluas dengan meneliti atau menambahkan variabel bebas lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis dapat lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Agha, S. (2012). Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance. *International Journal of Business and Management*, Vol 7, No 1, Page. 192-204. Diambil 12 November 2016, dari situs World Wide Web: <http://www.ccsenet.org/ijbm>
- Aryadi, A. Y. (2015). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Yogyakarta: Tesis. Magister Ilmu Perpustakaan dan Informasi UIN Sunan Kalijaga.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Offset.
- BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. (2016). *Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2015*. Pangkalpinang: BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- Elu, W. B. dan Purwanto, A. J. (2014). *Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Cahyadi, R. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pos Indonesia Batam*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Gammahendra, F., Hamid, D. dan Riza. M. F. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 7, Nomor 2. Diambil 11 November 2016, dari situs World Wide Web: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/322>
- Herbowo, F. (2012). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Iswanto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Juinarti, A. T. (2009). Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai PT Bunitama Gunajaya Agro. *Jurnal Trikonomika*, Volume 8, Nomor 2, Hal. 90-95. Diambil 20 November 2016, dari situs Word Wide Web: <http://jurnal.fe.unpas.ac.id/ojs/index.php/trikononika/article/download/76/75>

- Keran, K. N. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. Jakarta: Tesis. Magister Manajemen Universitas Esa Unggul.
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson. (2006). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, T. dan Darwansyah, A. (2013). Peran Struktur Organisasi dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ekobis*, Vol.14, No.2, Hal.1-16.
- Panggabean, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Rasidi, M. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan dan Rules Procedures and Policies (RPPs) Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Dalam Pengawasan Keuangan Daerah*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Rofiatun dan Masluri. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-Dinas Di Kabupaten Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol.5, No.1, Hal.1-15.
- Safwan. N. dan Abdullah, S. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi*, Vol.3, No.1, Hal. 133-139.
- Sanjaya, I K. E. dan Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol.3, No.1, Hal.205-224. Diambil 10 November 2016, dari situs World Wide Web: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6568>
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS versi 19*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W. dan Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganeshha*. Volume 4. Diambil 11 November 2016, dari situs World Wide Web: <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/download/6715/4576>

- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi ke-13. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilanbelas. Bandung: Alfabeta.
- Sunarmi dan Widajanti, E. (2011). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Konflik Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.5, No.2, Hal. 111-119.
- Syarif, A. (2011). *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Buton Sulawesi Tenggara*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Manajemen Perikanan Universitas Terbuka.
- Tran, Q. dan Tian, Y. (2013). Organizational Structure: Influencing Factors and Impact on a Firm. *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol 3, No 4, Hal. 229-236. Diambil 10 November 2016, dari situs World Wide Web: <http://www.scirp.org/journal/ajibm/>
- Uguy, L. S. dan Achayat, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Untari, S. dan Wahyuati, A. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.3, No.10, Hal. 1-16.
- Walangitan, O. F. C. (2013). *Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja PT. Air Manado*. Bandung: Tesis. Magister Administrasi Publik Universitas Padjadjaran.
- Waryanto, B. dan Millafati, Y. A. (2006). Transformasi Data Skala Ordinal ke Interval dengan Menggunakan Makro Minitab. *Jurnal Informatika Pertanian*, Volume 15.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Yurniati, 2016. Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *E-jurnal Katalogis*, Vol.4, No.8, Hal 109-117. Diambil 23 November 2016, dari situs World Wide Web: <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/viewFile/6760/5414>

A. Dokumen dan Peraturan Perundangan

Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 121 Tahun 2001 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah.

Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

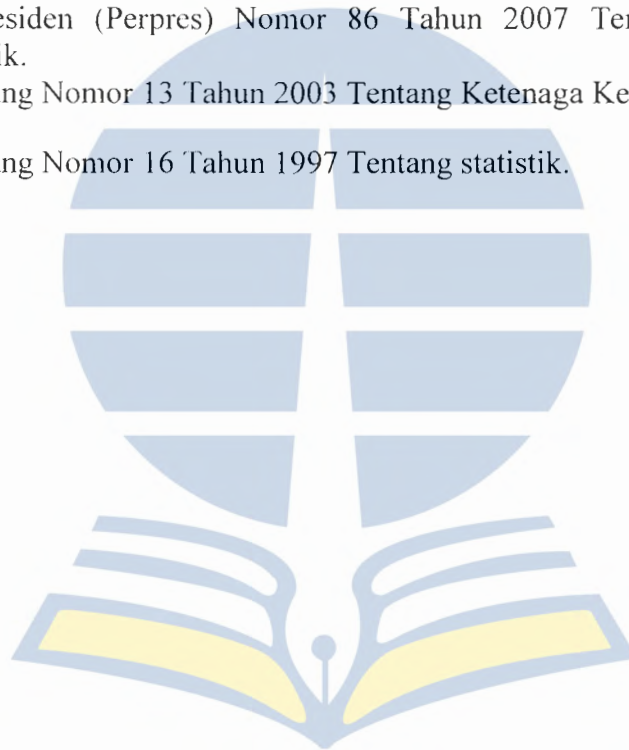
Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Statistik.

Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 86 Tahun 2007 Tentang Badan Pusat Statistik.

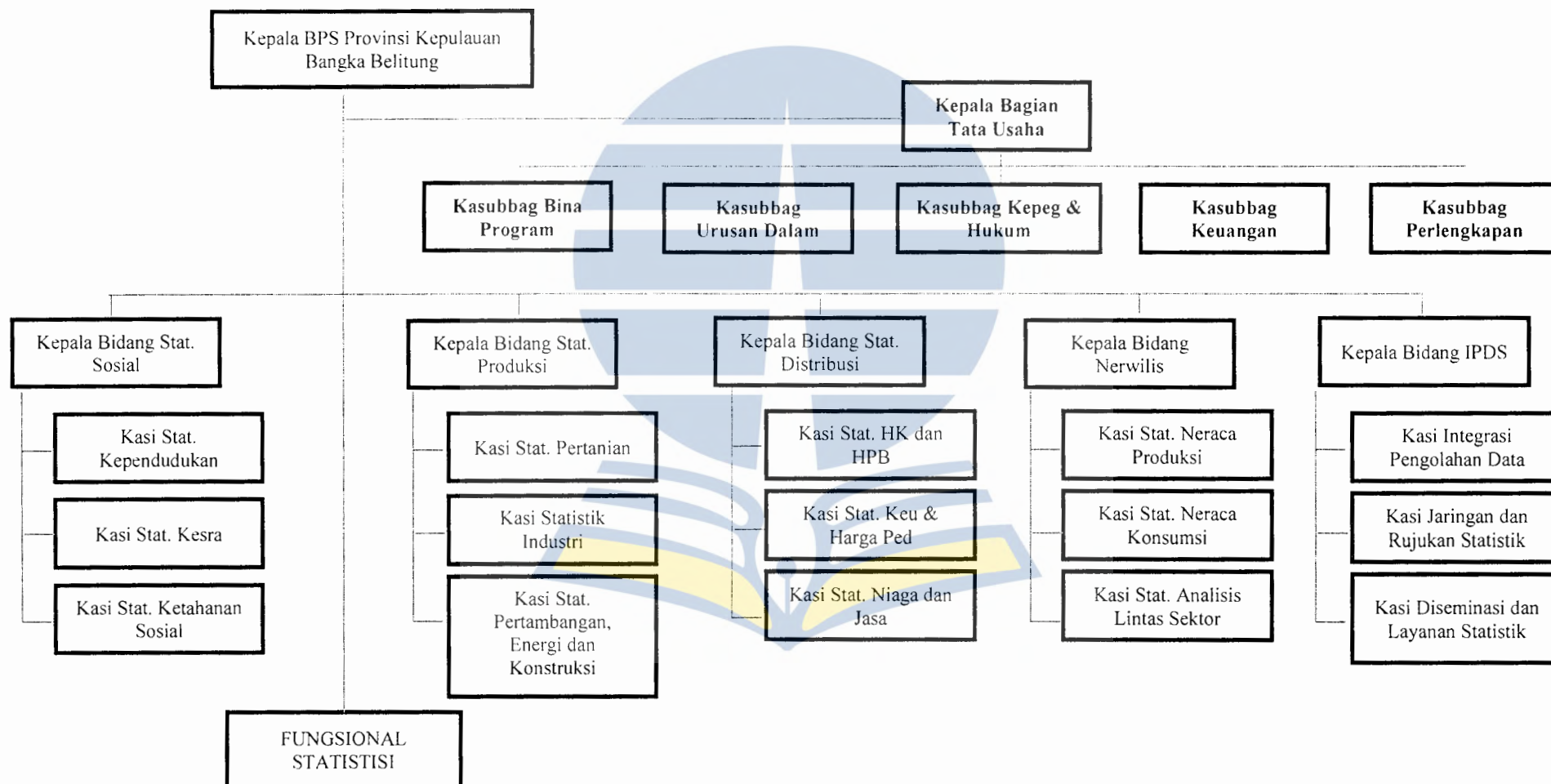
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 Tentang statistik.



Lampiran 1.

**Struktur Organisasi BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
(Keputusan Kepala BPS No.121 Tahun 2001)**



Lampiran 2.

**Jumlah Pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Berdasarkan
Jabatan dan Jenis Pendidikan Kondisi Januari 2017**

NO	NAMA PEGAWAI	JABATAN	JENIS KELAMIN	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
	TEMPAT/TGL. LAHIR	NAMA UNIT KERJA		
1	Darwis Sitorus, S.Si., M.Si Dairi, 1 Agustus 1965	Kepala BPS Provinsi	L	S1 STATISTIK S2 STATISTIK
2	Ir. Budiriyanto Palembang, 04-08-1968	Kepala Bagian Tata Usaha	L	S1 PERTANIAN
3	Agus Puji Raharjo, S.Si., MMA Solo, 5 Agustus 1966	Kepala Bidang Statistik Produksi	L	S1 STATISTIK S2 MANAJEMEN
4	Dra. Tutty Amalia, MAP Bandung, 17 September 1969	Kepala Bidang Statistik Sosial	P	S1 STATISTIK S2 MANAJEMEN
5	Taufik, S.Si, MAP Lampung, 2 Desember 1966	Kepala Bidang Statistik Distribusi	L	S1 Statistik S2 MANAJEMEN
6	Drs. Agusman Simbolon, MAB Tapanuli Utara, 8 Agustus 1965	Kepala Bidang IPDS	L	S1 MATEMATIKA S2 MANAJEMEN
7	Dewi Savitri, SST., M.Si Sungaiselan, 30 September 1978	Kepala Bidang Nerwilis	P	DIV STATISTIK S2 SCIENCE
8	Berlian Sitorus, S.Si, M.E Panei Tengah, 27 Agustus 1978	Staf Seksi Niaga dan Jasa /Stat. Madya/01/10/2015	L	S1 MATEMATIKA S2 EKONOMI
9	Didi Mursidi Pangkalpinang, 9 Oktober 1960	Kepala Sub Bagian Perlengkapan	L	SMA IPA
10	Nurul Aini Al'firdausi, S.ST Jakarta, 03-06-1979	Kepala Seksi Statistik Niaga dan Jasa	P	DIV STATISTIK
11	Sri Hapsari MH, S.St, M.Stat Magelang, 13 Desember 1980	Kepala Subbagian Keuangan	P	S1 STATISTIK S2 STATISTIK
12	Tituk Indrawati, S.ST, SE., M.Si Bekasi, 31-03-1980	Kepala Seksi Statistik Industri	P	S1 STATISTIK, EKONOMI S2 ILMU TERAPAN
13	Aja Nasrun, S.ST, M.Sc Medan, 30 Desember 1979	Kepala Seksi Diseminasi dan Layanan Statistik	L	DIV STATISTIK S2 SCIENCE
14	Deby Andayani, SST, MM Magelang, 10 Oktober 1981	Kepala Seksi Statistik HK dan HPB	P	DIV STATISTIK S2 MANAJEMEN

NO	NAMA PEGAWAI	JABATAN	JENIS KELAMIN	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
	TEMPAT/TGL. LAHIR	NAMA UNIT KERJA		
15	Wiji Nograho, S.ST., M.Si Dili, 2 Mei 1983	Kepala Seksi Statistik Kependudukan	L	DIV STATISTIK S2 SCIENCE
16	Yustina Ambarsari, SST Batang, 26 Februari 1983	Kepala Seksi Neraca Produksi	P	DIV STATISTIK
17	M. Zamrisal. SE Lubuk Linggau, 25 Maret 1974	Kepala Seksi Stat. Keuangan dan Harga Produsen	L	S1 EKONOMI
18	Desiana Arbani Safari, SST Pangkalpinang, 16 Desember 1981	Kepala Seksi Statistik Ketahanan Sosial	P	DIV STATISTIK
19	Supachri Ansyori, SE Pangkalpinang, 11 April 1980	Kepala Sub Bagian Bina Program	L	S1 EKONOMI
20	Rini Luciani Rahayu, S.Si Majalengka, 5 Agustus 1985	TB	P	S1 MATEMATIKA STATISTIK
21	Robi Pranajaya, S.Si Bangka, 26 Maret 1980	Kepala Seksi PEK	L	S1 MATEMATIKA STATISTIK
22	Kusmanto, S.E Lampung, 12 September 1980	Kepala Seksi Neaca Konsumsi	L	S1 EKONOMI
23	Fahrur Rozi, SST Jebus, Bangka Barat, 27-01-1987	Kepala Seksi Integrasi Pengolahan Data	L	DIV KOMPUTASI STATISTIK
24	Suhaili, S.E Pangkalpinang, 5 Februari 1979	Kepala Subbagian Urusan dalam	L	S1 EKONOMI
25	M. Hendy Saputra, SST Pangkalpinang, 19 Januari 1987	Kepala Seksi Statistik Pertanian	L	DIV STATISTIK
26	Dwi Puji Heriyanto, S.Si Boyolali, 1 Juni 1982	Kepala Seksi Jaringan dan Rujukan Statistik	L	S1 GEOGRAFI
27	Rojani, SST Pangkalpinang, 8 September 1984	Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat	L	DIV STATISTIK
28	Yogi Oltas, A.Md Pangkalpinang, 9 Februari 1984	Staf Seksi Stat Niaga dan Jasa (Stat.Pelak Lanjutan)	L	D3 KOMPUTER
29	Neti Sriwulan Sutiawan, S.ST Sumedang, 4 Juni 1987	TB/ Statistisi Pertama	P	DIV STATISTIK
30	Tri Vika Listiyawati, S.Psi Pangkalpinang, 27 April 1986	Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Hukum	P	S1 PSIKOLOGI

NO	NAMA PEGAWAI	JABATAN	JENIS KELAMIN	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
	TEMPAT/TGL. LAHIR	NAMA UNIT KERJA		
31	Setiawan Karyadi, SH Jakarta, 17 April 1984	Staf Sub Bagian Kepegawaian dan Hukum	L	SI HUKUM
32	Mariani, SE Pangkalpinang, 11 April 1982	Staf Sub Bagian Perlengkapan	P	SI EKONOMI
33	Darmawan, SST Bangka, 29 Juli 1987	Staf Seksi Integrasi Pengolahan Data	L	DIV STATISTIK
34	Muhammad Firdaus, SE Sekayu, 17 Nopember 1982	Staf Sub Bagian Bina Program	L	SI EKONOMI
35	Rizka Pradita Prasetya, SST Jember, 22 Juni 1989	Staf Seksi Statistik Pertanian	P	DIV STATISTIK
36	Nur Jannah M.A. SST Sragen, 21 Februari 1991	Staf Seksi Stat. Kependudukan	P	DIV STATISTIK
37	Gestari, SST Pangkalpinang, 30 September 1989	Staf Seksi Statistik HK dan HPB	P	DIV STATISTIK
38	Sari Sisilianingsih, SST Jakarta, 18 Januari 1990	Staf Seksi Diseminasi dan Layanan Statistik	P	DIV STATISTIK
39	Femmy Ristia, SST Kuningan, 19 Januari 1990	Staf Seksi Kesejahteraan Rakyat	P	DIV STATISTIK
40	Nimrot Sitorus, SE Tobasamosir, 20-02-1985	TB	L	SI EKONOMI
41	Dian Aditama, S.Stat Pangkalpinang, 10-10-1979	Staf Subbagian Keuangan	L	SI STATISTIK
42	Irma Setiyani Rahayu, SST Kebumen, 4 Juli 1990	Staf Seksi Statistik Kependudukan	P	DIV STATISTIK
43	Martina Nurma Dewi, SST Cimahi, 23 Maret 1990	Staf Seksi Neraca Konsumsi	P	DIV STATISTIK
44	Musafrizki Putri Istikomah, SST Bandung, 20 Januari 1993	Staf Seksi Statistik Industri	P	DIV STATISTIK
45	Apriela Trirahma, SST Belitung, 26 April 1992	Staf Seksi Jaringan dan Rujukan Statistik	P	DIV KOMPUTASI STATISTIK
46	Eka Virja, SE Pangkalpinang, 12 Februari 1984	Staf Sub Bagian Keuangan	L	SI EKONOMI
47	Ari Ardiansyah, S.E Pangkalpinang, 13 Feb 1987	Staf Subbagian Keuangan (bendahara)	L	SI EKONOMI

NO	NAMA PEGAWAI	JABATAN	JENIS KELAMIN	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
	TEMPAT/TGL. LAHIR	NAMA UNIT KERJA		
48	Rengga Firmandika, SST Tanjung Pinang, 6 Juli 1992	Staf Seksi Diseminasi dan Layanan Statistik	L	DIV KOMPUTASI STATISTIK
49	Desiana Rahayu Susianti, SST Banjarnegara, 19 Desember 1992	Staf Seksi Analisis Stat Lintas Sektor	P	DIV STATISTIK
50	Jawani Eka Pyansahcilia, SST Jakarta, 28 Januari 1994	Staf Sub Bagian Keuangan	P	DIV STATISTIK
51	Heryanto, A.Md Pangkalpinang, 2 Maret 1983	Staf Sub Bagian Urusan Dalam	L	D3 AKUNTANSI
52	Yudi Andhika Pangkalpinang, 1 Nopember 1980	Staf Sub Bagian Perlengkapan	L	SMA IPA

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
2017



*Lampiran 3.***Instrumen Penelitian Kuesioner Penelitian****I. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara memberi checklist (✓) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.
2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kategori pilihan:

STS	: Sangat Tidak Setuju	(1)
TS	: Tidak Setuju	(2)
RG	: Ragu-ragu	(3)
S	: Setuju	(4)
SS	: Sangat Setuju	(5)
3. Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara di tempat kerja.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Umur : 18 – 25 Tahun 26 - 35 Tahun
 36 – 45 Tahun 46 – 55 Tahun
 > 55 Tahun
3. Jabatan/Esselon : tiga empat staff
4. Masa Kerja : 1 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun
 11 – 15 Tahun 16 – 20 Tahun
 21 – 25 Tahun ≥ 26 Tahun
5. Pendidikan : ≤ SLTA Diploma
 DIV/Sarjana (S1) Master (S2)

III. KUESIONER PENELITIAN

NO	Pernyataan	Jawaban Responden				
STRUKTUR ORGANISASI (X₁)						
Dimensi 1 : Departemenisasi		STS	TS	RG	S	SS
1	Bidang/Bagian Bapak/Ibu/Sdr/i saling membantu dalam memaksimalkan hasil kerja.					
2	Hubungan kerja Bapak/Ibu/Sdr/i dengan bidang/bagian lain berjalan dengan baik.					
3	Pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr/i lakukan berhubungan dengan bidang/bagian lain dalam satu kantor.					
Dimensi 2 : Rentang Manajemen		STS	TS	RG	S	SS
4	Pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr/i jalani sekarang sesuai dengan kemampuan.					
5	Bapak/Ibu/Sdr/i menangani beban kerja yang di luar bidang/bidang.					
6	Bapak/Ibu/Sdr/i menangani beban kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada.					
7	Saat ini, jumlah pegawai yang ada dapat membantu pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr/i tangani.					
8	Bapak/Ibu/Sdr/i tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Dimensi 3 : Koordinasi		STS	TS	RG	S	SS
9	Bapak/Ibu/Sdr/i berkoordinasi dengan pegawai di bidang/bagian lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan bidang/bagian lain.					
10	Bapak/Ibu/Sdr/i dapat bekerja sama dalam tim yang anggotanya dari bidang/bagian lain dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kantor.					
11	Bidang/Bagian Bapak/Ibu/Sdr/i melakukan koordinasi dalam mengambil keputusan, terutama dalam menentukan target/kebijakan kerja.					

Dimensi 4 : Hierarki		STS	TS	RG	S	SS
12	Bapak/Ibu/Sdr/i mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung.					
13	Bapak/Ibu/Sdr/i melimpahkan kewenangan kepada bawahan.					
14	Dalam mengambil keputusan, Bapak/Ibu/Sdr/i dilibatkan didalamnya.					
15	Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan.					
KOMPETENSI (X₂)						
Dimensi 1 : Pengetahuan		STS	TS	RG	S	SS
1	Bapak/Ibu/Sdr/i memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik.					
2	Bapak/Ibu/Sdr/i memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan.					
3	Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan lakukan.					
4	Bapak/Ibu/Sdr/i dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.					
5	Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja.					
Dimensi 2 : Keterampilan		STS	TS	RG	S	SS
6	Bapak/Ibu/Sdr/i mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.					
7	Bapak/Ibu/Sdr/i mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.					
8	Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.					
9	Bapak/Ibu/Sdr/i selalu menggunakan SOP dalam melaksanakan pekerjaan rutin.					
10	Bapak/Ibu/Sdr/i mampu untuk memotivasi rekan kerja.					

Dimensi 3 : Sikap Kerja		STS	TS	RG	S	SS
11	Bapak/Ibu/Sdr/i dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan.					
12	Bapak/Ibu/Sdr/i mudah bersosialisasi dan berinteraksi sesama pegawai.					
13	Bapak/Ibu/Sdr/i yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan prosedur.					
14	Bapak/Ibu/Sdr/i selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin sehari-hari.					
15	Bapak/Ibu/Sdr/i selalu hadir tepat waktu.					
KINERJA (Y)						
Dimensi 1 : Kualitas Kerja		STS	TS	RG	S	SS
1	Dalam melakukan pekerjaan, Bapak/Ibu/Sdr/i dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat waktu.					
2	Bapak/Ibu/Sdr/i teliti dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu.					
3	Bapak/Ibu/Sdr/i mampu melakukan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh atasan.					
4	Bapak/Ibu/Sdr/i terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
Dimensi 2 : Kuantitas Kerja		STS	TS	RG	S	SS
5	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, Bapak/Ibu/Sdr/i perlu mengacu pada pedoman pelaksanaannya.					
6	Pekerjaan rutin Bapak/Ibu/Sdr/i selalu terlaksana dengan cepat.					
Dimensi 3 : Tingkat Kehandalan		STS	TS	RG	S	SS
7	Bapak/Ibu/Sdr/i menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan dalam proses pelaksanaan kegiatan.					
8	Bapak/Ibu/Sdr/i mampu menggunakan fasilitas kerja sebagai pendukung pelaksanaan kegiatan,					

9	Bapak/Ibu/Sdr/i mampu belajar dengan cepat dalam mempelajari bidang pekerjaannya.					
10	Bapak/Ibu/Sdr/i berhasil mencari alternatif pola kerja terbaik, untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.					
11	Bapak/Ibu/Sdr/i merupakan pegawai yang selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
Dimensi 4 : Perilaku Kerja		STS	TS	RG	S	SS
12	Apabila diminta untuk melaporkan pekerjaan tertentu dalam kondisi mendesak, Bapak/Ibu/Sdr/i segera melaksanakan dengan tepat dan cepat					
13	Dalam melaksanakan pekerjaan rutinitas, Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki komitmen bahwa pekerjaan tersebut harus segera diselesaikan dengan baik.					
14	Dalam melaksanakan pekerjaan rutinitas, Bapak/Ibu/Sdr/i memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil yang diperoleh					
15	Bapak/Ibu/Sdr/i, merasa bisa bekerja sama dalam tim.					



Lampiran 4.

**UNIVERSITAS TERBUKA
UPBJJ UT-PANGKALPINANG
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PEGAWAI BPS PROVINSI
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

Wawancara dilakukan terhadap beberapa pegawai BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, terutama kepala seksi/subbagian, yang mengetahui berbagai permasalahan yang dihadapi oleh bidang/bagian masing-masing dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari. Hal permasalahan yang diangkat dalam pedoman wawancara ini adalah hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan kinerja, struktur organisasi, dan kompetensi. Pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah dengan jumlah pegawai yang ada pada bagian Bapak/Ibu saat ini sudah cukup untuk melaksanakan kegiatan rutin yang ada pada bagian/bidang Bapak/Ibu?
2. Apakah penempatan pegawai yang ada saat ini berpengaruh terhadap kinerja bidang/bagian Bapak/Ibu secara keseluruhan?
3. Apakah kompetensi pegawai yang ada pada bagian/bidang Bapak/Ibu berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan?
4. Menurut Bapak/Ibu, apa saja kendala yang dihadapi bagian/bidang Bapak/Ibu dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari?
5. Bagaimana solusi yang telah dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan atau kendala yang dihadapi oleh bagian/bidang Bapak/Ibu?

TRANSKRIP WAWANCARA

1. Nama Lengkap : Aja Nasrun, SST, M.Si
2. Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 30 Desember 1979
3. Jabatan : Kasi Diseminasi dan Layanan Statistik
4. Bagian/Bidang : IPDS
5. Hari/Tanggal : Senin, 9 Januari 2017

Berdasarkan hasil wawancara yang mendalam dengan informan, maka beliau menjelaskan bahwa jumlah pegawai yang ada pada bidang IPDS saat ini masih dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari, apalagi dalam hal pelayanan konsumen data di perpustakaan BPS. Selain itu apabila pegawai yang ada berhalangan hadir atau dinas luar, maka tidak ada pegawai yang dapat menggantikan karena pegawai yang lain tidak mengerti dalam hal pelayanan konsumen data di perpustakaan. Pengelolaan perpustakaan sendiri masih belum mempunyai SOP yang baku, sehingga proses pelayanan masih terbatas pada pengetahuan pegawai saja.

Informan juga menjelaskan bahwa penyusunan tata letak publikasi digital yang masih belum tersusun dengan rapi. Selain itu, apabila ada kegiatan *ad-hock* dalam hal pengolahan data dari hasil kegiatan sensus atau survei besar, maka dalam melakukan pengolahan data harus memberdayakan SDM dari bidang/bagian lain agar target waktu pengolahan yang telah ditentukan dapat terpenuhi.

TRANSKRIP WAWANCARA

1. Nama Lengkap : Kusmanto, SE
2. Tempat/Tanggal Lahir : Lampur, 12 September 1980
3. Jabatan : Kasi Neraca Konsumsi
4. Bagian/Bidang : Nerwilis
5. Hari/Tanggal : Senin, 9 Januari 2017

Berdasarkan hasil wawancara yang mendalam dengan informan, maka beliau menjelaskan bahwa jumlah pegawai yang ada pada bidang Nerwilis saat ini masih dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari, karena ada satu seksi yang masih belum mempunyai pejabat definitif dan hanya dikoordinir oleh satu orang staf. Dengan kekurangan pegawai tersebut, maka beban kerja yang ada hanya dibebankan kepada satu orang saja dalam melakukan analisis data.

Informan juga menjelaskan bahwa dalam melakukan analisis data maka dibutuhkan orang-orang yang mengerti akan analisis data, sehingga dengan terbatasnya jumlah pegawai yang ada maka beban kerja analisis data yang ada pada bidang nerwilis dibebankan kepada satu orang saja. Dengan pengerjaan beban kerja kepada satu orang tersebut, maka diperlukan waktu dan tenaga yang cukup banyak dalam melakukan analisis data tersebut.



TRANSKRIP WAWANCARA

1. Nama Lengkap : Sri Hapsari MH, SST, M.Stat
2. Tempat/Tanggal Lahir : Magelang, 13 Desember 1980
3. Jabatan : Kasubbag Keuangan
4. Bagian/Bidang : Tata Usaha
5. Hari/Tanggal : Senin, 9 Januari 2017

Berdasarkan hasil wawancara yang mendalam dengan informan, maka beliau menjelaskan bahwa jumlah pegawai yang ada pada bidang TU saat ini sedikit dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari, karena dalam melakukan pelaporan keuangan dan pelayanan dalam hal administrasi keuangan membutuhkan waktu dan tenaga yang cukup banyak dalam melakukannya. Selain itu, dengan kemampuan pegawai yang masih terbatas dalam hal administrasi keuangan menyebabkan proses pelaksanaannya membutuhkan waktu yang cukup lama dalam penyelesaiannya.

Informan juga menjelaskan bahwa diperlukan koordinasi BPS yang ada di daerah ke BPS Pusat dalam menyelesaikan kegiatan yang berhubungan dengan keuangan. Selain itu, apabila ada kegiatan *ad-hock* dalam hal pengelolaan keuangan sensus atau survei besar, maka integritas dari pegawai yang ada pada sub bagian keuangan untuk melaksanakan pekerjaannya sangat diperlukan sehingga pelaksanaan kegiatan sensus atau survei tersebut tidak terhambat hanya proses administrasi keuangan yang lama. Pengetahuan dan wawasan dalam hal administrasi keuangan pegawai juga diperlukan di sub bagian keuangan ini karena hal ini akan berakibat langsung terhadap pelayanan di bidang keuangan BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

TRANSKRIP WAWANCARA

1. Nama Lengkap : M Hendy Saputra, SST
2. Tempat/Tanggal Lahir : Pangkalpinang, 19 Januari 1987
3. Jabatan : Kasi Statistik Pertanian
4. Bagian/Bidang : Statistik Produksi
5. Hari/Tanggal : Senin, 9 Januari 2017

Berdasarkan hasil wawancara yang mendalam dengan informan, maka beliau menjelaskan bahwa jumlah pegawai yang ada pada bidang statistik Produksi saat ini masih dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan rutin sehari-harinya. Hal ini disebabkan karena baru ada dua seksi dalam bidang statistik produksi yang mempunyai staf, satu seksi lagi belum mempunyai staf dan hanya diisi oleh Kasi nya saja. Selain itu, dengan beban kerja yang banyak menyebabkan beberapa kegiatan survei tidak dapat dilakukan pengawasan secara maksimal. Dengan kondisi seperti yang telah disebutkan, berakibat kepada tidak maksimalnya pemasukan dokumen dari target yang telah ditentukan. Selain itu, masih dijumpai kesalahan dalam penulisan isian dokumen dan kualitas isian dokumen yang tidak maksimal.

Informan juga menjelaskan bahwa di bidang statistik produksi, terdapat responden dari beberapa survei yang merupakan perusahaan. Karena sulitnya pemasukan dari responden yang berupa perusahaan tersebut maka diperlukan diperlukan SDM yang benar-benar turun langsung ke lapangan untuk mengawasi kegiatan survei .

TRANSKRIP WAWANCARA

6. Nama Lengkap : Nurul Aini Alfirdausi, SST
7. Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 3 Juni 1979
8. Jabatan : Kasi Statistik Niaga dan Jasa
9. Bagian/Bidang : Statistik Distribusi
10. Hari/Tanggal : Senin, 9 Januari 2017

Berdasarkan hasil wawancara yang mendalam dengan informan, maka beliau menjelaskan bahwa jumlah pegawai yang ada pada bidang statistik Distribusi saat ini dirasakan cukup untuk saat ini tetapi beliau juga menyatakan kalau masih bisa ditambahkan staf kenapa tidak. Hal ini disebabkan karena saat ini bidang statistik distribusi sedang disibukkan dengan kegiatan Sensus Ekonomi. Selain itu, dengan beban kerja yang lumayan banyak menyebabkan beberapa kegiatan tidak dilaksanakan secara maksimal. Oleh karena itu, menurut beliau dengan adanya penambahan jumlah staf akan membantu dalam penyelesaian pekerjaan secara maksimal.

Informan juga menjelaskan bahwa di bidang statistik distribusi, terdapat responden dari beberapa survei yang merupakan perusahaan. Karena sulitnya pemasukan dari responden yang berupa perusahaan tersebut maka diperlukan diperlukan SDM yang benar-benar turun langsung ke lapangan untuk mengawasi kegiatan survei .

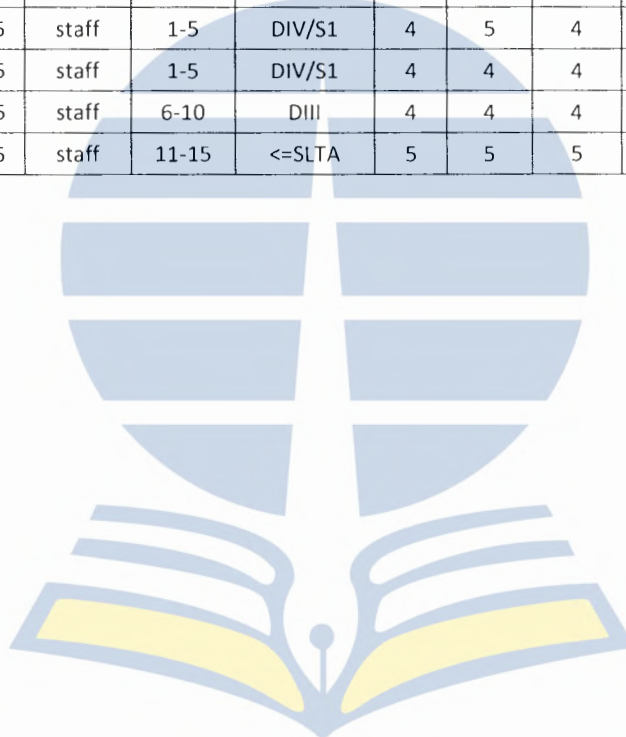
*Lampiran 5.***Jawaban Responden Untuk Variabel Struktur Organisasi (X₁)**

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1.	Pria	46-55	ess 3	21-25	DIV/S1	5	5	5	5	4	5	4	5
2.	Pria	46-55	ess 3	>=26	S2	5	3	4	5	4	4	5	4
3.	Wanita	46-55	ess 3	21-25	S2	5	4	4	4	4	4	4	4
4.	Pria	46-55	ess 3	21-25	S2	5	5	5	5	2	4	4	5
5.	Pria	46-55	ess 3	21-25	S2	4	5	5	4	4	5	4	5
6.	Wanita	36-45	ess 3	16-20	S2	5	5	5	5	4	5	4	4
7.	Pria	36-45	staff	11-15	S2	5	4	3	4	3	4	4	4
8.	Pria	>55	ess 4	>=26	<=SLTA	4	3	4	4	4	4	3	4
9.	Wanita	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	5	4	5	2	4	4
10.	Wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	5	4	5	3	2	5	4	4
11.	Wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	5	4	4	4	4	4	4	5
12.	Pria	36-45	ess 4	11-15	S2	5	5	5	5	5	5	5	5
13.	Wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	4	4	4	4	4	4
14.	Pria	26-35	ess 4	11-15	S2	4	4	4	3	3	4	4	4
15.	Wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	5	4	5	4	3	4	3	4
16.	Pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	5	4	5	4	4	4	5	5
17.	Wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	4	5
18.	pria	36-45	ess 4	16-20	DIV/S1	4	5	5	4	4	4	3	5
19.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	2	3	3	4	4
20.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	5	5	5	5	3	5	5
21.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	5	5	5	5	4	5	5	5
22.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	4	5	4	4	4	4	4
23.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	4	4	4	2	4	3	4
24.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	5	4	5	3	5	4	4
25.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	4	5	4	4	4	4	4	4
26.	wanita	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	4	5	4	2	4	4	4
27.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	5	5	5	5	3	5	4	4
28.	wanita	26-35	staff	11-15	DIV/S1	5	4	4	5	1	5	5	5
29.	pria	26-35	staff	1-5	DIV/S1	5	5	5	5	4	1	3	5
30.	pria	26-35	staff	11-15	DIV/S1	4	4	5	4	2	4	4	4
31.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	2	4	4	4
32.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	5	4	4	4	3	4	3	4
33.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	5	4	4	4	3	4	4	4
34.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	5	4	3	4	4	4
35.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	3	4
36.	pria	36-45	staff	16-20	DIV/S1	4	3	3	3	3	3	3	3
37.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	5	5	4	4	4	4	3	4

38.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	2	4	3	4
39.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	3	4	4	4
40.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	5	5	5	5	4	5	4	4
41.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	4	4	3	4	2	4	3	4
42.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	5	4	5	4	2	4	4	4
43.	pria	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	5	4	2	4	4	4
44.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	5	4	5	4	4	3	4	4
45.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	3	2	4	3	4
46.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	4	4	4	4	4	4	4	4
47.	pria	36-45	staff	11-15	<=SLTA	5	4	4	4	4	3	3	4

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
1.	pria	46-55	ess 3	21-25	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5
2.	pria	46-55	ess 3	>=26	S2	4	4	4	5	4	4	3
3.	wanita	46-55	ess 3	21-25	S2	4	4	4	4	4	4	4
4.	pria	46-55	ess 3	21-25	S2	5	4	4	5	2	4	4
5.	pria	46-55	ess 3	21-25	S2	5	4	4	5	5	5	4
6.	wanita	36-45	ess 3	16-20	S2	5	5	4	4	4	4	4
7.	pria	36-45	staff	11-15	S2	4	4	4	4	2	4	3
8.	pria	>55	ess 4	>=26	<=SLTA	4	4	4	4	4	4	3
9.	wanita	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	3	4	4
10.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	5	5	5	5	5	4	4
11.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	3	4	4	4	4	4
12.	pria	36-45	ess 4	11-15	S2	5	5	5	5	5	5	5
13.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	4	4	4	4	4
14.	pria	26-35	ess 4	11-15	S2	4	4	4	4	4	4	4
15.	wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	5	4	4	4	3	4	3
16.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	5	5	4	4	4	5	3
17.	wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	5	5	5	5	4	5	4
18.	pria	36-45	ess 4	16-20	DIV/S1	5	5	4	4	3	4	4
19.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	5	4	4	4
20.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	5	5	4	3	5	5
21.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	5	5	5	3	4	3	3
22.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	5	4	4	4	4	2
23.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	2	4	4
24.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	4	5	5	4	5	4
25.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	4	5	4	4	2	4	3
26.	wanita	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	4	4	4	4	4	2
27.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	5	5	4	4	4	4	2
28.	wanita	26-35	staff	11-15	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5
29.	pria	26-35	staff	1-5	DIV/S1	5	5	5	5	1	5	3

30.	pria	26-35	staff	11-15	DIV/S1	5	4	4	4	2	2	2
31.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	3	2	3	3
32.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	3	4	3
33.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	5	4	4	4	2	4	1
34.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	3	4	2	4	1
35.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	3	4	2	4	3
36.	pria	36-45	staff	16-20	DIV/S1	3	3	3	3	3	3	3
37.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	5	3	4	4	5	3
38.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	2	4	2
39.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	2	3	4
40.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	5	3	5	3
41.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	5	5	4	4	2	4	1
42.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	5	4	4	5	3	2	2
43.	pria	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	5	5	4	2	5	4
44.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	5	4	4	2	4	2
45.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	2	3	3
46.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	4	4	4	2	2	4	2
47.	pria	36-45	staff	11-15	<=SLTA	5	5	5	4	3	2	2



Lampiran 6.

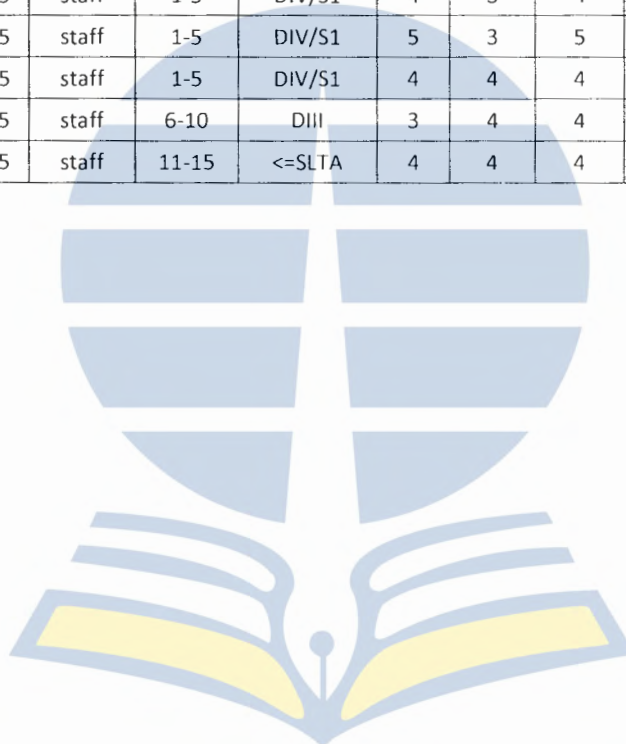
Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi (X₂)

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1.	pria	46-55	ess 3	21-25	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5	5
2.	pria	46-55	ess 3	>=26	S2	4	5	5	4	4	4	5	4
3.	wanita	46-55	ess 3	21-25	S2	4	4	4	4	4	4	4	4
4.	pria	46-55	ess 3	21-25	S2	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	pria	46-55	ess 3	21-25	S2	4	4	4	5	4	5	4	4
6.	wanita	36-45	ess 3	16-20	S2	4	4	4	4	4	5	4	4
7.	pria	36-45	staff	11-15	S2	4	4	4	4	4	4	4	4
8.	pria	>55	ess 4	>=26	<=SLTA	4	4	4	4	4	4	4	4
9.	wanita	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
10.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	4	4	4	4	4	4
11.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	4	4	4	5	4	4
12.	pria	36-45	ess 4	11-15	S2	5	5	5	5	5	5	5	5
13.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	4	3	4	4	4	4
14.	pria	26-35	ess 4	11-15	S2	4	3	4	3	3	4	4	3
15.	wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
16.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	5	4	4	4	5	5	4	4
17.	wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	5	5	5	5	4	5	5	5
18.	pria	36-45	ess 4	16-20	DIV/S1	5	5	5	4	4	5	4	5
19.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
20.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	4	4	4	4	5	5	5
21.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	5	4	5	4	5	5	4	5
22.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
23.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
24.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5	5
25.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	4	4	4	4	4	4	4	5
26.	wanita	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
27.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	5	4	4	5	4	5	4	5
28.	wanita	26-35	staff	11-15	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5	5
29.	pria	26-35	staff	1-5	DIV/S1	5	5	4	5	4	5	3	3
30.	pria	26-35	staff	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	5	4	5
31.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	3	4	4	4	4	4
32.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
33.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	4	4	4	4
34.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	4	4	4	4
35.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	3	3	3	4	4	4	4	4
36.	pria	36-45	staff	16-20	DIV/S1	3	3	3	3	3	3	3	3
37.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	3	4	5	4

38.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	3	4	4	4
39.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
40.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
41.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	3	3	3	3	3	4	3	4
42.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	5	5	5	5	5	4	5	5
43.	pria	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	5	4	4	4	4	4
44.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	5	3	4	5	4	4
45.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	3	3	3	4	4	4	4	4
46.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	4	4	4	4	4	3	3	3
47.	pria	36-45	staff	11-15	<=SLTA	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
1.	pria	46-55	ess 3	21-25	DIV/S1	4	5	5	5	5	5	5
2.	pria	46-55	ess 3	>=26	S2	4	4	4	4	4	4	5
3.	wanita	46-55	ess 3	21-25	S2	4	4	4	4	4	4	4
4.	pria	46-55	ess 3	21-25	S2	5	5	5	5	5	5	4
5.	pria	46-55	ess 3	21-25	S2	5	5	4	4	5	5	5
6.	wanita	36-45	ess 3	16-20	S2	4	4	4	4	4	4	4
7.	pria	36-45	staff	11-15	S2	3	3	4	4	4	4	4
8.	pria	>55	ess 4	>=26	<=SLTA	4	4	4	4	4	4	5
9.	wanita	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
10.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	4	4	4	5	4
11.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	4	4	4	4	4
12.	pria	36-45	ess 4	11-15	S2	5	5	5	5	5	5	5
13.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	4	4	4	4	5
14.	pria	26-35	ess 4	11-15	S2	4	3	4	4	4	4	3
15.	wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
16.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	5	4	5	4	5	5	4
17.	wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	5	5	5	5	4	4	4
18.	pria	36-45	ess 4	16-20	DIV/S1	5	5	5	5	4	4	5
19.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	3	4	4	4	4	4	3
20.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	3	3	5	4	4	4	4
21.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	5	5	5	5	5	4	5
22.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	5
23.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
24.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5
25.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	5	4	4	5	4	4	5
26.	wanita	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	4	4	4	4	4	3
27.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	4	4	5	5	4	5	5
28.	wanita	26-35	staff	11-15	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5
29.	pria	26-35	staff	1-5	DIV/S1	5	4	4	4	4	4	5

30.	pria	26-35	staff	11-15	DIV/S1	5	4	4	4	4	4	5
31.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	4	4	3
32.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
33.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	4	4	4
34.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
35.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	4	4	4
36.	pria	36-45	staff	16-20	DIV/S1	3	3	3	3	3	3	3
37.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	5	4	4	3	3
38.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	3	3	4	4	4	4	4
39.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
40.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
41.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	4	3	4	4	3	4	4
42.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	5	4	5	5	5	5	5
43.	pria	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	4	4	2
44.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	5	3	5	4	4	4	5
45.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
46.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	3	4	4	4	4	3	4
47.	pria	36-45	staff	11-15	<=SLTA	4	4	4	4	4	4	4



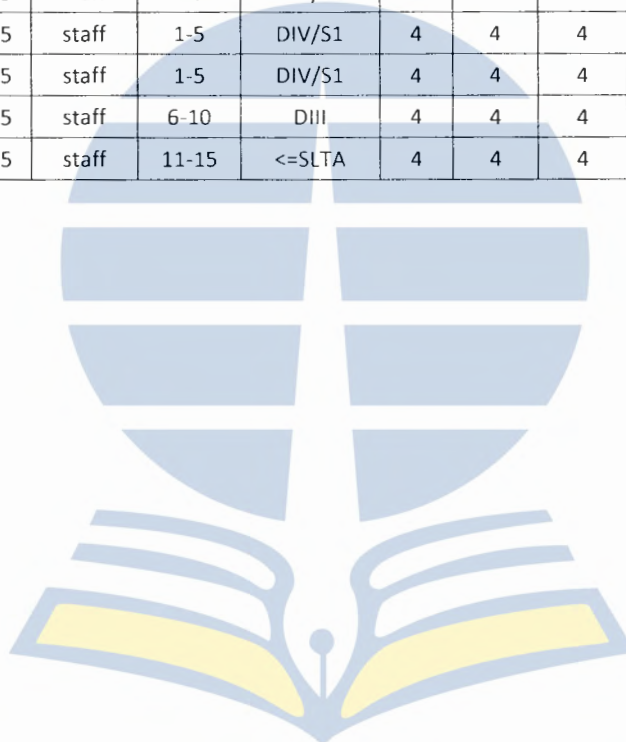
*Lampiran 7.***Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1.	pria	46-55	ess 3	21-25	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5	5
2.	pria	46-55	ess 3	>=26	S2	4	4	4	4	5	4	4	5
3.	wanita	46-55	ess 3	21-25	S2	4	4	4	4	5	4	4	4
4.	pria	46-55	ess 3	21-25	S2	5	5	5	5	4	4	5	5
5.	pria	46-55	ess 3	21-25	S2	5	5	4	4	4	5	4	5
6.	wanita	36-45	ess 3	16-20	S2	4	4	4	4	4	4	5	4
7.	pria	36-45	staff	11-15	S2	4	4	4	4	4	4	4	4
8.	pria	>55	ess 4	>=26	<=SLTA	4	4	4	4	4	4	4	4
9.	wanita	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	3	3	4
10.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	5	4	5	4	5	4
11.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	4	4	4	4	4	4
12.	pria	36-45	ess 4	11-15	S2	5	5	5	5	5	5	5	5
13.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	5	4	4	4	4	4	4	5
14.	pria	26-35	ess 4	11-15	S2	4	3	4	4	4	4	3	4
15.	wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
16.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	5	4	4	4	5	4	4	4
17.	wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
18.	pria	36-45	ess 4	16-20	DIV/S1	5	4	4	4	4	4	4	4
19.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	2	4	4	4
20.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	4	4	4	5	3	4	5
21.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	5	4	4	5	4	5
22.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	5	4	4	5	4	4	5
23.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	3	4
24.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	5	4	5	5	5	5	4	5
25.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	4	4	4	4	4	4	4	4
26.	wanita	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	5	4	4	4
27.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	4	5	5	5	5	4	5	5
28.	wanita	26-35	staff	11-15	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5	5
29.	pria	26-35	staff	1-5	DIV/S1	5	5	5	4	5	5	4	5
30.	pria	26-35	staff	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	5	4	4	5
31.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	4	3	4	4
32.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	3	4	4
33.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	5	4	4	4
34.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	3	4	3	3	4
35.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	4	4	4	4
36.	pria	36-45	staff	16-20	DIV/S1	3	3	3	3	3	3	3	3
37.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	5	4	4	4

38.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	3	4
39.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
40.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	5	5	4	4	4	5	5
41.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	4	4	4	3	5	3	4	4
42.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4	4
43.	pria	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	5	4
44.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	5	4	3	5	4	5	5
45.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	3	4
46.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	4	4	4	4	4	4	4	4
47.	pria	36-45	staff	11-15	<=SLTA	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
1.	pria	46-55	ess 3	21-25	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5
2.	pria	46-55	ess 3	>=26	S2	4	4	4	4	4	4	4
3.	wanita	46-55	ess 3	21-25	S2	4	4	4	4	4	4	4
4.	pria	46-55	ess 3	21-25	S2	4	4	5	5	5	5	5
5.	pria	46-55	ess 3	21-25	S2	4	5	5	5	5	5	5
6.	wanita	36-45	ess 3	16-20	S2	4	4	4	4	4	4	5
7.	pria	36-45	staff	11-15	S2	4	3	3	4	5	5	4
8.	pria	>55	ess 4	>=26	<=SLTA	4	4	4	3	4	4	4
9.	wanita	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
10.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	5	4	5	5	5	5
11.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	4	4	4	4	4
12.	pria	36-45	ess 4	11-15	S2	5	5	5	5	5	5	5
13.	wanita	36-45	ess 4	11-15	S2	4	4	5	4	5	5	4
14.	pria	26-35	ess 4	11-15	S2	4	4	4	4	4	4	4
15.	wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
16.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	3	4	4	4	5	4	4
17.	wanita	26-35	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	5	5	5
18.	pria	36-45	ess 4	16-20	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
19.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	5	5	5
20.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	3	4	4	4	4
21.	pria	36-45	ess 4	11-15	DIV/S1	5	4	5	5	5	5	5
22.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	5	5	4	4	5	5
23.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
24.	pria	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	5	4	5	5	5
25.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	4	5	4	4	4	4	5
26.	wanita	26-35	ess 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
27.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	4	5	5	5	5	5	5
28.	wanita	26-35	staff	11-15	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5
29.	pria	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	5	3	5	5	5

30.	pria	26-35	staff	11-15	DIV/S1	3	3	3	5	5	4	5
31.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	3	4	4	4
32.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	3	4	4	4
33.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	4	4	4
34.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	3	4	4	4
35.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
36.	pria	36-45	staff	16-20	DIV/S1	3	3	3	3	3	3	3
37.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	3	4	5	4	5
38.	wanita	26-35	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	3	4	4	4
39.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
40.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	5	4	4	4	4	4	4
41.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	3	3	3	4	4	5	4
42.	pria	26-35	staff	6-10	DIV/S1	4	4	4	5	5	5	4
43.	pria	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	5	5	4
44.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	5	4	5	5
45.	wanita	18-25	staff	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
46.	pria	26-35	staff	6-10	DIII	4	4	4	3	4	4	4
47.	pria	36-45	staff	11-15	<=SLTA	4	4	4	4	4	4	4



*Lampiran 8.***Analisis Deskripsi Struktur Organisasi (X₁)****Statistics**

Struktur Organisasi

N	Valid	47
	Missing	0
Mean		60.3617
Std. Error of Mean		.89578
Median		59.0000
Mode		57.00
Std. Deviation		6.14119
Variance		37.714
Minimum		46.00
Maximum		75.00

Frequency Table

Struktur Organisasi1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	40.4	40.4	40.4
	5.00	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	29	61.7	61.7	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	21	44.7	44.7	51.1
	5.00	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	4	8.5	8.5	10.6
	4.00	29	61.7	61.7	72.3
	5.00	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	11	23.4	23.4	25.5
	3.00	11	23.4	23.4	48.9
	4.00	20	42.6	42.6	91.5
	5.00	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	1	2.1	2.1	4.3
	3.00	5	10.6	10.6	14.9
	4.00	29	61.7	61.7	76.6
	5.00	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	27.7	27.7	27.7
	4.00	28	59.6	59.6	87.2
	5.00	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	34	72.3	72.3	74.5
	5.00	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	23	48.9	48.9	51.1
	5.00	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	25	53.2	53.2	59.6
	5.00	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	32	68.1	68.1	76.6
	5.00	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	3	6.4	6.4	8.5
	4.00	30	63.8	63.8	72.3
	5.00	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	16	34.0	34.0	36.2
	3.00	9	19.1	19.1	55.3
	4.00	16	34.0	34.0	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.4	6.4	6.4
	3.00	5	10.6	10.6	17.0
	4.00	27	57.4	57.4	74.5
	5.00	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Struktur Organisasi15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	6.4	6.4	6.4
2.00	9	19.1	19.1	25.5
3.00	15	31.9	31.9	57.4
4.00	16	34.0	34.0	91.5
5.00	4	8.5	8.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Descriptive Statistics Dimensi Departemenisasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Struktur Organisasi1	47	4.00	5.00	4.5957	.49605	.246
Struktur Organisasi2	47	3.00	5.00	4.2553	.56982	.325
Struktur Organisasi3	47	3.00	5.00	4.4255	.61661	.380
Valid N (listwise)	47					

Descriptive Statistics Dimensi Pembagian Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Struktur Organisasi4	47	2.00	5.00	4.1489	.65868	.434
Struktur Organisasi5	47	1.00	5.00	3.3191	1.00231	1.005
Struktur Organisasi6	47	1.00	5.00	4.0213	.79371	.630
Struktur Organisasi7	47	3.00	5.00	3.8511	.62480	.390
Struktur Organisasi8	47	3.00	5.00	4.2340	.47607	.227
Valid N (listwise)	47					

Descriptive Statistics Dimensi Koordinasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Struktur Organisasi9	47	3.00	5.00	4.4681	.54578	.298
Struktur Organisasi10	47	3.00	5.00	4.3404	.59988	.360
Struktur Organisasi11	47	3.00	5.00	4.1489	.55084	.303
Valid N (listwise)	47					

Descriptive Statistics Dimensi Hierarki

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Struktur Organisasi12	47	2.00	5.00	4.1702	.63654	.405
Struktur Organisasi13	47	1.00	5.00	3.1702	1.08986	1.188
Struktur Organisasi14	47	2.00	5.00	4.0213	.79371	.630
Struktur Organisasi15	47	1.00	5.00	3.1915	1.05580	1.115
Valid N (listwise)	47					

*Lampiran 9.***Analisis Deskripsi Variabel Kompetensi (X₂)****Statistics**

Kompetensi

N	Valid	47
	Missing	0
Mean		62.2766
Std. Error of Mean		.96406
Median		60.0000
Mode		60.00
Std. Deviation		6.60929
Variance		43.683
Minimum		45.00
Maximum		75.00

Frequency Table**Kompetensi1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	30	63.8	63.8	72.3
	5.00	13	27.7	27.7	100.0
Total		47	100.0	100.0	

Kompetensi2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	19.1	19.1	19.1
	4.00	28	59.6	59.6	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
Total		47	100.0	100.0	

Kompetensi3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	30	63.8	63.8	74.5
	5.00	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	32	68.1	68.1	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	34	72.3	72.3	83.0
	5.00	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	28	59.6	59.6	63.8
	5.00	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	33	70.2	70.2	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	30	63.8	63.8	72.3
	5.00	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.8	12.8	12.8
	4.00	26	55.3	55.3	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	25.5	25.5	25.5
	4.00	26	55.3	55.3	80.9
	5.00	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	32	68.1	68.1	70.2
	5.00	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	35	74.5	74.5	76.6
	5.00	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	36	76.6	76.6	80.9
	5.00	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	34	72.3	72.3	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	6	12.8	12.8	14.9
4.00	23	48.9	48.9	63.8
5.00	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Descriptive Statistics Dimensi Pengetahuan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Variance
Kompetensi1	47	3.00	5.00	4.1915	.332
Kompetensi2	47	3.00	5.00	4.0213	.413
Kompetensi3	47	3.00	5.00	4.1489	.347
Kompetensi4	47	3.00	5.00	4.1064	.315
Kompetensi5	47	3.00	5.00	4.0638	.278
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics Dimensi Keterampilan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Variance
Kompetensi6	47	3.00	5.00	4.3191	.309
Kompetensi7	47	3.00	5.00	4.1277	.288
Kompetensi8	47	3.00	5.00	4.1915	.332
Kompetensi9	47	3.00	5.00	4.1915	.419
Kompetensi10	47	3.00	5.00	3.9362	.452
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics Dimensi Sikap Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Variance
Kompetensi11	47	3.00	5.00	4.2766	.248
Kompetensi12	47	3.00	5.00	4.2128	.215
Kompetensi13	47	3.00	5.00	4.1489	.216
Kompetensi14	47	3.00	5.00	4.1489	.260
Kompetensi15	47	2.00	5.00	4.1915	.549
Valid N (listwise)	47				

*Lampiran 10.***Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)****Statistics**

Kinerja

N	Valid	47
	Missing	0
Mean		62.6383
Std. Error of Mean		.83485
Median		61.0000
Mode		60.00 ^a
Std. Deviation		5.72343
Variance		32.758
Minimum		45.00
Maximum		75.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Kinerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	35	74.5	74.5	76.6
	5.00	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	32	68.1	68.1	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	36	76.6	76.6	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	37	78.7	78.7	87.2
	5.00	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	1	2.1	2.1	4.3
	4.00	27	57.4	57.4	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	33	70.2	70.2	85.1
	5.00	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	30	63.8	63.8	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	30	63.8	63.8	66.0
	5.00	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	38	80.9	80.9	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	34	72.3	72.3	83.0
	5.00	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.8	12.8	12.8
	4.00	30	63.8	63.8	76.6
	5.00	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	17.0	17.0	17.0
	4.00	28	59.6	59.6	76.6
	5.00	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	27	57.4	57.4	59.6
	5.00	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	27	57.4	57.4	59.6
	5.00	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	28	59.6	59.6	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Descriptive Statistics Dimensi Kualitas Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Variance
Kinerja1	47	3.00	5.00	4.2128	.215
Kinerja2	47	3.00	5.00	4.1064	.315
Kinerja3	47	3.00	5.00	4.1915	.202
Kinerja4	47	3.00	5.00	4.0426	.216
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics Dimensi Kuantitas Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Variance
Kinerja5	47	2.00	5.00	4.3191	.396
Kinerja6	47	3.00	5.00	4.0000	.304
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics Dimensi Tingkat Kehandalan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Variance
Kinerja7	47	3.00	5.00	4.0638	.365
Kinerja8	47	3.00	5.00	4.3191	.265
Kinerja9	47	3.00	5.00	4.0213	.195
Kinerja10	47	3.00	5.00	4.0638	.278
Kinerja11	47	3.00	5.00	4.1064	.358
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics Dimensi Perilaku Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Variance
Kinerja12	47	3.00	5.00	4.0638	.409
Kinerja13	47	3.00	5.00	4.3830	.285
Kinerja14	47	3.00	5.00	4.3830	.285
Kinerja15	47	3.00	5.00	4.3617	.279
Valid N (listwise)	47				

*Correlation Variabel Struktur Organisasi (X₁)**Lanjutan*

	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1
X1.1 Pearson Correlation	.473	.326	.384	.360	.331	.243	.110	.549
Sig. (2-tailed)	.001	.025	.008	.013	.023	.100	.464	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.2 Pearson Correlation	.516	.503	.361	.297	.139	.420	.314	.663
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.043	.353	.003	.031	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.3 Pearson Correlation	.558	.423	.321	.310	.213	.203	.139	.573
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.028	.034	.150	.171	.351	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4 Pearson Correlation	.467	.364	.417	.249	.115	.368	.177	.637
Sig. (2-tailed)	.001	.012	.004	.091	.440	.011	.234	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5 Pearson Correlation	-.001	.249	.070	-.019	.248	.319	.229	.433
Sig. (2-tailed)	.995	.091	.642	.900	.093	.029	.122	.002
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6 Pearson Correlation	.278	.121	.142	.165	.523	.172	.177	.444
Sig. (2-tailed)	.059	.416	.342	.268	.000	.248	.235	.002
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7 Pearson Correlation	.273	.196	.382	.174	.421	.226	.308	.570
Sig. (2-tailed)	.064	.186	.008	.241	.003	.127	.035	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.8 Pearson Correlation	.573	.400	.527	.368	.299	.447	.471	.736
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.011	.041	.002	.001	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.9 Pearson Correlation	1	.565	.558	.391	.302	.127	.030	.610
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.039	.395	.843	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.10 Pearson Correlation	.565	1	.501	.243	.209	.350	.101	.580
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.099	.159	.016	.500	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.11 Pearson Correlation	.558	.501	1	.360	.283	.241	.436	.633
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.013	.054	.102	.002	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.12 Pearson Correlation	.391	.243	.360	1	.365	.380	.371	.551
Sig. (2-tailed)	.007	.099	.013		.012	.008	.010	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.13 Pearson Correlation	.302	.209	.283	.365	1	.322	.481	.660
Sig. (2-tailed)	.039	.159	.054	.012		.027	.001	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.14 Pearson Correlation	.127	.350	.241	.380	.322	1	.436	.618
Sig. (2-tailed)	.395	.016	.102	.008	.027		.002	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.15 Pearson Correlation	.030	.101	.436	.371	.481	.436	1	.603
Sig. (2-tailed)	.843	.500	.002	.010	.001	.002		.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
X1 Pearson Correlation	.610	.580	.633	.551	.660	.618	.603	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

*Correlation Variabel Kompetensi (X₂)**Lanjutan*

		X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2
X2.1	Pearson Correlation	.482*	.593*	.796*	.740*	.702*	.567*	.421*	.853*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.513*	.708*	.525*	.642*	.571*	.521*	.493*	.813*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.494*	.573*	.672*	.678*	.631*	.431*	.381*	.782*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.008	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.422*	.652*	.515*	.664*	.688*	.628*	.368*	.766*
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.536*	.686*	.593*	.655*	.846*	.691*	.468*	.830*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	.612*	.521*	.695*	.575*	.569*	.596*	.482*	.762*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	.304	.385	.679*	.588*	.619*	.485*	.211	.683*
	Sig. (2-tailed)	.038	.008	.000	.000	.000	.001	.155	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	.482*	.537*	.721*	.821*	.540*	.567*	.472*	.791*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.9	Pearson Correlation	1	.578*	.507*	.586*	.553*	.505*	.466*	.699*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.10	Pearson Correlation	.578*	1	.443	.672*	.656*	.535*	.548*	.791*
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.11	Pearson Correlation	.507*	.443	1	.776*	.663*	.519*	.383*	.802*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000	.008	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.12	Pearson Correlation	.586*	.672*	.776*	1	.657*	.599*	.512*	.868*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.13	Pearson Correlation	.553*	.656*	.663*	.657*	1	.729*	.420*	.835*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.14	Pearson Correlation	.505*	.535*	.519*	.599*	.729*	1	.441*	.749*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.15	Pearson Correlation	.466*	.548*	.383*	.512*	.420*	.441*	1	.628*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.008	.000	.003	.002		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
X2	Pearson Correlation	.699*	.791*	.802*	.868*	.835*	.749*	.628*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

*Correlation Variabel Kinerja Pegawai (Y)**Lanjutan*

	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y
Y.1 Pearson Correlation	.296	.388	.544	.320	.542	.455	.389	.677
Sig. (2-tailed)	.043	.007	.000	.028	.000	.001	.007	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.2 Pearson Correlation	.429	.491	.613	.466	.369	.587	.527	.757
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.011	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.3 Pearson Correlation	.636	.498	.651	.486	.594	.594	.618	.848
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.4 Pearson Correlation	.525	.521	.609	.430	.547	.371	.467	.726
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.010	.001	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.5 Pearson Correlation	.053	.199	.139	.326	.211	.211	.299	.467
Sig. (2-tailed)	.722	.179	.352	.025	.155	.155	.041	.001
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.6 Pearson Correlation	.535	.448	.659	.493	.591	.517	.596	.764
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.7 Pearson Correlation	.402	.396	.341	.552	.462	.529	.539	.698
Sig. (2-tailed)	.005	.006	.019	.000	.001	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.8 Pearson Correlation	.447	.403	.593	.531	.494	.573	.605	.807
Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.9 Pearson Correlation	1	.554	.567	.303	.241	.333	.339	.605
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.038	.102	.022	.020	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.10 Pearson Correlation	.554	1	.667	.374	.297	.374	.539	.663
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.042	.010	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.11 Pearson Correlation	.567	.667	1	.323	.414	.550	.494	.754
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.027	.004	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.12 Pearson Correlation	.303	.374	.323	1	.564	.564	.573	.695
Sig. (2-tailed)	.038	.010	.027		.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.13 Pearson Correlation	.241	.297	.414	.564	1	.771	.654	.722
Sig. (2-tailed)	.102	.042	.004	.000		.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.14 Pearson Correlation	.333	.374	.550	.564	.771	1	.654	.758
Sig. (2-tailed)	.022	.010	.000	.000	.000		.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.15 Pearson Correlation	.339	.539	.494	.573	.654	.654	1	.777
Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y Pearson Correlation	.605	.663	.754	.695	.722	.758	.777	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	15

Lampiran 12.

Hasil Analisis Regresi Linier

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.896	2	2.448	59.824	.000 ^a
	Residual	1.801	44	.041		
	Total	6.697	46			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Struktur Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics			
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	.850	.307		2.764	.008					
	Struktur Organisasi	.364	.114	.391	3.202	.003	.788	.435	.250	.411	2.435	
	Kompetensi	.448	.106	.518	4.245	.000	.818	.539	.332	.411	2.435	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.159	1	4.159	73.741	.000 ^a
	Residual	2.538	45	.056		
	Total	6.697	46			

a. Predictors: (Constant), Struktur Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.220	.346		3.528	.001			
Struktur Organisasi	.734	.086	.788	8.587	.000	.788	.788	.788

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.477	1	4.477	90.740	.000 ^a
	Residual	2.220	45	.049		
	Total	6.697	46			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.236	.310		3.985	.000		
Kompetensi	.708	.074	.818	9.526	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

