

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KOORDINATOR STATISTIK
KECAMATAN DI PROVINSI SULAWESI BARAT
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**



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

Disusun Oleh :

ACHMAD NASIR

NIM. 500010051

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRACT
**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK FACILITY ON THE
 PERFORMANCE OF KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN IN
 SULAWESI BARAT PROVINCE THROUGH THE WORK
 MOTIVATION AS THE INTERVENING VARIABLE**

Achmad Nasir
annasir75@gmail.com

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

This research based on the quality demands of the data statistical product produced by Badan Pusat Statistik (BPS). Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) as the spear tip of statistical activities was required to show good performance in data collection activities. One effort which have been done by the BPS was to give compensation (the performance allowance and incentive pay) and to provide him with the work facility. This was hope to increase his work motivation, so that the KSK could achieved the optimum performance. Related to this phenomenon, this study aimed to investigate: 1). The effect of the compensation grant on the performance of the KSK of BPS in Sulawesi Barat Province, both directly or indirectly through the work motivation. 2). The effect of the work facility provision on the performance of the KSK of BPS in Sulawesi Barat Province, both directly or indirectly through the work motivation.

This research is a quantitative research using the technique of survey. The population covered all the KSK in Sulawesi Barat Province, from which 65 pearson were chosen as the research sample. The research exogenous variables were compensation (X1) and work facilities (X2), the intervening variable was the work motivation (Y), and the endogenous variable was the performance of KSK (Z). The research instrument used was questionnaire consisting of 46 details questions. Each question was measured using the Likert's scale with 5 answer options. The data analysis methods used were a descriptive analysis and the path analysis, so that the tendency and the effect strenght of the exogenous variables on endogenous variables could be clearly obtained.

The research results revealed that: 1). the compensation had a positive and significant effect of the performance of KSK directly or indirectly through the work motivation; 2). the work facilities had a positive and significant effect of the performance of KSK directly or indirectly through the work motivation. The direct effect of the compensation on the performance of KSK was 0.240 and indirect effect on the performance of the KSK through the work motivation was 0.225; thus, the total effect of compensation on the performance of KSK was 0.465. The direct effect of the work facilities on the performance of KSK was 0.226 and indirect effect on the performance of the KSK through the work motivation was 0.127; thus, the total effect of compensation on the performance of KSK was 0.353.

Keywords: performance, compensation, work facilities, motivation, path analysis, Koordinator Statistik Kecamatan.

ABSTRAK
PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN DI
PROVINSI SULAWESI BARAT MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Achmad Nasir
annasir75@gmail.com

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Penelitian ini didasari pada tuntutan kualitas data pada setiap produk statistik yang dihasilkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) sebagai ujung tombak kegiatan statistik dituntut kinerjanya dalam setiap kegiatan pengumpulan data. Salah satu upaya yang telah dilakukan BPS adalah pemberian kompensasi (tunjangan kinerja, honor dan insentif) dan penyediaan fasilitas kerja. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja optimal KSK dapat dicapai. Terkait dengan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1). pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja KSK BPS Provinsi Sulawesi Barat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. 2). pengaruh penyediaan fasilitas kerja terhadap kinerja KSK BPS Provinsi Sulawesi Barat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasinya adalah seluruh KSK di Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 65 orang yang sekaligus sebagai sampelnya. Variabel penelitian yaitu kompensasi (X_1), fasilitas kerja (X_2), motivasi kerja (Y), dan kinerja KSK (Z). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner (angket) yang terdiri dari 46 rincian pertanyaan. Setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert dengan 5 opsi pilihan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*) sehingga arah dan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat tergambarkan secara jelas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja; 2). Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja KSK sebesar 0,240 dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja sebesar 0,225; sehingga pengaruh total kompensasi terhadap kinerja KSK sebesar 0,465. Pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja KSK sebesar 0,226 dan pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja sebesar 0,127; sehingga pengaruh total fasilitas kerja terhadap kinerja KSK sebesar 0,353.

Kata kunci : kinerja, kompensasi, fasilitas kerja, motivasi, analisis jalur, Koordinator Statistik Kecamatan, KSK.

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

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Sulawesi Barat melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Majene, Desember 2014
Yang Menyatakan



(ACHMAD NASIR)
NIM.500010051

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Sulawesi Barat Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

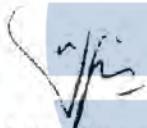
Penyusun TAPM

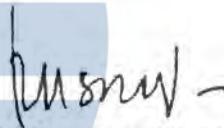
Nama : Achmad Nasir
 NIM : 500010051
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Minggu, 28 Desember 2014

Menyetujui

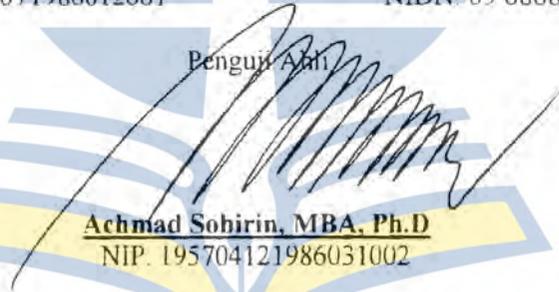
Pembimbing II

Pembimbing I


Dr. Dra. Lina Warlina, M.Ed.
 NIP. 196101071986012001


Dr. Ir. Rusman, SE. MSM.
 NIDN. 09 0808 68 01

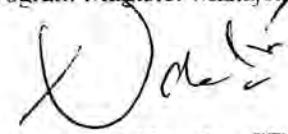
Penguji Ahli


Achmad Sobirin, MBA, Ph.D.
 NIP. 195704121986031002

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu Manajemen
 Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana


Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
 NIP. 19781111 200501 1 001


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

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Achmad Nasir
NIM : 500010051
Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia
Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Sulawesi Barat Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM), Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 28 Desember 2014
W a k t u : 08.30 – 10.30

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji.
Nama : Dr. Sofjan Arifin, M.Si

Penguji Ahli.
Nama : Achmad Sobirin, MBA, Ph.D

Pembimbing I
Nama : Dr. Ir. Rusman, SE, MSM

Pembimbing II
Nama : Dr. Dra. Lina Warlina, M.Ed

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, sehingga penyusunan TAPM ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan, meskipun dalam bentuk yang sangat sederhana. Tesis ini berjudul: Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Sulawesi Barat melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

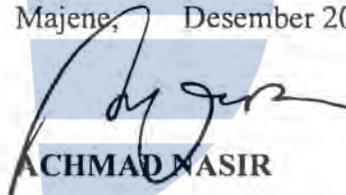
Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, seyogyanyalah pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih sebagai tanda penghargaan kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala BPS Provinsi Sulawesi Barat, Setianto, SE, M.Si yang memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di Universitas Terbuka.
- (3) Kepala UPBJJ-UT Majene Drs. Arifin Tahir, S.pd., M.Pd selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (4) Pembimbing I dan Pembimbing II (Dr.Ir.Rusman,SE,MSM dan Dr. Dra. Lina Warlina, M.Ed) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (5) Kabid Ilmu Manajemen Mohamad Nasoha, SE., M.Sc selaku penanggung jawab program pasca sarjana Manajemen SDM;
- (6) Bapak Soman Wisnu Darma yang memerikan bantuan waktu dan moril yang besar sehingga TAPM ini dapat diselesaikan tepat waktu.
- (7) Teman-teman mahasiswa yang kompak dan saling memotivasi dalam penyelesaian TAPM ini.
- (8) Teman-teman Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) se Sulawesi Barat yang bersedia mengisi kuesioner ditengah jadwal kegiatan yang cukup padat.

- (9) Fauzi Darmawan, Supardi, Nusrat, Muhammad Nurhadi dan Anton yang membantu dalam proses pengumpulan data.
- (10) Semua sahabat yang turut membantu dalam bentuk saran dan motivasi dalam penyelesaian TAPM ini.
- (11) Yang utama kepada kelaurgaku: Istri tercinta Arifah Arifin, dan kedua anak kami tersayang Munaya Lahfa Fauziah dan Muhammad Ilman Nafian yang telah banyak memberikan semangat dan doa hingga saya dapat menyelesaikan TAPM ini.

Akhirnya, dengan kerendahan hati penulis membuka diri terhadap kritik dan saran dari semua pihak pembaca, demi kesempurnaan isi tesis ini. Harapan penulis semoga Allah SWT, senantiasa memberikan balasan dan perlindungan yang setimpal atas segala usaha yang dilakukan. Amin.

Majene, Desember 2014



ACHMAD NASIR

RIWAYAT HIDUP

Nama : Achmad Nasir

Nim : 500010051

Program Studi : Megister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia

Tempat / Tanggal Lahir : Maros, 10 Desember 1975

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Inpres No 35 Batangase Kabupaten maros pada tahun 1988

Lulus SMP di SMP Negeri Batangase Kabupaten Maros pada tahun 1991

Lulus SMA di SMANegeri No 7 Ujungpandang pada tahun 1994

Lulus Diploma III di Akademi Ilmu Statistik Jakarta pada tahun 1997

Lulus S1 di Universitas Terbuka pada tahun 2001

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1997 sd 2006 Staf pada BPS Kabupaten Mamuju

Tahun 2006 sd 2007 Staf pada BPS Provinsi Sulawesi Barat

Tahun 2007 sd 2012 Kasubag Keuangan pada BPS Provinsi Sulawesi Barat

Tahun 2012 sd sekarang Kepala Seksi Statistik Kependudukan pada BPS Provinsi Sulawesi Barat

Majene, Desember 2014



Achmad Nasir
NIM. 500010051

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Abstrak	ii
Pernyataan Bebas Plagiasi	iv
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja	10
2. Kompensasi	15
3. Fasilitas Kerja	17
4. Motivasi	19
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Berpikir	24

	D. Hipotesis	26
	E. Definisi Operasional Variabel	27
BAB III	METODE PENELITIAN	31
	A. Desain Penelitian	31
	B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	31
	C. Instrumen Penelitian	31
	D. Prosedur Pengumpulan Data	34
	1. Uji Validitas	34
	2. Uji Reliabilitas	36
	E. Metode Analisis Data	36
	1. Analisis Deskriptif	36
	2. Analisis Jalur (Path Analisis)	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
	A. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	44
	1. Uji Validitas	44
	2. Uji Reliabilitas	46
	B. Karakteristik Sampel Penelitian	47
	C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	49
	1. Variabel Kompensasi (X_1)	52
	2. Variabel Fasilitas Kerja (X_2)	60
	3. Variabel Motivasi Kerja (Y)	68
	4. Variabel Kinerja (Z)	79
	D. Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis	86

1.	Transformasi Data	86
2.	Hasil Penghitungan dan Pengujian Hipotesis	86
3.	Dekomposisi Pengaruh	97
E.	Pembahasan	100
1.	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja KSK	101
2.	Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja KSK	104
3.	Keterbatasan Penelitian	106
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	107
A.	Kesimpulan	107
B.	Saran	108
1.	Implikasi Kebijakan	108
2.	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	109
	DAFTAR PUSTAKA	110
	LAMPIRAN	113
	Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	113
	Lampiran 2: Hasil Uji Validitas	117
	Lampiran 3: Hasil Uji Reliabilitas	121
	Lampiran 4: Data Variabel Penelitian	125
	Lampiran 5: Hasil Analisis Jalur	135

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Kasus Ketidakwa-jaran dan Tidak Lanjut oleh BPS Kabupaten pada Pelaksanaan Sakernas Triwulan I dan Triwulan II Tahun 2014	4
Tabel 1.2.	Jumlah Kasus Ketidakkonsistetan dan Tidak Lanjut oleh KSK pada Pelaksanaan Monitoring Kualitas Kegiatan Sakernas Triwulan I dan Triwulan II Tahun 2014	5
Tabel 2.1.	Beberapa Hasil Penelitian Yang Relevan	23
Tabel 2.2.	Definisi Operasional Variabel, Dimensi dan Skala Pengukuran	30
Tabel 3.1.	Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian	33
Tabel 4.1.	Pertanyaan yang Tidak Valid dalam Penyusunan Variabel	45
Tabel 4.2.	Nilai Cronbach Alpha Variabel Penelitian	40
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Masa Kerja, dan Pendidikan	47
Tabel 4.4.	Rentang Persentase Total Skor dan Kriteria	52
Tabel 4.5.	Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap Variabel Kompensasi (X_1)	52
Tabel 4.6.	Ringkasan Statistik Skor Responden terhadap Variabel Kompensasi (X_1) Menurut Dimensi	54
Tabel 4.7.	Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Kompensasi (X_1)	56
Tabel 4.8.	Respon KSK terhadap Pertanyaan dan Pernyataan pada Variabel Kompensasi (X_1)	58
Tabel 4.9.	Distribusi Frekuensi Skor Responden Variabel Fasilitas Kerja (X_2)	60
Tabel 4.10.	Ringkasan Statistik Skor Responden terhadap Variabel Fasilitas Kerja (X_2) menurut Dimensi	61

Tabel 4.11.	Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Fasilitas Kerja (X_2)	64
Tabel 4.12.	Respon KSK terhadap Pertanyaan dan pernyataan Variabel Fasilitas Kerja (X_2)	66
Tabel 4.13.	Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)	68
Tabel 4.14.	Ringkasan Ststistik Skor Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y) menurut Dimensi	70
Tabel 4.15.	Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Motivasi Kerja (Y)	73
Tabel 4.16.	Respon KSK terhadap Pertanyaan dan pernyataan Variabel Motivasi Kerja (Y)	76
Tabel 4.17.	Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap Variabel Kinerja KSK (Z)	79
Tabel 4.18.	Ringkasan Ststistik Skor Responden terhadap Variabel Kinerja KSK (Z) menurut Dimensi	80
Tabel 4.19.	Total Skor, Persentase Total SKor dan Kategori Variabel Kinerja KSK (Z)	82
Tabel 4.20.	Respon KSK terhadap Pertanyaan dan pernyataan Variabel Kinerja KSK (Z)	84
Tabel 4.21.	Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan Struktur 1	87
Tabel 4.22.	Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan Struktur 2	92
Tabel 4.23.	Ringkasan Hasil Pengujian	97
Tabel 4.24.	Ringkasan Estimasi Koefisien Jalur	98
Tabel 4.25.	Persamaan Model Struktur Estimasi	98
Tabel 4.26.	Dekomposisi Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja KSK (Y_2) melalui Motivasi Kerja (Y_1)	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	26
Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel	39
Gambar 4.1. Gambaran Lengkap Hasil Penelitian	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan dibutuhkan data berkualitas. Sebagai upaya mensukseskan pembangunan nasional, Badan Pusat Statistik (BPS) telah menetapkan strategi dalam peningkatan kualitas dan keragaman data sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja dalam pelaksanaan pembangunan statistik. Kebijakan ini diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan nasional yaitu Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2010-2014.

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

Selain itu kegiatan statistik yang dilaksanakan oleh BPS harus mampu memenuhi standar manajemen mutu. Standarisasi tersebut dimaksudkan agar dapat diketahui alur proses kegiatan dalam penyusunan data dan informasi statistik secara jelas dan transparan. Dengan semangat reformasi statistik, maka

pelayanan dan pengembangan informasi statistik tidak hanya menghasilkan keragaman data tetapi juga harus mengutamakan kualitas data. Jaminan kualitas menjadikan BPS lebih kredibel dan akuntabel ditingkat nasional, regional maupun internasional. Untuk itu, kinerja BPS dituntut dalam menghasilkan data berkualitas sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan kegiatan statistik.

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat merupakan penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 2001). Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Oleh karena itu, kinerja BPS dipengaruhi oleh setiap unsur yang terdapat di dalamnya, termasuk Koordinator Statistik Kecamatan. Sesuai dengan Keputusan Kepala BPS No 3 Tahun 2002, Koordinator Statistik Kecamatan adalah petugas fungsional pengumpul data statistik di lapangan dan mengkoordinasikan kegiatan statistik pada tingkat kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS Kabupaten/Kota. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Koordinator Statistik Kecamatan memperhatikan petunjuk dan koordinasi dari camat setempat.

Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) mempunyai peran yang cukup besar dalam mendukung kinerja BPS. KSK yang bertugas di kecamatan harus mampu berkoordinasi dengan jajaran instansi pemerintah daerah yang ada di kecamatan, baik itu Camat, Lurah/Kepala Desa, Ketua RW/RT dalam menyelenggarakan kegiatan perstatistikan. Mereka juga harus mampu berinteraksi dengan para responden, baik itu dengan masyarakat maupun dengan dunia usaha, agar data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Sebagai ujung tombak dalam pengumpulan data statistik, KSK harus dapat memenuhi tuntutan pengguna data dan peran strategis BPS. Kualitas data, ketepatan waktu, jenis data yang dihasilkan dan eksistensi BPS semakin mendapat perhatian dari berbagai pihak, menjadikan tugas KSK kedepan semakin berat. Tanggungjawab dan profesionalitas KSK dalam bertugas semakin dibutuhkan. Untuk itulah kinerja KSK dituntut dalam menunjang peran BPS sebagai penyedia statistik berkualitas.

Pada setiap kegiatan statistik yang dilakukan oleh BPS, selalu disertai dengan pengawasan dan pemeriksaan. Pengawasan dan pemeriksaan dilakukan mulai pada tahapan pengumpulan data, pasca pengumpulan data, dan juga hasil pengolahan data. Kegiatan tersebut dilakukan sebelum data tersebut dirilis menjadi sebuah produk statistik. Proses ini dimaksudkan untuk menjamin kualitas data yang dihasilkan oleh BPS. Hal ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai seberapa baik petugas pengumpul data (pencacah) dalam melaksanakan tugasnya serta dapat dijadikan masukan dalam menyusun berbagai kebijakan dalam melakukan pengumpulan data agar dapat menghasilkan data yang lebih berkualitas.

Pada Laporan Kegiatan Pelaksanaan Survei Angkatan Kerja Nasional Triwulan I 2014 dan juga Triwulan II 2004, diperoleh beberapa fakta mengenai gambaran kualitas data yang dihasilkan oleh KSK. Kualitas data tersebut dapat dilihat dari jumlah kasus ketidakwajaran hasil pengumpulan data. Ketidakwajaran tersebut diperoleh dengan cara membandingkan isian pertanyaan tertentu dengan pertanyaan lainnya, misalnya antara umur, partisipasi sekolah dan tingkat pendidikan. Beberapa kasus ditemui misalnya responden berumur 15 tahun tetapi

masih bersekolah di Sekolah Dasar. Kasus lainnya adalah responden berumur 18 tahun tetapi masih bersekolah di SD. Kasus-kasus tersebut dijumpai dalam pelaksanaan kegiatan Sakernas.

Meskipun demikian, tidak semua kasus ketidakwajaran tersebut adalah sebuah kesalahan. Ada kalanya kasus tersebut benar terjadi seperti itu, sehingga perlu di cek ulang ke responden untuk memastikan apakah kasus tersebut benar terjadi. Pengecekan biasanya dilakukan oleh pengawas dari BPS Kabupaten. Pada Tabel 1.1. ditampilkan rekapitulasi jumlah kasus yang ditemui dan tindak lanjut dari BPS Kabupaten.

Tabel 1.1
Jumlah Kasus Ketidakwajaran dan
Tidak Lanjut oleh BPS Kabupaten pada Pelaksanaan Sakernas
Triwulan I dan Triwulan II Tahun 2014

No	Triwulan	Jumlah Anggota Rumah Tangga	Kasus Ketidakwajaran		Tidak Lanjut Kabupaten	
			Jumlah	Persen tase	Sdh Sesuai / Tidak Diperbaiki	Diperbaiki
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(4)	(5)
1	Triwulan I	1760	37	2,10	8	29
2	Triwulan II	1760	25	1,42	14	11

Sumber: 1. Diolah dari Laporan Kegiatan Sakernas TW 1 2014
2. Diolah dari Laporan Kegiatan Sakernas TW 2 2014

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kasus ketidakwajaran data yang ditemui pada pelaksanaan kegiatan Sakernas relatif kecil, yaitu pada triwulan I 2014 sebanyak 37 kasus dan pada triwulan II 2014 sebanyak 25 kasus. Meskipun demikian, karena kegiatan Sakernas merupakan survei, dimana dalam setiap estimasinya mengandung unsur *inflate factor* (faktor pengali), kesalahan kecil dapat menyebabkan kesalahan yang banyak.

Berdasarkan Laporan hasil Monitoring Kualitas pada 20 rumah tangga sampel setiap triwulan yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 1.2. Monitoring kualitas merupakan salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan dimana setelah KSK melakukan pengumpulan data terhadap rumah tangga, selanjutnya petugas monitoring juga melakukan pengumpulan data yang sama. Hasil kedua pengumpulan data tersebut kemudian diperbandingkan.

Tabel 1.2
Jumlah Kasus Ketidakkonsistenan dan
Tidak Lanjut oleh KSK pada Pelaksanaan Monitoring Kualitas
Kegiatan Sakernas Triwulan I dan Triwulan II Tahun 2014

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

Sumber: 1. Diolah dari Laporan Monitoring Kualitas Kegiatan Sakernas TW 1 2014
2. Diolah dari Laporan Monitoring Kualitas Kegiatan Sakernas TW 2 2014

Berdasarkan Tabel 1.2. tersebut diperoleh bahwa jumlah kasus masih terdapat kasus-kasus ketidakkonsistenan. Meskipun demikian, upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas data tetap harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja KSK.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi. Menurut Hariandja (2007), kompensasi merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya gaji, sebab gaji yang merupakan salah satu bentuk kompensasi adalah alat untuk memenuhi

berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat. Menurut Handoko (2001), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan menurut Simamora (2004), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2007), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang layak dan adil sangat diperlukan guna memberikan motivasi kerja bagi pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah fasilitas kerja yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Menurut Buchari (2001), fasilitas adalah penyediaan perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Selanjutnya menurut Husnan (2002), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Husnan, 2002). Sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja merupakan hal penting dalam menunjang kinerja seseorang dalam bekerja.

Kinerja seseorang adakalanya mengalami peningkatan, dan adakalanya mengalami suatu penurunan. Demikian pula dengan kinerja KSK, ada saatnya mengalami penurunan dan mengalami peningkatan, untuk itulah motivasi KSK harus selalu ditingkatkan dalam menunjang kinerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu dalam

melakukan pekerjaannya agar tercapai tujuan yang sesuai dengan sasaran organisasi maupun sasaran pribadi. Menurut Robbins (2006) motivasi sebagai kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Salah satu bentuk motivasi yang dapat dilakukan adalah dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis.

Sejak tahun 2012, BPS telah memberikan tunjangan kinerja kepada para pegawainya termasuk KSK. Disamping itu, setiap kegiatan pencacahan yang dilakukan diberikan insentif yang sesuai, baik sebagai pengganti transport maupun honor kegiatan. Tunjangan dan insentif ini merupakan salah bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan dalam meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam hal pemenuhan fasilitas kerja, pimpinan BPS telah memprogramkan peningkatan fasilitas kerja. Setiap KSK difasilitasi dengan kendaraan dinas roda 2 dan juga kebijakan yang baru dikeluarkan yaitu *One Man One PC/Laptop*, artinya setiap pegawai (termasuk KSK) telah difasilitasi komputer/laptop untuk menunjang kinerjanya. Tentunya, tambahan kompensasi berupa tunjangan kinerja dan fasilitas-fasilitas kerja yang diberikan diharapkan mampu meningkatkan kinerja KSK sebagai ujung tombak kegiatan perstatistikan nasional.

Berdasar latar belakang tersebut maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Sulawesi Barat melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja KSK?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja?
3. Apakah fasilitas kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja KSK?
4. Apakah fasilitas kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap terhadap kinerja KSK.
2. Menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja.
3. Menganalisis pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja KSK.
4. Menganalisis pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja.

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan evaluasi terhadap pengetahuan teoritis yang telah didapatkan selama masa studi dan menambah pengetahuan akan masalah-masalah yang terjadi pada KSK, terutama di bidang manajemen sumber daya

manusia.

2. Bagi BPS

Dari hasil penelitian tersebut dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut di dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja KSK di waktu yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Semoga penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang akan menambah pengetahuan pembaca dan dapat menjadi dasar untuk mengadakan penelitian sejenis yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

Menurut Dessler (2009), kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja secara nyata. Lebih lanjut Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa kinerja dimulai dari kata *job performance* atau *actual job*. Kinerja merupakan suatu evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Hal yang sama dikemukakan oleh Suprihanto (2000) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selanjutnya Ranupandoyo dan Husnan (2002) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat tersebut, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh personil dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada personil, intensif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu

pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan sangatlah mempengaruhi kinerja, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kinerja seseorang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Winardi (2002) dimana kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian dari institusi berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, dan bergantung kepada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Untuk itulah perlu upaya-upaya dalam menilai kinerja karyawan yang pada gilirannya dapat digunakan sebagai bahan perencanaan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2009), penilaian kinerja akan memberikan umpan balik kepada personil dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Lebih lanjut dinyatakan bahwa penilaian kerja terdiri dari 3 langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan

berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, adanya umpan balik berarti kinerja dan kemajuan dibahas, rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu (Robbins, 2006):

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas pekerjaan.
5. Kemandirian.

Selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut As'ad (2004), ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Variabel individu, yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keterampilan, baik mental atau fisik termasuk di dalamnya tingkat kedisiplinan
 - 2) Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial, penggajian, tingkat pendidikan dan pengalaman yang pernah diperoleh
 - 3) Demografis seperti umur, asal usul dan jenis kelamin
- b. Variabel organisasional, terdiri dari:
 - 1) Sumberdaya di perusahaan
 - 2) Kepemimpinan

- 3) Imbalan/gaji
 - 4) Budaya organisasi
 - 5) Desain pekerjaan
- e. Variabel psikologis, yang meliputi:

- 1) Persepsi;
- 2) Sikap;
- 3) Kepribadian;
- 4) Belajar;
- 5) Motivasi

Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan yang dikenal dengan *teori harapan*. Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu juga orang yang kemampuannya tinggi mempunyai motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi harus mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi, sebaliknya apabila seseorang mempunyai kemampuan dan motivasi yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan rendah pula. Dalam meningkatkan kinerja perlu memberikan motivasi dan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya yaitu sebagai pegawai, sehingga apa yang menjadi harapan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang lebih tinggi diperoleh melalui aktivitas yang memuaskan. Demikian pula pada tingkat pengetahuan teknis personil mengenai tugas dan kewajibannya, juga memberikan tingkat signifikansi yang cukup tinggi dalam kemampuan melaksanakan pekerjaan.

2. Kompensasi

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya. Suwatno dan Priansa (2011) mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan oleh majikan. Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji, dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Suatu organisasi, terutama suatu perusahaan yang *profit making*, pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Suatu kompensasi dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, walaupun pada umumnya istilah kompensasi tersebut dipakai sebagai proses pengadministrasian gaji dan upah.

Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan. Dengan terakomodasinya kepentingan karyawan ini maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka yang selanjutnya akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk :

1. Menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi
2. Mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi
3. Memperhatikan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Selain itu Hasibuan (2007) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

1. Werther dan Davis berpendapat bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.
2. Sikula berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa ahli, antara lain:

1. Sastrohadiwiryono (2003), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
2. Dessler (2009), berpendapat bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu.
3. Handoko (1999), mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

4. Martoyo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Dengan definisi tersebut, makin lebih dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai imbalan dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Dessler (2009) kompensasi mempunyai 3 komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Kompensasi

merupakan komponen yang cukup penting untuk diperhatikan dalam memacu motivasi, menciptakan kegairahan dalam bekerja (*work satisfaction*) yang akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas. Untuk itu menurut Notoadmodjo (2009) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

- 1). menghargai prestasi kerja,
- 2). menjamin keadilan,
- 3). mempertahankan karyawan,
- 4). memperoleh karyawan yang bermutu,
- 5). pengendalian biaya,
- 6). memenuhi peraturan-peraturan.

Menurut Hasibuan (2007), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah

3. Fasilitas Kerja

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari. Fasilitas yang digunakan bisa bermacam-macam bentuk, jenis maupun

manfaatnya. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Kata fasilitas sendiri berasal dari Bahasa Belanda yaitu *faciliteit* yang berarti prasarana atau wahana atau alat untuk melakukan atau untuk mempermudah sesuatu.

Beberapa pendapat tentang pengertian fasilitas kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Buchari (2001) menyebutkan bahwa fasilitas adalah penyediaan perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.
2. Barry (2002) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nadi perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.
3. Munandar (2003) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang sifatnya membantu ataupun mendukung terlaksananya suatu pekerjaan.
4. Husnan (2002) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya

Dari teori tersebut dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan alat atau sarana untuk mempermudah aktivitas organisasi maupun anggotanya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Fasilitas kerja sebaiknya disediakan oleh perusahaan, dan merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan. Hal ini dimaksudkan agar dapat menunjang kinerja pegawai. Adanya

fasilitas kerja yang sesuai akan sangat membantu pegawai dalam bekerja dan dapat mempermudah kegiatan pekerjaannya sehari-hari.

Fasilitas kerja bisa merupakan kemudahan yang diberikan kepada seseorang karena jasa maupun jabatannya (Winardi, 2002). Keberadaan fasilitas ini sangat penting dalam suatu organisasi atau pekerjaan. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Menurut Djojowiriono (2005), sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Kondisi gedung dan kantor;
2. Peralatan dan perlengkapan kantor;
3. Alat transportasi;
4. Alat komunikasi.

4. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin, *movere*, yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu dalam melakukan pekerjaannya agar tercapai tujuan yang sesuai dengan sasaran organisasi maupun sasaran pribadi. Menurut Robbins (2006) motivasi sebagai kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi mengandung 3 karakteristik pokok, yaitu 1) usaha, yakni menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah usaha yang

ditunjukkan seseorang dalam pekerjaannya; 2) kemauan keras, yakni menunjuk pada kemauan keras yang didemonstrasikan oleh seseorang dalam menerapkan usahanya pada tugas-tugas pekerjaannya; 3) arah atau tujuan, yakni yang bersangkutan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang, yang pada dasarnya merupakan hal-hal yang menguntungkan (Nimran, 1999).

Pengertian motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2005). Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pemikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal lembaga. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2005).

Ada beberapa teori mengenai motivasi ini diantaranya adalah (Ranupandoyo dan Husnan, 2002) :

a. *Content Theory*

Content theory ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu.

b. Process Theory

Process Theory bukan menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi.

c. Reinforcement Theory

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar.

Selain itu ada beberapa ahli yang mengembangkan teori motivasi diantaranya:

a. Teori Maslow

Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow berisikan pendapat yang mengatakan bahwa manusia itu dapat diklasifikasikan pada 5 hierarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan akan keamanan, keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, akan tetapi juga keamanan yang bersifat fisiologis.
3. Pemuasan kebutuhan sosial, seperti kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya.
4. Kebutuhan prestise, pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol status.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi disiplin nyata.

Kebutuhan yang pertama dan kedua di klasifikasikan sebagai kebutuhan primer, sedangkan kebutuhan ketiga, keempat dan kelima diklasifikasikan sebagai kebutuhan sekunder.

b. Teori Tiga Kebutuhan David Mc Clelland

Menurut teori yang dikemukakan oleh David Mc Clelland, bahwa setiap orang (individu) mempunyai tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya (Robbins, 2006), yaitu :

1. *Need for achievement*

Adalah merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses (keberhasilan) dalam hidupnya, termasuk dalam pekerjaannya.

2. *Need for affiliation*

Adalah merupakan kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi, baik orang itu merupakan teman sekerja, bawahan maupun atasannya.

3. *Need for power*

Adalah merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain.

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1.
Beberapa Hasil Penelitian yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Noprian, S. Karwadi (2012) TAPM, Universitas Terbuka	Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau	Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pemberdayaan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Suryadi (2010) TAPM, Universitas Terbuka	Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai, Studi Pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Kapuas Hulu	Terdapat pengaruh simultan dan parsial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial serta komitmen terhadap kinerja pegawai, dimana kompensasi finansial memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai
3	Nanda Andito (2010). TAPM, Universitas Terbuka	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tanjung Pinang.	Secara simultan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai, sedangkan budaya organisasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan.
4	Anoki Herdian Dito (2010) Skripsi: Universitas Diponegoro	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Misail Palagia (2012) Jurnal, Universitas Hasanuddin	Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak	Remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pajak Makassar baik secara simultan maupun parsial
6	Tuminah Wiratmoko (2011) TAPM, Universitas Terbuka	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Putra Delima Griyaloka dan RS Bunda Dalima Nusaloka BSD Tangsel	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RSIA Putra Delima Griyaloka dan RS Bunda Dalima Nusaloka BSD Tangsel
7	Elisabeth Ria Rerung (2013). Jurnal, Universitas Hasanuddin	Pengaruh Motivasi Kerja, Tanggung Jawab dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPS Provinsi Sulawesi Selatan dan Kota Makassar	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja, tanggung jawab dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial.
8	Awaluddin Kurusi (2013) Jurnal, Universitas Hasanuddin	Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada BPS Kabupaten Maros	Variabel fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel fasilitas berkontribusi dominan terhadap kinerja pegawai.
9	Febri Mayora (2012) Skripsi, Universitas Mercu Buana	Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Ambara Karya Perdana	Variabel fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

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

C. Kerangka Berpikir

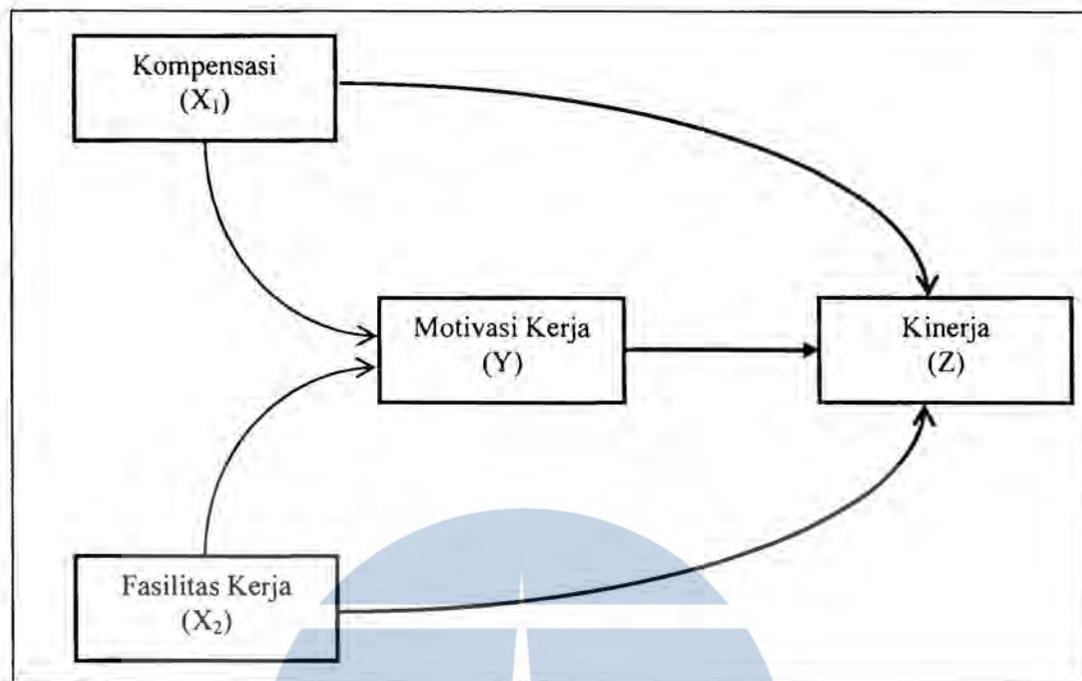
Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2006). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Hasibuan (2007) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Robbins (2006) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut Djoyowiriono (2005), fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Secara ringkas hubungan antara variabel kompensasi, fasilitas kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai dapat digambarkan dalam kerangka berfikir pada Gambar 2.1 (Hal. 26)



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja KSK.
 - a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK
 - b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja
2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja.
 - a. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK
 - b. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja.

E. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai variabel-variabel yang digunakan, maka berikut ini dikemukakan definisi operasionalnya serta indikator-indikatornya.

1. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan. Adapun dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Gaji

Gaji adalah pembayaran finansial kepada KSK secara periodik dan tetap tanpa memperhatikan unsur-unsur dan tunjangan lainnya. Indikator yang digunakan adalah KSK menerima gaji tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

b. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja adalah kompensasi yang diberikan kepada KSK berdasarkan prestasi kerja, kehadiran, dan disiplin KSK dalam melaksanakan kegiatan perstatistikan. Indikatornya yaitu KSK menerima tunjangan kinerja tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

c. Insentif dan honor

Insentif adalah tambahan kompensasi yang diberikan kepada KSK sebagai balas jasa dan atau biaya transportasi kegiatan pengumpulan data. Indikatornya yaitu KSK menerima insentif dan honor kegiatan tepat waktu dan sesuai dengan jenis pekerjaan dan beban tugas.

2. Fasilitas

Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana yang diberikan/dikuasakan kepada KSK dalam melaksanakan kegiatan perstatistikan. Dimensi yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Gedung kantor;

Kantor adalah tempat yang biasa digunakan dalam aktivitas perkantoran. Indikator yang digunakan adalah kondisi gedung kantor dari segi kenyamanan dalam beraktifitas.

b. Peralatan dan perlengkapan kantor;

Peralatan dan perlengkapan kantor adalah berbagai jenis ATK, kuesioner, buku pedoman dan laptop yang diberikan untuk kelancaran proses pengumpulan data di lapangan serta kegiatan perstatistikan lainnya. Indikatornya yaitu KSK menerima peralatan dan perlengkapan kantor yang dapat menunjang kegiatan perstatistikan .

c. Kendaraan Operasional;

Kendaraan operasional adalah kendaraan dinas yang dikuasakan kepada KSK dalam memperlancar kegiatan pengumpulan data maupun kegiatan perstatistikan lainnya. Indikatornya yaitu KSK menerima kendaraan dinas yang baik.

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Adapun dimensi dan indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Fisiologis

Indikator fisiologis yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak KSK beserta keluarganya, sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

b. Rasa aman.

Indikator yang digunakan adalah rasa aman KSK dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan KSK dalam bekerja.

c. Sosial

Indikator yang digunakan adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja bagi KSK bukan hanya di kantor tetapi juga di “lapangan”. Lingkungan kerja di kantor yaitu hubungan antar sesama KSK, KSK dengan staf lainnya, maupun KSK dengan kepala kantor. Lingkungan kerja di lapangan yaitu hubungan antara KSK dengan responden.

d. Penghargaan

Yang digunakan sebagai indikator penghargaan yaitu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan yang diberikan oleh instansi kepada KSK.

e. Aktualisasi Diri

Indikator aktualisasi diri yang digunakan adalah kesempatan yang diberikan kepada KSK untuk mengaktualisasikan diri dalam kegiatan perstatistikan.

4. Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Tiga hal pokok yang selalu ditekankan kepada KSK dalam segala kegiatan perstatistikan adalah

kuantitas, kualitas, dan tepat waktu. Sehingga dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas/volume pekerjaan

Dimensi ini diukur dengan indikator kesesuaian volume pekerjaan KSK dengan target yang sudah ditetapkan

b. Kualitas pekerjaan

Dimensi ini diukur dengan indikator kesesuaian kualitas pekerjaan KSK dengan standar dan prosedur yang sudah ditetapkan.

c. Waktu penyelesaian pekerjaan.

Dimensi ini diukur dengan indikator kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan KSK dengan target waktu yang sudah ditetapkan.

Secara ringkas, variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2.
Definisi Operasional Variabel dan Dimensi

No	Variabel	Definisi	Dimensi
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kompensasi	Semua bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Insentif dan honor • Tunjangan kinerja
2	Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana untuk mempermudah aktivitas organisasi maupun anggotanya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> • Gedung kantor • Peralatan dan perlengkapan kantor • Kendaraan operasional
3	Motivasi Kerja	Keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu	<ul style="list-style-type: none"> • Fisiologis • Rasa Aman • Sosial • Penghargaan • Aktualisasi Diri
4	Kinerja	Prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas/Volume Pekerjaan. • Kualitas Pekerjaan • Waktu Penyelesaian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Sulawesi Barat melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening” merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian survei menurut Sugiyono (2009) yang dapat dilakukan pada populasi kecil dan besar, tetapi data yang dianalisa berasal dari sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian, variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang terjadi pada objek di lokasi penelitian.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki beberapa karakteristik, baik yang karakteristiknya sama (homogen) maupun karakteristiknya tidak sama (heterogen). Sasaran dalam penelitian ini adalah KSK di Sulawesi Barat berjumlah 65 orang.

Menurut Arikunto (2002), jika objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diteliti semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya menurut Istijanto (2006), untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (dibawah 200), riset seperti survei bisa dilakukan terhadap

semua karyawan. Artinya penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi.

C. Instrumen Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, digunakan kuesioner/angket sebagai instrumen penelitian. Kuesioner tersebut dirancang sesuai dengan definisi operasional dari variabel penelitian berdasarkan indikator yang diteliti. Data yang dikumpulkan melalui angket ini menggunakan skala Likert. Dimensi dan indikator yang digunakan pada kuesioner ini terdapat pada Tabel 3.1.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009). Dalam skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi dan indikator. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan diberi skor sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
- Jawaban Setuju diberi skor 4
- Jawaban Agak Setuju diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

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

Tabel 3.1.
Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No Urut Pertanyaan
1	Kompensasi	Gaji	KSK menerima gaji tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku	1-3
		Tunjangan Kinerja	KSK menerima Tunjangan Kinerja tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku	4-6
		Insentif dan honor	KSK menerima Upah/honor kegiatan tepat waktu dan sesuai dengan jenis pekerjaan	7-9
2	Fasilitas Kerja	Gedung Kantor	Kondisi Gedung Kantor dari sisi kenyamanan beraktifitas	10-12
		Peralatan dan perlengkapan kantor	KSK menerima peralatan dan perlengkapan kantor yang dapat menunjang kegiatan perstatistikan	13-15
		Kendaraan operasional	KSK menerima fasilitas kendaraan dinas roda 2 dan ditunjang dengan biaya operasionalnya	16-19
2	Motivasi	Fisiologis	Gaji, Tunjangan Kinerja dan Upah/Honor KSK cukup untuk hidup layak	20-23
		Keamanan	Rasa aman KSK dalam bekerja	24-26
		Sosial	Lingkungan kerja yang baik	27-31
		Penghargaan	KSK mendapat penghargaan atas kinerjanya	32-34
		Aktualisasi Diri	KSK memiliki kesempatan untuk aktualisasi diri	35-38
3	Kinerja	Kuantitas / Volume Pekerjaan	Volume pekerjaan KSK sesuai dengan target yang sudah ditetapkan	39-41
		Kualitas Pekerjaan	Kualitas pekerjaan KSK sesuai dengan standar yang ditetapkan	42-44
		Waktu penyelesaian kerja	Waktu penyelesaian kerja KSK sesuai dengan target waktu yang ditentukan	45-46

Daftar kuesioner secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 1.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan media kuesioner yang diharapkan mampu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja KSK dengan variabel motivasi sebagai variabel mediasi.

Sebelum kuesioner digunakan, perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

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

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

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

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

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

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

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

2. Uji Reliabilitas

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

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

E. Metode Analisis Data

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

1. Analisis Deskriptif

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

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

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

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

Pada penelitian ini, variabel kompensasi (X_1) dan variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Z) secara langsung (*direct effect*) dan secara tidak langsung (*indirect effect*) mempengaruhi juga variabel Z melalui variabel perantara motivasi (Y).

Model tersebut dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 dan X_2 berfungsi sebagai variabel eksogen terhadap variabel Y dan Z .
2. Variabel Y mempunyai 2 fungsi:
 - o Fungsi pertama ialah sebagai variabel endogen terhadap variabel eksogen X_1 dan X_2
 - o Fungsi kedua ialah sebagai variabel eksogen perantara untuk melihat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z

3. Variabel Z merupakan variabel endogen

Berdasarkan hal tersebut dapat dibuat model fungsional sebagai berikut:

$$1. \quad Z = f(X_1; X_2; Y)$$

$$2. \quad Y = f(X_1; X_2)$$

Dimana:

X_1 = kompensasi yang diberikan kepada KSK

X_2 = fasilitas kerja yang diberikan kepada KSK

Y = motivasi kerja KSK

Z = kinerja KSK

Berdasarkan model fungsional tersebut, dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$1. \quad Z = \rho_{x1z} X_1 + \rho_{x2z} X_2 + \rho_{yz} Y + \varepsilon_1$$

$$2. \quad Y = \rho_{x1y} X_1 + \rho_{x2y} X_2 + \varepsilon_2$$

Selanjutnya, persamaan (2) disubstitusikan kedalam persamaan (1) sehingga menjadi sebagai berikut:

$$Z = \rho_{x1z} X_1 + \rho_{x2z} X_2 + \rho_{yz} (\rho_{x1y} X_1 + \rho_{x2y} X_2 + \varepsilon_2) + \varepsilon_1$$

$$Z = \rho_{x1z} X_1 + \rho_{x2z} X_2 + \rho_{yz} \rho_{x1y} X_1 + \rho_{yz} \rho_{x2y} X_2 + \rho_{yz} \varepsilon_2 + \varepsilon_1$$

Jika dianggap bahwa:

$$\theta_{x1yz} = \rho_{yz} \rho_{x1y}$$

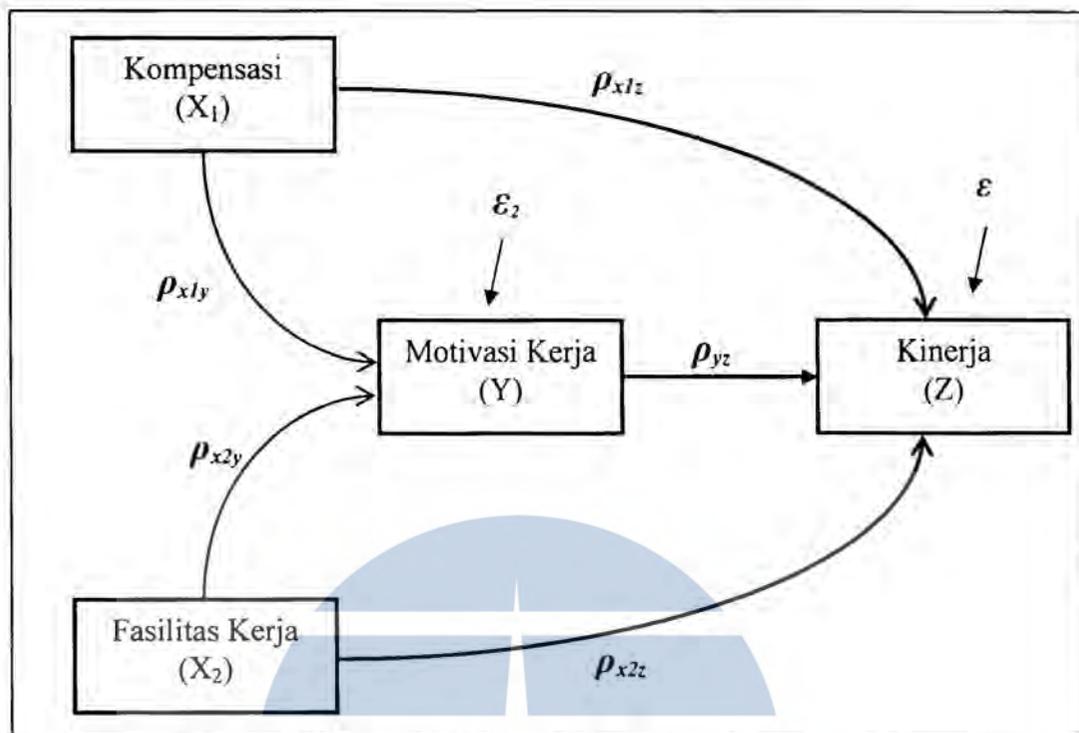
$$\theta_{x2yz} = \rho_{yz} \rho_{x2y}$$

$$\varepsilon = \rho_{yz} \varepsilon_2 + \varepsilon_1$$

Maka persamaan diatas menjadi:

$$Z = (\rho_{x1z} + \theta_{x1yz}) X_1 + (\rho_{x2z} + \theta_{x2yz}) X_2 + \varepsilon$$

Gambaran lengkap mengenai hubungan variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini. (Hal. 39)



Gambar 3.1
Hubungan Antar Variabel Penelitian

Dimana:

- ρ_{x1y} = pengaruh langsung kompensasi yang diberikan terhadap motivasi KSK.
- ρ_{x2y} = pengaruh langsung fasilitas kerja yang diberikan terhadap motivasi KSK.
- ρ_{x1z} = pengaruh langsung kompensasi yang diberikan terhadap kinerja KSK.
- θ_{x1yz} = pengaruh tidak langsung kompensasi yang diberikan terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja.
- ρ_{x2z} = pengaruh langsung fasilitas kerja KSK yang diberikan terhadap kinerja KSK.
- θ_{x2yz} = pengaruh tidak langsung fasilitas kerja KSK yang diberikan terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja.
- ρ_{yz} = pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja KSK, pengaruh ini bersumber dari kompensasi dan fasilitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama (Gujarati, 2012). Jika nilai R^2 mendekati 1, itu berarti peubah X memberikan kontribusi atau pengaruh yang besar terhadap perubahan peubah Y. Sebaliknya, jika nilainya mendekati nol, artinya peubah X memberikan pengaruh yang kecil terhadap peubah Y.

Adapun formula untuk mengukur koefisien determinasi ganda (*coefficient of multiple determination*) adalah (Gujarati, 2012):

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = 1 - \frac{SSE}{SST}$$

dimana,

SSR = *Sum of Squares Regression* (Jumlah Kuadrat Regresi) yang merupakan total variasi yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi.

SST = *Sum of Squares Total* (Jumlah Kuadrat Total) yang merupakan total dari variasi Y

SSE = *Sum of Squares Error* (Jumlah Kuadrat Galat) yang merupakan total variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh persamaan regresi

Uji Signifikansi Model secara Keseluruhan (Overall Test)

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen digunakan statistik uji F (Gujarati, 2012).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$$H_0 : \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

(tidak ada pengaruh variabel independen /eksogen terhadap variabel dependen secara bersama-sama)

H_1 : minimal ada $\beta_j \neq 0$; ($j=1,2,3,\dots,k$)

(minimal ada 1 variabel independen/eksogen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen)

Statistik uji F dirumuskan sebagai berikut (Gujarati, 2012):

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{SSR/(k-1)}{SSE/(n-1)}$$

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

$$SST = \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2$$

$$SSE = SST - SSR = \sum_{i=1}^n e_i^2$$

dimana:

MSR : Mean Square Regression

MSE : Mean Square Error

MST : Mean Square Total

SSR : Sum Square Regression

SSE : Sum Square Error

SST : Sum Square Total

k : banyaknya parameter termasuk konstanta (*Intercept*)

n : banyaknya observasi

Jika $F_{hitung} > F_{\alpha; [(k-1), (n-k)]}$ maka H_0 ditolak.

Ini berarti dengan tingkat signifikansi sebesar α maka disimpulkan bahwa minimal ada 1 variabel independen (eksogen) yang mempengaruhi variabel dependen (endogen) (Gujarati, 2012).

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria p-value (signifikansi). Nilai p-value ini dibandingkan dengan nilai α . Jika p-value $< \alpha$ maka keputusannya adalah tolak H_0 .

Uji-T (Parsial Test)

Jika hasil test secara simultan signifikan maka perlu dilihat variabel independen mana yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji yang digunakan adalah statistik uji t.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$H_0 : \beta_j = 0$$

(tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen/eksogen ke-j terhadap variabel dependen/endogen).

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

(terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen/eksogen ke-j terhadap variabel dependen/endogen)

Statistik uji t dapat dihitung dengan rumusan berikut (Gujarati, 2012).

$$t_{hitung} = \frac{\hat{\beta}_j}{s(\hat{\beta}_j)}, j = 1, 2, \dots, k$$

dengan

$\hat{\beta}_j$: penduga parameter regresi ke-j

$s(\hat{\beta}_j)$: simpangan baku dari nilai penduga β_j

Apabila $t_{hitung} > t_{\alpha/2; (n-k-1)}$ atau $t_{hitung} < -t_{\alpha/2; (n-k-1)}$ maka H_0 ditolak. Artinya dengan tingkat signifikansi α dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen ke- j terhadap variabel dependen (Gujarati, 2012).

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai p-value (signifikansi) dengan α dimana jika nilai p-value $< \alpha$ maka H_0 ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pendeskripsian hasil penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas angket penelitian. Tujuannya adalah untuk melihat konsistensi dan validitas kuesioner (angket penelitian) dari masing-masing rincian pertanyaan dalam kuesioner. Data yang digunakan dalam pengujian ini adalah seluruh hasil penelitian terhadap 65 orang KSK. Untuk memudahkan pengujian, digunakan program SPSS versi 19. Hasil pengujian tersebut dapat diuraikan dalam pembahasan berikut ini.

1. Uji Validitas

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

Penghitungan korelasi setiap item pertanyaan dilakukan dengan

mengkorelasikan setiap item pertanyaan dalam variabel dengan jumlah nilai hasil dalam 1 variabel. Selanjutnya, hasil korelasi tersebut dibandingkan nilai r_{tabel} . Untuk kasus dalam penelitian diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,2441. Nilai r_{tabel} ini diperoleh berdasarkan jumlah sampel sebanyak 65 orang dan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel-variabel penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 item pertanyaan yang tidak valid untuk dimasukkan sebagai salah satu pengukur indikator yang digunakan dalam penelitian. Hal ini disebabkan nilai korelasinya terhadap total variabel tidak signifikan. Item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Pertanyaan yang Tidak Valid dalam Penyusunan Variabel

No	Kode	Uraian Pertanyaan	Variabel	Dimensi	Alasan / Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	X103	Saya menerima Gaji dan uang makan sesuai dengan aturan yang berlaku	Kompensasi (X1)	Gaji	Nilai r hitung (0,184), lebih kecil dari r_{tabel} (0,2423)
2	X216	Saya menerima kendaraan dinas untuk keperluan pengumpulan data	Fasilitas Kerja (X2)	Kendaraan Operasional	Nilai r hitung (-0,068), lebih kecil dari r_{tabel} (0,2423)
3	Y31	Saya merasa pimpinan sudah memberikan bimbingan yang cukup terhadap tugas-tugas saya	Motivasi Kerja (Y)	Sosial	Nilai r hitung (0,203), lebih kecil dari r_{tabel} (0,2423)
4	Y36	Saya dapat mengambil kebijakan sendiri sehubungan dengan penyelesaian tugas	Motivasi Kerja (Y)	Aktualisasi Diri	Nilai r hitung (0,031), lebih kecil dari r_{tabel} (0,2423)

Sumber: diolah dari hasil pengujian Validitas pada Lampiran 2

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden. Statistik uji yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,6 atau mendekati 1 maka kuesioner dan item pertanyaannya dikatakan handal dan layak digunakan. Berikut ini diuraikan hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dan item pertanyaannya dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.2.
Nilai *Cronbach Alpha* Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kompensasi (X_1)	9	0,758	Reliabel
2	Fasilitas Kerja (X_2)	10	0,640	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y)	19	0,697	Reliabel
4	Kinerja KSK (Z)	8	0,782	Reliabel

Sumber: Diolah dari hasil SPSS

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.2. dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kompensasi sebesar 0,758. Selanjutnya, variabel fasilitas kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,660, variabel motivasi kerja sebesar 0,697, dan variabel kinerja KSK memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,782. Kesemua angka tersebut lebih besar dari batas yang dipersyaratkan yaitu sebesar 0,6. Hal ini berarti semua item pertanyaan pada setiap variabel-variabel tersebut reliabel, yaitu dapat mengukur variabel masing-masing secara konsisten.

B. Karakteristik Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, responden (sampel penelitian) adalah Koordinator Statistik Kecamatan di Sulawesi Barat yang berjumlah 65 orang. Untuk mengetahui karakteristik responden maka berikut ini akan diuraikan karakteristik responden ditinjau dari umur, jenis kelamin, lama bertugas dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Masa Kerja dan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-Laki	49	75,38
	b. Perempuan	16	24,62
	Total	65	100,00
2	Kelompok Umur		
	a. 21-30 tahun	13	20,00
	b. 31-40 tahun	29	44,62
	c. 41-50 tahun	19	29,23
	d. 51-60 tahun	4	6,15
	Jumlah	65	100,00
3	Masa Kerja		
	a. 1-5 tahun	22	33,85
	b. 6-10 tahun	34	52,31
	c. 11-20 tahun	3	4,62
	d. 21-30 tahun	4	6,15
	e. 31-40 tahun	2	3,08
	Jumlah	65	100,00
4	Pendidikan		
	a. SLTA	43	66,15
	b. Diploma	8	12,31
	d. Sarjana	14	21,54
	e. Jumlah	65	100,00

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat dilihat mengenai gambaran karakteristik demografis sampel penelitian. Hal ini merupakan gambaran umum KSK yang terdapat di Sulawesi Barat. Jika dilihat jenis kelamin, kebanyakan KSK berjenis kelamin laki-laki (75,38 %). Banyaknya KSK berjenis kelamin laki-laki disebabkan profesi KSK dituntut untuk dapat bekerja di lapangan, yaitu melakukan kegiatan pengumpulan data sesuai dengan unit sampel yang ditetapkan, misalnya rumah tangga atau perusahaan. Sejalan dengan itu, umur KSK cenderung di bawah 41 tahun yaitu sebesar 64,62%. Dengan umur yang masih relatif muda diharapkan mobilitas KSK dalam menjalankan tugasnya dapat lebih baik.

Berdasarkan Tabel 4.3. juga dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kebanyakan responden memiliki masa kerja 10 tahun ke bawah. Setidaknya ada 2 alasan yang menyebabkan hal ini: 1) Penerimaan pegawai baru yang berstatus KSK di Sulawesi Barat banyak dilakukan selama 10 tahun terakhir yaitu semenjak Provinsi Sulawesi Barat terbentuk, dan 2) KSK yang memiliki masa kerja yang lama dan memiliki kompetensi yang baik dipromosi menjadi pejabat struktural.

Dari sisi pendidikan, KSK yang ada di Sulawesi Barat kebanyakan berpendidikan SLTA (66,15 %). Hal ini disebabkan karena awalnya persyaratan pendidikan menjadi seorang KSK adalah SLTA, sehingga pada masa itu banyak yang berpendidikan SLTA yang diterima menjadi seorang KSK. Belakangan, syarat pendidikan KSK ditingkatkan menjadi minimal Diploma III, dan bahkan terakhir ini, pendidikan yang dipersyaratkan untuk menjadi seorang KSK adalah Sarjana Strata 1.

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, responden (sampel penelitian) adalah Koordinator Statistik Kecamatan di Sulawesi Barat yang berjumlah 65 orang. Seluruh proses pengolahan dilakukan dengan komputer dengan menggunakan paket program *SPSS* dan *Microsoft Excel*. Penggunaan komputer dalam melakukan proses pengolahan dimaksudkan untuk menghindari kesalahan penghitungan.

Dalam kuesioner terdapat 4 variabel, yaitu: variabel kompensasi (X_1), variabel fasilitas kerja (X_2), motivasi kerja (Y) dan kinerja KSK (Z). Variabel X_1 dan X_2 merupakan variabel eksogen, variabel Y merupakan variabel endogen sekaligus variabel intervening dan variabel Z sebagai variabel endogen.

Metode analisis deskriptif yang digunakan adalah ukuran pemusatan (median dan modus), ukuran penyebaran (nilai maksimum, minimum, dan *range*), dan juga menggunakan tabel distribusi frekuensi. Untuk melengkapi analisis, dihitung pula skoring setiap item pertanyaan atau pernyataan, indikator dan variabel.

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

1. Skor responden per variabel atau dimensi

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

Dimana:

SR : skor responden terhadap variabel atau dimensi tertentu

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

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

Skor responden digunakan dalam kaitannya melihat bagaimana setiap responden menilai suatu variabel tertentu atau dimensi tertentu. Hal ini bermanfaat dalam melihat kecenderungan penilaian responden terhadap setiap variabel atau dimensi, sehingga dapat digambarkan nilai rata-rata, modus, kemencengan, nilai maksimum dan minimumnya. Untuk mempermudah penghitungan, pengolahan lanjutan data skor responden dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 19.

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

2. Total Skor variabel atau dimensi

$$TS = \sum_{j=1}^{65} \sum_{i=1}^k LPP_{ij}$$

Dimana:

TS : Total skor variabel atau dimensi

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

k : jumlah pertanyaan dalam variabel atau dimensi

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

Setiap variabel dan dimensi memiliki jumlah item pertanyaan dan

pernyataan yang berbeda, sehingga nilai total skor ini perlu dilakukan standarisasi. Dalam pembahasan ini, digunakan ukuran persentase total skor.

3. Persentase Total Skor

$$PTS = \frac{TS - (65 \times k)}{(65 \times 5 \times k) - (65 \times k)} \times 100\%$$

dimana:

PTS : persentase total skor variabel atau dimensi

TS : total skor variabel atau dimensi

k : jumlah pertanyaan dalam variabel atau dimensi

Persentase total skor merupakan ukuran standar dalam menilai gambaran umum setiap variabel atau dimensi tertentu. Transformasi total skor menjadi persentase total skor dimaksudkan untuk mereduksi pengaruh jumlah item pertanyaan dan pernyataan yang berbeda dalam sebuah variabel atau dimensi. Sehingga antar variabel, atau antar dimensi dalam variabel, atau antar pertanyaan atau pernyataan dalam dimensi, atau antar pertanyaan atau pernyataan dalam variabel dapat saling diperbandingkan.

Untuk mempermudah analisis, persentase total skor dibuat kriteria penilaian disusun berdasarkan rentang persentase dan memberikan makna masing-masing rentang tersebut. Rentang (interval) persentase total skor dan kriteria (makna) setiap rentang dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Rentang Persentase Total Skor dan Kriteria

No	Rentang Persentase Total Skor	Kriteria
(1)	(2)	(3)
1	86,00 – 100	Sangat Baik
2	71,00 – 85,99	Baik
3	56,00 – 70,99	Sedang
4	41,00 – 55,99	Tidak Baik
5	0 – 40,99	Sangat Tidak Baik

Berikut ini diuraikan mengenai dekskripsi variabel penelitian berdasarkan beberapa metode yang dijelaskan sebelumnya.

1. Variabel Kompensasi (X_1)

Variabel kompensasi terdiri dari 3 dimensi/indikator dan diwakili oleh 8 item pertanyaan dan pernyataan. Gambaran respon terhadap variabel kompensasi dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dengan menglompokkan skor nilai masing-masing responden ke dalam 5 kelompok.

Tabel 4.5.
Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

No	Kelompok Nilai Skor	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	19 – 22	3	4,6	4,6
2	23 – 26	9	13,8	18,5
3	27 – 30	12	18,5	36,9
4	31 – 34	31	47,7	84,6
5	35 – 38	10	15,4	100,0
	Total	65	100,0	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) skor nilai variabel kompensasi berada pada kelompok nilai 31-34 yaitu sebanyak 31 responden atau 47,7 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah antara 19-22 yang hanya 3 responden atau 4,6 persen.

Nilai skor responden dapat juga dihitung menurut dimensi. Seperti pada penjelasan sebelumnya, variabel kompensasi terdiri dari 3 dimensi yaitu: 1) gaji; 2) tunjangan kinerja; dan 3) insentif dan honor. Masing-masing dimensi diukur dengan sebuah indikator yang terdiri dari 2-3 item pertanyaan.

Setiap responden yang telah dihitung nilai skornya per-dimensi, selanjutnya dibuat ringkasan statistik untuk setiap dimensi dengan menggunakan program SPSS. Beberapa ringkasan statistik yang dapat dihasilkan melalui program SPSS tersebut, yaitu rata-rata, modus (frekuensi terbanyak), *skewness* (kemencengan), nilai minimum dan maksimum.

Gambaran umum mengenai nilai skor responden terhadap setiap dimensi dalam variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini.



Tabel 4.6.
Ringkasan Statistik Skor Responden
terhadap Variabel Kompensasi (X_1) menurut Dimensi

No	Dimensi	Rata-rata	Modus	Kemencengan (<i>Skewness</i>)	Minimum	Maksimum
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Gaji (2 pertanyaan dan pernyataan)	8,09	8	-0,49	5	10
2	Tunjangan Kinerja (3 pertanyaan dan pernyataan)	11,58	12	-1,08	6	14
3	Honor / Insentif (3 pertanyaan dan pernyataan)	10,82	12	-1,64	3	14
	Total (Variabel Kompensasi) (8 pertanyaan dan pernyataan)	30,49	31	-0,76	19	38

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa variabel kompensasi (8 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada 65 KSK sebagai responden memiliki skor antara 19 sampai dengan 38. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 31, dengan rata-rata 30,49. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,76 (bernilai negatif). *Skewness* variabel kompensasi yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dan pernyataan dalam variabel kompensasi.

Pada Tabel 4.6 juga ditampilkan deskripsi setiap dimensi pada variabel kompensasi. Deskripsi setiap dimensi tersebut diuraikan pada penjelasan berikut.

Dimensi gaji (terdiri dari 2 item pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden, nilai skor responden terhadap dimensi ini bergerak antara 5 sampai dengan 10. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 8, dengan rata-rata 8,09. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,49 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi gaji yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi gaji.

Pada dimensi tunjangan kinerja yang terdiri dari 3 butir pertanyaan dan pernyataan, nilai skor responden antara 6 sampai dengan 14. Nilai skor respon yang paling sering didapatkan adalah 12, dengan rata-rata 11,58. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -1,08 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi tunjangan kinerja yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi tunjangan kinerja.

Dimensi insentif dan honor (terdiri 3 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 3 sampai dengan 14. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 12, dengan rata-rata 10,82. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -1,64 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi insentif dan honor yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi insentif dan honor.

Selanjutnya dapat disajikan pula mengenai total skor variabel dan dimensi yang juga dapat memberikan gambaran umum responden terhadap variabel dan dimensi penelitian.

Tabel 4.7.
Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Kompensasi (X₁)

No	Dimensi	Total Skor	Persentase Total Skor	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Gaji (2 pertanyaan dan pernyataan)	526	80,00	Baik
2	Tunjangan Kinerja (3 pertanyaan dan pernyataan)	753	71,54	Baik
3	Honor / Insentif (3 pertanyaan dan pernyataan)	703	65,13	Sedang
	Total (Variabel Kompensasi) (8 pertanyaan dan pernyataan)	1.982	70,48	Sedang

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.7. dapat diperoleh informasi mengenai kategori penilaian responden terhadap variabel kompensasi dan dimensinya. Berdasarkan tabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Kategori penilaian responden terhadap dimensi gaji cenderung baik yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 526 atau dengan persentase sebesar 80,00 persen. Hal ini berarti bahwa KSK menilai gaji dan uang makan yang mereka terima cenderung sudah sesuai dan tepat waktu.
2. Kategori penilaian responden terhadap dimensi tunjangan kinerja cenderung baik yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 753 atau dengan persentase 71,54 persen. Hal ini berarti bahwa KSK menilai tunjangan kinerja yang mereka terima cenderung sudah tepat waktu, besarnya sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan, dan jika pun

terdapat pemotongan, hal itu sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Meskipun kategori penilaian responden terhadap dimensi ini baik, tetapi persentasenya mendekati batas antara baik dan sedang.

3. Kategori penilaian responden terhadap dimensi insentif dan honor cenderung sedang yang ditunjukkan dengan nilai total skor sebesar 703 atau dengan persentase sebesar 65,13 persen. Hal ini berarti bahwa KSK masih menilai insentif dan honor yang mereka terima belum begitu sesuai dengan harapan KSK, terutama dalam hal jenis dan volume kegiatan dan pembayarannya tepat waktu.

Secara umum, kategori penilaian KSK terhadap variabel kompensasi cenderung baik dengan total skor sebesar 1.982 atau dengan persentase sebesar 70,48 persen. Meskipun demikian, penilaian KSK tersebut hampir mendekati sedang. Hal ini terutama disebabkan karena penilaian KSK terhadap dimensi insentif dan honor cukup rendah (kategori = sedang) dan juga penilaian terhadap tunjangan kinerja yang tidak begitu baik.

Deskripsi lengkap mengenai item masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Respon KSK terhadap Pertanyaan dan Pernyataan
pada Variabel Kompensasi (X_1)

Dimensi	Pertanyaan	Respon					Kriteria
		Modus	Minimum	Maksimum	Total Skor	Persentase TS	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Gaji	X101	5	4	5	293	87,69	Sangat Baik
	X102	4	1	5	233	64,62	Sedang
Tunjangan Kinerja	X104	4	2	5	254	72,69	Baik
	X105	4	2	5	257	73,85	Baik
	X106	4	2	5	242	68,08	Sedang
Insentif dan honor	X107	4	1	4	206	54,23	Tidak Baik
	X108	4	1	5	248	70,38	Sedang
	X109	4	1	5	249	70,77	Sedang

Keterangan kolom (2), (3), dan (4):

1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Agak Setuju; 4: Setuju; 5: Sangat Setuju

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.8. dapat dilihat kecenderungan respon terhadap pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada responden terkait dengan variabel kompensasi. Tabel tersebut memuat tentang modus (respon yang paling sering dipilih oleh objek penelitian), pilihan terkecil dan terbesar, total skor, persentase total skor dan kriteria setiap item pertanyaan yang ditentukan berdasarkan kriteria pada Tabel 4.4.

Pada Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi gaji yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap uang makan yang diberikan sudah tepat waktu (X102). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 233 atau dengan persentase 64,62 persen. Kategori penilaian terhadap total skor tergolong sedang

dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah setuju uang makan sudah dibayarkan tepat waktu.

Pada dimensi tunjangan kinerja, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap pemotongan tunjangan kinerja yang diberikan berdasarkan dengan aturan yang berlaku (X106). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 242 atau dengan persentase 68,08 persen. Kategori penilaian terhadap total skor tergolong sedang dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah setuju yang berarti kebanyakan responden setuju bahwa pemotongan tunjangan kinerja sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pada dimensi insentif dan honor, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap ketepatan waktu pemberian insentif dan honor (X107). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 206 atau dengan persentase 54,23 persen. Kategori penilaian terhadap total skor tergolong tidak baik. Hal ini disebabkan beberapa honor terlambat dibayarkan akibat terjadinya perubahan aturan pembayaran yang terlambat diantisipasi oleh sub bagian tatas Usaha. Meskipun demikian, pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah masih setuju bahwa mereka menerima insentif atau honor tepat waktu.

2. Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Variabel fasilitas kerja terdiri dari 3 dimensi/indikator dan diwakili oleh sembilan item pertanyaan dan pernyataan. Gambaran respon terhadap variabel fasilitas kerja dapat disajikan dalam Tabel 4.9 distribusi frekuensi dengan menglompokkan nilai masing-masing responden ke dalam 5 kelompok. Pengelompokan dilakukan agar lebih ringkas dalam menyajikan data sehingga lebih mudah dalam mendeskripsikan variabel tersebut.

Tabel 4.9.
Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

No	Kelompok Nilai	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	25 – 28	4	6,2	6,2
2	29 – 32	8	12,3	18,5
3	33 – 36	31	47,7	66,2
4	37 – 40	15	23,1	89,2
5	41 – 44	7	10,8	100,0
	Total	65	100,0	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variabel fasilitas kerja berada pada kelompok nilai 33-36 yaitu sebanyak 31 responden atau 47,7 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah antara 25-28 yang hanya 4 responden atau 6,2 persen.

Nilai skor responden terhadap variabel fasilitas kerja dapat juga ditampilkan menurut dimensi. Seperti pada penjelasan sebelumnya, variabel fasilitas kerja terdiri dari 3 dimensi yaitu: 1) gedung kantor; 2) peralatan dan perlengkapan

kantor; dan 3) kendaraan operasional. Masing-masing dimensi diukur dengan sebuah indikator yang terdiri dari 3 item pertanyaan. Setiap responden yang telah dihitung nilai skornya per-dimensi, selanjutnya dibuat ringkasan statistik untuk setiap dimensi dengan menggunakan program SPSS. Beberapa ringkasan statistik yang dapat dihasilkan melalui program SPSS tersebut, yaitu rata-rata, modus (frekuensi terbanyak), *skewness* (kemencengan), nilai minimum dan maksimum.

Gambaran umum mengenai dimensi dalam variabel fasilitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10. Tabel tersebut memuat tentang modus (frekuensi terbanyak), nilai maksimum dan minimum, dan total skor setiap dimensi dalam variabel fasilitas kerja. Disamping itu terdapat pula nilai *skewness* (kemencengan) yang memberikan gambaran mengenai arah kemencengan distribusi frekuensi.

Tabel 4.10.
Ringkasan Statistik Skor Responden
terhadap Variabel Fasilitas Kerja (X₂) menurut Dimensi

No	Dimensi	Rata-rata	Modus	Kemencengan (<i>Skewness</i>)	Minimum	Maksimum
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Gedung Kantor (3 pertanyaan dan pernyataan)	12,15	12	-2,09	3	15
2	Peralatan dan Perlengkapan Kantor (3 pertanyaan dan pernyataan)	11,72	12	-0,53	7	15
3	Kendaraan Operasional (3 pertanyaan dan pernyataan)	11,45	12	-1,18	5	15
	Total (Variabel Fasilitas Kerja) (9 pertanyaan dan pernyataan)	35,32	36	-0,54	25	43

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa variabel kompensasi (terdiri dari 9 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada 65 KSK sebagai responden memiliki skor antara 25 sampai dengan 43. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 36, dengan rata-rata 35,32. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,54 (bernilai negatif). *Skewness* variabel fasilitas kerja yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dan pernyataan dalam variabel fasilitas kerja.

Pada Tabel 4.10 juga ditampilkan deskripsi setiap dimensi pada variabel fasilitas kerja. Deskripsi setiap dimensi tersebut diuraikan pada penjelasan berikut ini.

Dimensi gedung kantor (terdiri 3 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 3 sampai dengan 15. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 12, dengan rata-rata 12,15. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -2,09 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi laptop yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi gedung kantor.

Dimensi peralatan dan perlengkapan kantor (3 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 7 sampai dengan 15. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 8, dengan rata-rata 11,72. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,53

(bernilai negatif). *Skewness* dimensi perlengkapan kegiatan lapangan yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi peralatan dan perlengkapan kantor.

Dimensi kendaraan operasional (terdiri dari 3 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 5 sampai dengan 15. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 12, dengan rata-rata 11,45. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -1,18 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi kendaraan operasional yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi kendaraan operasional.

Selanjutnya disajikan pula mengenai total skor variabel fasilitas kerja dan dimensinya pada Tabel 4.11. yang juga dapat memberikan gambaran umum responden terhadap variabel dan dimensi penelitian.

Tabel 4.11.
Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Fasilitas Kerja (X₂)

No	Dimensi	Total Skor	Persentase Total Skor	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Gedung Kantor (3 pertanyaan dan pernyataan)	790	76,28	Baik
2	Peralatan dan Perlengkapan Kantor (3 pertanyaan dan pernyataan)	762	72,69	Baik
3	Kendaraan Operasional (3 pertanyaan dan pernyataan)	744	70,38	Sedang
	Total (Variabel Fasilitas Kerja) (9 pertanyaan dan pernyataan)	2.296	73,12	Baik

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.11. dapat diperoleh gambaran mengenai kategori penilaian responden terhadap variabel kompensasi dan dimensinya. Berdasarkan tabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Kategori penilaian responden terhadap dimensi gedung kantor cenderung baik yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 790 atau dengan persentase 76,28 persen. Hal ini berarti bahwa KSK menilai kondisi gedung kantor yang mereka gunakan cenderung dalam kondisi yang baik dan mendukung kenyamanan dalam bekerja, tetata dengan rapih dan bersih.
2. Kategori penilaian responden terhadap dimensi peralatan dan perlengkapan kantor cenderung baik yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 762 atau dengan persentase 72,69 persen. Hal ini berarti bahwa

KSK menilai mereka cenderung selalu menerima perlengkapan kegiatan lapangan yang cukup dan sesuai.

3. Kategori penilaian responden terhadap dimensi kendaraan operasional cenderung sedang yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 744 atau dengan persentase 70,38 persen. Hal ini berarti bahwa KSK menilai kendaraan yang mereka terima cenderung sedang, sesuai dengan kondisi wilayah kerja, dan ditambah dengan biaya pemeliharaan kendaraan yang sesuai dengan kebutuhan. Meskipun demikian, persentase total skor pada dimensi ini mendekati batas antara baik dan sedang.

Ketiga hal tersebutlah yang menyebabkan kategori penilaian KSK terhadap variabel fasilitas kerja cenderung baik yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 2.296 atau dengan persentase 73,12 persen. Meskipun demikian, jika kita perhatikan lebih jauh maka dimensi kendaraan operasional memiliki persentase yang paling rendah diantara 2 dimensi lainnya.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel fasilitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12.
Respon KSK terhadap Pertanyaan dan Pernyataan
Pada Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Dimensi/ Indikator	Pertanyaan	Respon					Kriteria
		Modus	Minimum	Maksimum	Total Skor	Persentase	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Gedung Kantor	X210	4	1	5	274	80,38	Sangat Baik
	X211	4	1	5	254	72,69	Baik
	X212	4	1	5	262	75,77	Baik
Peralatan dan Perlengkapan Kantor	X214	4	2	5	258	74,23	Baik
	X215	4	2	5	253	72,31	Baik
	X216	4	3	5	251	71,54	Baik
Kendaraan Operasional	X217	4	2	5	264	76,54	Baik
	X218	4	2	5	239	66,92	Sedang
	X219	4	1	5	241	67,69	Sedang

Keterangan kolom (2), (3), dan (4):

1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Agak Setuju; 4: Setuju; 5: Sangat Setuju

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.12. dapat dilihat kecenderungan respon terhadap pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada responden terkait dengan variabel fasilitas kerja. Tabel tersebut memuat tentang modus (respon yang paling sering dipilih oleh objek penelitian), pilihan terkecil dan terbesar, total skor, persentase total skor dan kriteria setiap item pertanyaan yang ditentukan berdasarkan kriteria pada Tabel 4.4.

Pada dimensi gedung kantor, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap kondisi gedung kantor yang tertata dengan rapih (X211). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 254 atau dengan persentase

72,69 persen. Meskipun demikian, kategori penilaian terhadap total skor tergolong baik dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah setuju bahwa kondisi kantor tertata dengan rapih.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi peralatan dan perlengkapan kantor yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap kecukupan fasilitas pencacahan (X215). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 251 atau dengan persentase 71,54 persen. Meskipun demikian, kategori penilaian terhadap total skor masih tergolong baik dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah setuju bahwa fasilitas pencacahan yang disediakan kantor mencukupi kebutuhan.

Pada dimensi kendaraan operasional, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap biaya pemeliharaan kendaraan (X218). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 239 atau dengan persentase 66,92 persen. Kategori penilaian terhadap total skor masih tergolong sedang. Pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah setuju bahwa mereka menerima biaya pemeliharaan kendaraan dinas sesuai dengan kebutuhan. Disamping itu item pertanyaan dan pernyataan yang juga memiliki skor cukup rendah adalah penilaian KSK terhadap kondisi kendaraan yang mereka gunakan (X219). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan

ini dengan total skor 241 atau dengan persentase 67,69 persen atau dalam kategori sedang.

3. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel motivasi kerja terdiri dari 5 dimensi/indikator dan diwakili oleh 17 item pertanyaan dan pernyataan. Gambaran respon terhadap variabel motivasi kerja dapat disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dengan mengelompokkan nilai masing-masing responden ke dalam 5 kelompok. Pengelompokan dilakukan agar lebih ringkas dalam menyajikan data sehingga lebih mudah dalam mendeskripsikan variabel tersebut.

Tabel 4.13.
Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Kelompok Nilai	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	53 – 58	13	20,0	20,0
2	59 – 64	32	49,2	69,2
3	65 – 70	12	18,5	87,7
4	71 – 76	7	10,8	98,5
5	77 – 82	1	1,5	100,0
	Total	65	100,0	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variabel motivasi kerja berada pada kelompok nilai 59-64 yaitu sebanyak 32

responden atau 49,2 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah antara 77-82 yang hanya 1 responden atau 1,5 persen.

Nilai skor responden terhadap variabel motivasi kerja dapat juga ditampilkan menurut dimensi. Seperti pada penjelasan sebelumnya, variabel motivasi kerja terdiri dari 5 dimensi yaitu: 1) fisiologis; 2) keamanan; 3) sosial; 4) penghargaan; dan 5) aktualisasi diri. Masing-masing dimensi diukur dengan sebuah indikator yang terdiri dari 3-4 item pertanyaan. Setiap responden yang telah dihitung nilai skornya per-dimensi, selanjutnya dibuat ringkasan statistik untuk setiap dimensi dengan menggunakan program SPSS. Beberapa ringkasan statistik yang dapat dihasilkan melalui program SPSS tersebut, yaitu rata-rata, modus (frekuensi terbanyak), *skewness* (kemencengan), nilai minimum dan maksimum.

Gambaran umum mengenai dimensi dalam variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.14.



Tabel 4.14.
Ringkasan Statistik Skor Responden
terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y) menurut Dimensi

No	Dimensi	Rata-rata	Modus	Kemen- cengan (<i>Skew- ness</i>)	Mini- mum	Mak- simum
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Fisiologis (4 pertanyaan dan pernyataan)	15,35	16	-0,35	9	20
2	Rasa Aman (3 pertanyaan dan pernyataan)	10,29	11	-0,46	5	15
3	Sosial (4 pertanyaan dan pernyataan)	16,35	16	-0,18	11	20
4	Penghargaan (3 pertanyaan dan pernyataan)	10,42	11	-0,20	6	15
5	Aktualisasi diri (3 pertanyaan dan pernyataan)	10,89	12	-0,31	7	14
	Total (Variabel Motivasi Kerja) (17 pertanyaan dan pernyataan)	63,31	63	-0,30	53	80

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.14. diketahui bahwa variabel motivasi kerja (terdiri dari 17 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada 65 KSK sebagai responden memiliki skor antara 53 sampai dengan 80. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 63, dengan rata-rata 63,31. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,30 (bernilai negatif). *Skewness* variabel motivasi kerja yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dalam variabel motivasi kerja.

Pada Tabel 4.14 juga ditampilkan deskripsi setiap dimensi pada variabel

motivasi kerja. Deskripsi setiap dimensi tersebut diuraikan pada penjelasan berikut ini.

Dimensi fisiologis (terdiri dari 4 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 9 sampai dengan 20. Nilai skor responden yang paling sering didapatkan adalah 16, dengan rata-rata 15,35. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,35 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi fisiologis yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dalam dimensi fisiologis.

Dimensi rasa aman (terdiri dari 3 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 5 sampai dengan 15. Nilai skor responden yang paling sering didapatkan adalah 11, dengan rata-rata 10,29. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,46 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi rasa aman yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dalam dimensi rasa aman.

Dimensi sosial (terdiri 4 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 11 sampai dengan 20. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 16, dengan rata-rata 16,35. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,18 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi sosial yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden

memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dalam dimensi sosial.

Dimensi penghargaan (terdiri dari 3 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 6 sampai dengan 15. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 11, dengan rata-rata 10,42. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,20 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi penghargaan yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dalam dimensi penghargaan.

Dimensi aktualisasi diri (terdiri dari 3 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 7 sampai dengan 14. Nilai skor responden yang paling sering didapatkan adalah 11, dengan rata-rata 10,89. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,31 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi aktualisasi diri yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dalam dimensi aktualisasi diri.

Selanjutnya disajikan pula mengenai total skor variabel motivasi kerja dan dimensinya pada Tabel 4.15 yang juga dapat memberikan gambaran umum responden terhadap variabel dan dimensi penelitian.

Tabel 4.15.
Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Indikator	Total Skor	Persentase Total Skor	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Fisiologis (4 pertanyaan dan pernyataan)	998	70,96	Sedang
2	Rasa Aman (3 pertanyaan dan pernyataan)	669	60,77	Sedang
3	Sosial (4 pertanyaan dan pernyataan)	1.063	77,21	Baik
4	Penghargaan (3 pertanyaan dan pernyataan)	677	61,79	Sedang
5	Aktualisasi diri (3 pertanyaan dan pernyataan)	708	65,77	Sedang
	Total (Variabel Motivasi Kerja) (17 pertanyaan dan pernyataan)	4.115	68,10	Sedang

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.15. dapat diperoleh gambaran mengenai kategori penilaian responden terhadap variabel kompensasi dan motivasinya. Berdasarkan tabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Kategori penilaian responden terhadap dimensi fisiologis cenderung sedang yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 998 atau dengan persentase 70,96 persen. Hal ini berarti bahwa KSK menilai penghasilan yang mereka terima cenderung bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari dan keluarga dan beberapa diantaranya dapat disisihkan untuk menabung. Hal

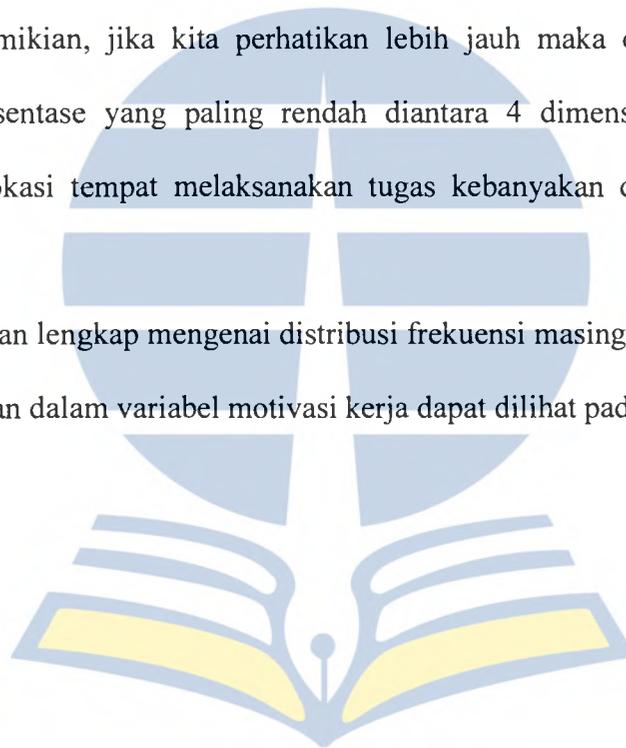
lain yang dapat tergambar adalah insentif dan honor dan biaya operasional serta fasilitas yang diberikan sangat membantu pelaksanaan kegiatan pencacahan di lapangan.

2. Kategori penilaian responden terhadap dimensi rasa aman cenderung baik yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 669 atau dengan persentase 60,77 persen atau dengan kategori penilaian sedang. Hal ini berarti bahwa KSK menilai KSK cenderung merasa aman dan nyaman ketika melakukan pengumpulan data. Hal ini ditunjang oleh penerimaan responden saat melakukan pencacahan yang cenderung baik. Meskipun demikian, beberapa KSK menganggap wilayah pencacahan mereka sulit.
3. Kategori penilaian responden terhadap dimensi sosial cenderung baik yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 1.063 atau dengan persentase 77,21 persen. Hal ini berarti bahwa KSK cenderung merasa hubungan dengan sesama KSK, staf, dan pimpinan terjalin dengan baik.
4. Kategori penilaian responden terhadap dimensi penghargaan cenderung baik yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 667 atau dengan persentase 61,79 persen. Hal ini berarti bahwa KSK cenderung merasa cukup dihargai dan dipuji ketika KSK bekerja dengan baik, dan KSK merasa pimpinan cukup memberikan penghargaan yang pantas atas prestasi kerja KSK
5. Kategori penilaian responden terhadap dimensi aktualisasi diri cenderung baik yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 708 atau dengan persentase 65,77 persen. Hal ini berarti bahwa KSK cenderung merasa bahwa pimpinan cukup memberikan kesempatan untuk promosi jabatan

sesuai dengan aturan dan prestasi kerja. KSK juga merasa bahwa pimpinan memberikan kesempatan berpendapat dan mengajukan usul dalam pengambilan kebijakan. Disamping itu, KSK merasa bahwa mereka bisa mengambil keputusan sendiri untuk kelancaran tugas-tugasnya.

Kelima hal tersebutlah yang menyebabkan kategori penilaian KSK terhadap variabel motivasi kerja cenderung baik yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 4.115 atau dengan persentase 68,10 persen dengan kategori sedang. Meskipun demikian, jika kita perhatikan lebih jauh maka dimensi rasa aman memiliki persentase yang paling rendah diantara 4 dimensi lainnya. Hal ini disebabkan lokasi tempat melaksanakan tugas kebanyakan dianggap sulit oleh KSK.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.16.



Tabel 4.16.
Respon KSK terhadap Pertanyaan dan Pernyataan
Pada Variabel Motivasi Kerja (Y)

Dimensi	Pertanyaan	Respon					Kriteria
		Modus	Minimum	Maksimum	Total Skor	Persentase	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Fisiologis	Y20	4	2	5	260	75,00	Baik
	Y21	4	2	5	228	62,69	Sedang
	Y22	4	2	5	238	66,54	Sedang
	Y23	4	3	5	272	79,62	Baik
Rasa Aman	Y24	3	1	5	195	50,00	Tidak Baik
	Y25	4	2	5	233	64,62	Sedang
	Y26	4	2	5	241	67,69	Sedang
Sosial	Y27	4	2	5	249	70,77	Sedang
	Y28	4	3	5	278	81,92	Sangat Baik
	Y29	4	3	5	272	79,62	Baik
	Y30	4	2	5	264	76,54	Baik
Penghargaan	Y32	4	1	5	238	66,54	Sedang
	Y33	3	1	5	209	55,38	Tidak Baik
	Y34	4	2	5	230	63,46	Sedang
Aktualisasi Diri	Y35	4	2	5	238	66,54	Sedang
	Y37	4	2	5	237	66,15	Sedang
	Y38	4	1	5	233	64,62	Sedang

Keterangan kolom (2), (3), dan (4):

1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Agak Setuju; 4: Setuju; 5: Sangat Setuju

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.16. dapat dilihat kecenderungan respon terhadap pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada responden terkait dengan variabel motivasi kerja. Tabel tersebut memuat tentang modus (respon yang paling sering dipilih oleh objek penelitian), pilihan terkecil dan terbesar, total

skor, persentase total skor dan kriteria setiap item pertanyaan yang ditentukan berdasarkan kriteria pada Tabel 4.4.

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi fisiologis yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap penghasilan yang disisihkan untuk menabung (Y21). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 228 atau dengan persentase 62,69 persen. Kategori penilaian terhadap total skor tergolong sedang. Pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah setuju bahwa penghasilan KSK bisa disisihkan untuk menabung. Disamping itu, penilaian yang hampir sama diberikan pada pernyataan bahwa insentif dan honor serta biaya operasional yang mereka terima cukup untuk membiayai kegiatan lapangan (Y22), dengan persentase total skor sebesar 66,54 atau kategori sedang.

Pada dimensi rasa aman, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap lokasi tempat pencacahan (Y24). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 195 atau dengan persentase 50,00 persen dengan kategori penilaian tergolong sedang. Pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah agak setuju. Penilaian sedang juga diberikan pada pernyataan KSK merasa aman dan nyaman ketika melakukan kegiatan pengumpulan data (Y26).

Pada dimensi sosial, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap kondisi lingkungan kerja (Y27). Meskipun demikian, kategori penilaian untuk pernyataan ini masih tergolong baik dengan total skor 249 atau dengan persentase 70,77 persen.

Pada dimensi penghargaan, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap intensitas pujian yang diberikan pimpinan terhadap hasil kerja mereka (Y33). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 209 atau dengan persentase 55,38 persen. Kategori penilaian terhadap total skor tergolong tidak baik dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah agak setuju. Jika dilihat lebih jauh, semua pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini memiliki kategori sedang ke bawah.

Pada dimensi aktualisasi diri, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap kesempatan yang diberikan untuk berpendapat dan memberikan usulan dalam setiap pengambilan kebijakan (Y38). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 233 atau dengan persentase 64,62 persen. Kategori penilaian terhadap total skor tergolong sedang. Pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah setuju bahwa mereka diberi kesempatan untuk berpendapat dan memberikan usulan dalam setiap pengambilan kebijakan. Jika kita perhatikan bahwa semua pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini memiliki kategori sedang.

4. Variabel Kinerja KSK (Z)

Variabel kinerja KSK terdiri dari 3 dimensi/indikator dan diwakili oleh delapan item pertanyaan dan pernyataan. Gambaran respon terhadap variabel motivasi kerja dapat disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dengan mengelompokkan nilai masing-masing responden ke dalam 5 kelompok. Pengelompokan dilakukan agar lebih ringkas dalam menyajikan data sehingga lebih mudah dalam mendeskripsikan variabel tersebut.

Tabel 4.17.
Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap Variabel Kinerja KSK (Z)

No	Kelompok Nilai	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	19 – 22	4	6,2	6,2
2	23 – 26	10	15,4	21,5
3	27 – 30	29	44,6	66,2
4	31 – 34	19	29,2	95,4
5	35 – 38	3	4,6	100,0
	Total	65	100,0	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variabel kinerja berada pada kelompok nilai 27-30 yaitu sebanyak 29 responden atau 44,6 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah antara 35-38 yang sebanyak 3 responden atau 4,6 persen.

Nilai skor responden terhadap variabel kinerja KSK dapat juga ditampilkan menurut dimensi. Seperti pada penjelasan sebelumnya, variabel motivasi kerja terdiri dari 3 dimensi yaitu: 1) kualitas/volume pekerjaan; 2) kualitas pekerjaan;

dan 3) waktu penyelesaian.

Gambaran umum mengenai dimensi dalam variabel kinerja KSK dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut ini.

Tabel 4.18.
Ringkasan Statistik Skor Responden terhadap Variabel Kinerja KSK (Z)
menurut Dimensi

No	Dimensi	Rata-rata	Modus	Kemencengan (<i>Skewness</i>)	Minimum	Maksimum
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Kuantitas / Volume Pekerjaan (3 pertanyaan dan pernyataan)	11,40	12	-0,24	8	15
2	Kualitas Pekerjaan (3 pertanyaan dan pernyataan)	10,31	10	-0,34	8	14
3	Waktu Penyelesaian (2 pertanyaan dan pernyataan)	7,40	8	-1,03	3	10
	Total (Variabel Kinerja) (8 pertanyaan dan pernyataan)	29,11	29	-0,56	19	36

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa variabel kinerja KSK (8 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada 65 KSK sebagai responden memiliki skor antara 19 sampai dengan 36. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 29, dengan rata-rata 29,11. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,56 (bernilai negatif). *Skewness* variabel kinerja KSK yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dalam variabel kinerja KSK.

Pada Tabel 4.18 juga ditampilkan deskripsi setiap dimensi pada variabel

kinerja KSK. Deskripsi setiap dimensi tersebut diuraikan pada penjelasan berikut ini.

Dimensi kuantitas/volume pekerjaan (terdiri dari 3 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 8 sampai dengan 15. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 12, dengan rata-rata 11,40. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,24 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi kuantitas/volume pekerjaan yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dalam dimensi kuantitas/volume pekerjaan.

Dimensi kualitas pekerjaan (3 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 8 sampai dengan 14. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 10, dengan rata-rata 10,31. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -0,34 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi kualitas pekerjaan yang bernilai negatif bermakna bahwa data hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dalam dimensi kualitas pekerjaan.

Dimensi waktu penyelesaian pekerjaan (2 butir pertanyaan dan pernyataan) yang ditanyakan kepada responden memiliki skor nilai antara 3 sampai dengan 10. Nilai respon yang paling sering didapatkan adalah 8, dengan rata-rata 7,40. Jika kita perhatikan nilai *skewness*-nya diperoleh hasil -1,03 (bernilai negatif). *Skewness* dimensi waktu penyelesaian yang bernilai negatif bermakna bahwa data

hasil penelitian memiliki kecenderungan menceng kanan. Hal ini berarti bahwa responden memiliki kecenderungan untuk memberikan skor yang tinggi pada pertanyaan dalam dimensi waktu penyelesaian.

Selanjutnya disajikan pula mengenai total skor variabel kinerja KSK dan dimensinya yang juga dapat memberikan gambaran umum responden terhadap variabel dan indikator penelitian tersebut.

Tabel 4.19.
Total Skor, Persentase Total Skor, dan Kategori Variabel Kinerja KSK (Z)

No	Dimensi	Total Skor	Persentase Total Skor	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kuantitas / Volume Pekerjaan (3 pertanyaan dan pernyataan)	741	70,00	Sedang
2	Kualitas Pekerjaan (3 pertanyaan dan pernyataan)	670	60,90	Sedang
3	Waktu Penyelesaian (2 pertanyaan dan pernyataan)	481	67,50	Sedang
	Total (Variabel Kinerja) (8 pertanyaan dan pernyataan)	1.892	65,96	Sedang

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.19. dapat diperoleh gambaran mengenai kategori penilaian responden terhadap variabel kinerja KSK dan dimensinya. Berdasarkan tabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Kategori penilaian responden terhadap dimensi kuantitas/volume pekerjaan cenderung sedang yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 741 atau dengan persentase sebesar 70,00 persen. Hal ini berarti bahwa KSK menilai mereka selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan

volume yang telah ditetapkan, meskipun volumenya cukup besar. Hal ini didasarkan pada mereka cenderung menganggap bahwa volume pekerjaan yang diberikan kepada mereka sudah sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

2. Kategori penilaian responden terhadap dimensi kualitas pekerjaan cenderung sedang yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 670 atau dengan persentase sebesar 60,70 persen. Hal ini berarti bahwa KSK cenderung mengerjakan pekerjaan sesuai SOP, dengan kualitas pekerjaan yang baik dan tidak pernah dikoreksi atau diperbaiki oleh supervisor, sehingga dengan begitu pimpinan akan merasa puas dengan hasil kerja KSK. Meskipun demikian, cukup banyak yang merasa bahwa pekerjaan mereka sering dikoreksi oleh supervisor dan pimpinan tidak puas akan hal itu.
3. Kategori penilaian responden terhadap dimensi waktu penyelesaian pekerjaan cenderung sedang yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 481 atau dengan persentase sebesar 67,50 persen. Hal ini berarti bahwa KSK cenderung merasa mereka cenderung mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu. Hal ini disebabkan target waktu yang diberikan cenderung sesuai dengan beban pekerjaan.

Ketiga hal tersebutlah yang menyebabkan kategori penilaian KSK terhadap variabel kinerja cenderung sedang yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 1.892 atau dengan persentase sebesar 65,96 persen. Meskipun demikian, jika perhatikan lebih jauh maka dimensi kualitas pekerjaan memiliki persentase yang paling rendah diantara 2 dimensi lainnya.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20.
Respon KSK terhadap Pertanyaan dan Pernyataan
Pada Variabel Kinerja (Z)

Dimensi	Pertanyaan	Respon					Kriteria
		Modus	Minimum	Maksimum	Total Skor	Persentase	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Kuantitas / Volume Pekerjaan	Z39	4	2	5	250	71,15	Baik
	Z40	4	2	5	251	71,54	Baik
	Z41	4	2	5	240	67,31	Sedang
Kualitas Pekerjaan	Z42	4	3	5	264	76,54	Baik
	Z43	3	2	5	198	51,15	Tidak Baik
	Z44	3	2	4	208	55,00	Tidak Baik
Waktu Penyelesaian	Z45	4	1	5	233	64,62	Sedang
	Z46	4	2	5	248	70,38	Baik

Keterangan kolom (2), (3), dan (4):

1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Agak Setuju; 4: Setuju; 5: Sangat Setuju

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan pada Tabel 4.20 dapat dilihat kecenderungan respon terhadap pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada responden terkait dengan variabel kinerja. Tabel tersebut memuat tentang modus (respon yang paling sering dipilih oleh objek penelitian), pilihan terkecil dan terbesar, total skor, persentase total skor dan kriteria setiap item pertanyaan yang ditentukan berdasarkan kriteria pada Tabel 4.4.

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi kinerja KSK yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap volume pekerjaan yang cukup besar (Z41). Hal ini

tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 240 atau dengan persentase 67,31 persen. Kategori penilaian terhadap total skor tergolong sedang dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah setuju bahwa volume pekerjaan yang cukup besar.

Pada dimensi kualitas pekerjaan, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap pekerjaan mereka yang masih sering dikoreksi oleh supervisor (Z43). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 198 atau dengan persentase 55,00 persen. Kategori penilaian terhadap total skor tergolong tidak baik dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah agak setuju.

Pada dimensi waktu penyelesaian, item pertanyaan dan pernyataan pada dimensi ini yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap target waktu penyelesaian pekerjaan (Z45). Hal ini tergambar dengan penilaian terhadap pertanyaan dan pernyataan ini paling rendah diantara semua pertanyaan dan pernyataan dalam dimensi ini yaitu total skor 233 atau dengan persentase 64,62 persen. Kategori penilaian terhadap total skor masih tergolong sedang dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan dan pernyataan ini adalah setuju yang berarti kecenderungan responden terhadap pilihan ini masih cukup baik.

D. Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

1. Transformasi Data

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

2. Hasil Penghitungan dan Pengujian Hipotesis

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

Sejalan dengan rancangan pengujian hipotesis yang sesuai dengan paradigma penelitian seperti pada kerangka konsep dalam Gambar 2.1, maka hubungan antar variabel dapat dibagi menjadi 2 buah struktur sebagai berikut:

1. Struktur pertama, mengidentifikasi hubungan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

$$Y = \rho_{x_1y} X_1 + \rho_{x_2y} X_2 + \varepsilon_2$$

2. Struktur kedua, mengidentifikasi hubungan variabel X_1 , X_2 dan Y terhadap Z .

$$Z = \rho_{x_1z} X_1 + \rho_{x_2z} X_2 + \rho_{yz} Y + \varepsilon_1$$

Terdapat 2 jenis hasil estimasi dalam persamaan regresi tersebut. Pertama, nilai-nilai statistik dari data yang tidak distandardisasi (*unstandardized regression weights*) dan kedua, nilai-nilai statistik dari data yang distandardisasi (*standardized regression weights*). Dalam pembahasan ini, angka-angka yang digunakan adalah “*unstandardized regression weights*”. Hal ini dilakukan karena analisis ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh (dampak) variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Sejalan dengan rancangan pengujian hipotesis yang sesuai dengan paradigma penelitian seperti pada kerangka konsep dalam Gambar 2.1, maka hubungan antar variabel dapat dibagi menjadi 2 buah struktur.

a. Struktur Pertama, Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Persamaan strukturnya yaitu: $Y = \rho_{x_1y} X_1 + \rho_{x_2y} X_2 + \varepsilon_2$

Berikut disampaikan ringkasan hasil output SPSS

Tabel 4.21.
Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan Struktur 1

Variabel Eksogen	Koefisien		t _{hitung}	Keterangan
	B	Beta		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kompensasi (X_1)	0,769	0,469	3,659**	Signifikan
Fasilitas Kerja (X_2)	0,429	0,264	2,060*	Signifikan
R square	0,461	F _{hitung}	26,461**	
Adjusted R square	0,433	Variabel Endogen	Motivasi Kerja (Y)	

Keterangan: *) signifikan pada tarah uji 5%

*) signifikan pada tarah uji 1%

Sumber: Lampiran 5

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

1. Pengaruh simultan kompensasi (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y).

Pada Tabel 4.21 dapat dilihat nilai *Rsquare*, angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap motivasi. Nilai R square sebesar 0,461 berarti bahwa secara simultan, kompensasi dan fasilitas kerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 46,1 persen dan sisanya sebesar 53,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Angka tersebut berarti pula bahwa variabel motivasi kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kompensasi dan fasilitas kerja sebesar 46,9 persen, dan sisanya sebesar 53,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

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

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_{01} : Kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

$$H_{01} : \rho_{x_1y} = \rho_{x_2y} = 0$$

H_{11} : Kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

$$H_{11} : \text{minimal ada satu } \rho_{x_1y} \text{ atau } \rho_{x_2y} \neq 0,$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) $v_1 = k-1 = 2$, dan $v_2 = n-k = 65 - 3 = 62$. Berdasarkan tabel F diperoleh $F_{0,05;2;62} = 3,15$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut, nilai $F_{hitung} = 26,461$ lebih besar jika dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_0 ditolak. Ini berarti bahwa kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai koefisien determinasinya dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 46,1 persen.

2. Pengaruh parsial kompensasi (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y).

Dalam hal ini, terdapat 2 buah pengujian yang dilakukan, yaitu:

1. Pengujian signifikansi pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi kerja,
2. Pengujian signifikansi pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap motivasi kerja.

Berikut ini adalah pengujian kedua hal tersebut:

i. Pengujian secara parsial pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y)

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_{02} : Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.

$$H_{02} : \rho_{x_1y} = 0$$

H_{12} : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.

$$H_{12} : \rho_{x_1y} \neq 0.$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n-k-1 = 65 - 3 - 1 = 61$. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{0,05;61} = 1,670$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai $t_{hitung} = 3,569$ lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) sehingga keputusannya H_{02} ditolak. Ini berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta* (*standardized coefficients*), besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,469.

ii. Pengujian secara parsial pengaruh variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y)

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_{03} : Fasilitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.

$$H_{03} : \rho_{x_2y} = 0$$

H_{13} : Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.

$$H_{13} : \rho_{x_2y} \neq 0.$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n-k-1 = 65 - 3 - 1 = 61$. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{0,05;61} = 1,670$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai $t_{hitung} = 2,060$ lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_{03} ditolak. Ini berarti bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta (standardized coefficients)*, besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,264.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa pemberian kompensasi dan fasilitas kerja kepada KSK dapat mempengaruhi kinerja KSK, baik secara simultan sama maupun secara parsial. Hal ini didukung dengan hasil uji yang dilakukan sebelumnya dimana ketiga jenis pengujian memberikan hasil yang signifikan. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut (kompensasi dan fasilitas kerja) kepada kinerja KSK sebesar 46,1 persen, sedangkan variabel lain (tidak dimasukkan dalam model) mempengaruhi motivasi KSK sebesar 53,9 persen.

b. Struktur Kedua, Pengaruh Kompensasi (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja KSK (Z)

$$\text{Persamaan strukturnya yaitu: } Z = \rho_{x_1z} X_1 + \rho_{x_2z} X_2 + \rho_{yz} Y + \varepsilon_1$$

Berikut disampaikan ringkasan hasil output SPSS

Tabel 4.22.
Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan Struktur 2

Variabel Eksogen	Koefisien		t _{hitung}	Keterangan
	B	Beta		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kompensasi (X ₁)	0,237	0,240	2,227*	Signifikan
Fasilitas Kerja (X ₂)	0,221	0,226	2,234*	Signifikan
Motivasi Kerja (Y)	0,289	0,480	4,950**	Signifikan
R square	0,691	F _{hitung}	45,463**	
Adjusted R square	0,676	Variabel Endogen	Kinerja Kerja (Y)	

Keterangan: *) signifikan pada tarah uji 5%

*) signifikan pada tarah uji 1%

Sumber: Lampiran 5

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

1. Pengaruh simultan kompensasi (X₁), dan fasilitas kerja (X₂) dan motivasi kerja (Y) terhadap kinerja KSK (Z).

Pada Tabel 4.22 dapat dilihat nilai *Rsquare*, angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja KSK. Nilai R square sebesar 0,691 berarti bahwa secara simultan, kompensasi, fasilitas kerja, dan motivasi mempengaruhi kinerja KSK sebesar 69,1 persen dan sisanya sebesar 30,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Angka tersebut berarti pula bahwa variabel kinerja KSK dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kompensasi,

fasilitas kerja, dan motivasi kerja sebesar 69,1 persen, dan sisanya sebesar 30,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

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

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_{04} : Kompensasi, fasilitas kerja, dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja KSK.

$$H_{04} : \rho_{x1z} = \rho_{x2z} = \rho_{yz} = 0$$

H_{14} : Kompensasi, fasilitas kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja KSK.

H_{14} : minimal ada satu ρ_{x1z} atau ρ_{x2z} atau ρ_{yz} yang $\neq 0$.

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) $v1 = k-1 = 4-1 = 3$, dan $v2 = n-k = 65-4 = 61$. Berdasarkan tabel F diperoleh $F_{0,05;3;61} = 2,76$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut, Nilai $F_{hitung} = 45,463$ lebih besar jika dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_0 ditolak. Ini berarti bahwa kompensasi, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai koefisien determinasinya dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 69,1 persen.

2. Pengaruh parsial kompensasi (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan motivasi kerja (Y) terhadap kinerja KSK (Z).

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

1. Pengujian signifikansi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja KSK,
2. Pengujian signifikansi pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja KSK,
3. Pengujian signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja KSK.

Berikut ini adalah pengujian kedua hal tersebut:

i. Pengujian secara parsial pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja KSK (Z)

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_{05} : Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja KSK.

$$H_{05} : \rho_{x/z} = 0$$

H_{15} : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja KSK.

$$H_{15} : \rho_{x/z} \neq 0.$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n-k-1 = 65 - 4 - 1 = 60$. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{0,05;60} = 1,671$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai $t_{hitung} = 2,227$ lebih besar jika

dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_{05} ditolak. Ini berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta* (*standardized coefficients*), besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,240.

ii. Pengujian secara parsial pengaruh variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja KSK (Z)

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_{06} : Fasilitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja KSK.

$$H_{06}: \rho_{x_2z} = 0$$

H_{16} : Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja KSK.

$$H_{16}: \rho_{x_2z} \neq 0.$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ untuk derajat bebas (df) = $n-k-1 = 65 - 4 - 1 = 60$. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{0,05;60} = 1,671$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai $t_{\text{hitung}} = 2,234$ lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_{042} ditolak. Ini berarti bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta* (*standardized coefficients*), besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja KSK sebesar 0,226.

iii. Pengujian secara parsial pengaruh variabel motivasi kerja (Y) terhadap kinerja KSK (Z)

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_{07} : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja KSK.

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

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

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

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n-k-1 = 65 - 4 - 1 = 60$. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{0,05;60} = 1,671$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai $t_{hitung} = 4,950$ lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_{043} ditolak. Ini berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta* (*standardized coefficients*), besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja KSK sebesar 0,480.

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

Tabel 4.23.
Ringkasan Hasil Pengujian

No	Uraian Pengujian	Statistik Hitung	Statistik Tabel	Keputusan	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	$(X_1 \text{ dan } X_2) \rightarrow Y$ $H_0: \rho_{x_1y} = \rho_{x_2y} = 0$ $H_1: \text{min ada } \rho_{x_1y} \text{ atau } \rho_{x_2y} \neq 0$	F = 26,461	3,15	Tolak H_0	X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y_1
2	$X_1 \rightarrow Y$ $H_0: \rho_{x_1y} = 0$ $H_1: \rho_{x_1y} \neq 0$	t = 3,659	1,670	Tolak H_0	X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y
3	$X_2 \rightarrow Y$ $H_0: \rho_{x_2y} = 0$ $H_1: \rho_{x_2y} \neq 0$	t = 2,060	1,670	Tolak H_0	X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y
4	$(X_1, X_2 \text{ dan } Y) \rightarrow Z$ $H_0: \rho_{x_1z} = \rho_{x_2z} = \rho_{yz} = 0$ $H_1: \text{min ada } \rho_{x_1z} \text{ atau } \rho_{x_2z} \text{ atau } \rho_{yz} \neq 0$	F = 45,463	2,76	Tolak H_0	X_1, X_2 dan Y berpengaruh secara simultan terhadap Z
5	$X_1 \rightarrow Z$ $H_0: \rho_{x_1z} = 0$ $H_1: \rho_{x_1z} \neq 0$	t = 2,227	1,671	Tolak H_0	X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Z
6	$X_2 \rightarrow Z$ $H_0: \rho_{x_2z} = 0$ $H_1: \rho_{x_2z} \neq 0$	t = 2,234	1,671	Tolak H_0	X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Z
7	$Y \rightarrow Z$ $H_0: \rho_{yz} = 0$ $H_1: \rho_{yz} \neq 0$	t = 4,950	1,671	Tolak H_0	Y secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Z

Sumber : Diolah dari Output SPSS

3. Dekomposisi Pengaruh

Ringkasan estimasi koefisien jalur pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja KSK dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4.24.
Ringkasan Estimasi Koefisien Jalur

Hubungan Kausal antar Variabel	Koefisien Jalur	Hasil Uji
(1)	(2)	(3)
$X_1 \rightarrow Y$	0,469	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,264	Signifikan
$X_1 \rightarrow Z$	0,240	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,226	Signifikan
$Y_1 \rightarrow Z$	0,480	Signifikan

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.25.
Persamaan Model Struktur Estimasi

Model Struktural	Persamaan Struktural Estimasi	R ²
(1)	(2)	(3)
$Y = \rho_{x_1y} X_1 + \rho_{x_2y} X_2 + \varepsilon_2$	$Y = 0,469X_1 + 0,264X_2$	0,461
$Z = \rho_{x_1z} X_1 + \rho_{x_2z} X_2 + \rho_{yz} Y + \varepsilon_1$	$Z = 0,240X_1 + 0,226X_2 + 0,480Y$	0,691

Sumber: Lampiran 6

Dalam analisis jalur dapat pula ditentukan dekomposisi pengaruh. Koefisien-koefisien jalur dapat digunakan untuk mengurai korelasi-korelasi dalam suatu model kedalam pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh-pengaruh tersebut direfleksikan dengan anak panah-anak panah dalam suatu model tertentu. Tabel 4.24 dapat digunakan untuk membuat dekomposisi pengaruh secara langsung variabel kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja KSK dan juga pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut terhadap kinerja KSK melalui

motivasi kerja. Hasil dari dekomposisi tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.26. yang sejalan dengan hipotesis penelitian.

Tabel 4.26.
Dekomposisi Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja KSK (Y_2) melalui Motivasi Kerja (Y_1)

Variabel Eksogen	Jenis Pengaruh	Koefisien Jalur/ Pengaruh	Hasil Pengujian
(1)	(2)	(3)	(4)
Kompensasi (X_1)	Langsung	0,240	Signifikan (pengujian ke-5)
	Tidak Langsung (melalui motivasi kerja / Y_1)	0,225	Signifikan (Pengujian ke-2 dan ke-7)
	Total	0,465	
Fasilitas Kerja (X_2)	Langsung	0,226	Signifikan (pengujian ke-6)
	Tidak Langsung (melalui motivasi kerja / Y_1)	0,127	Signifikan (Pengujian ke-3 dan ke-7)
	Total	0,353	

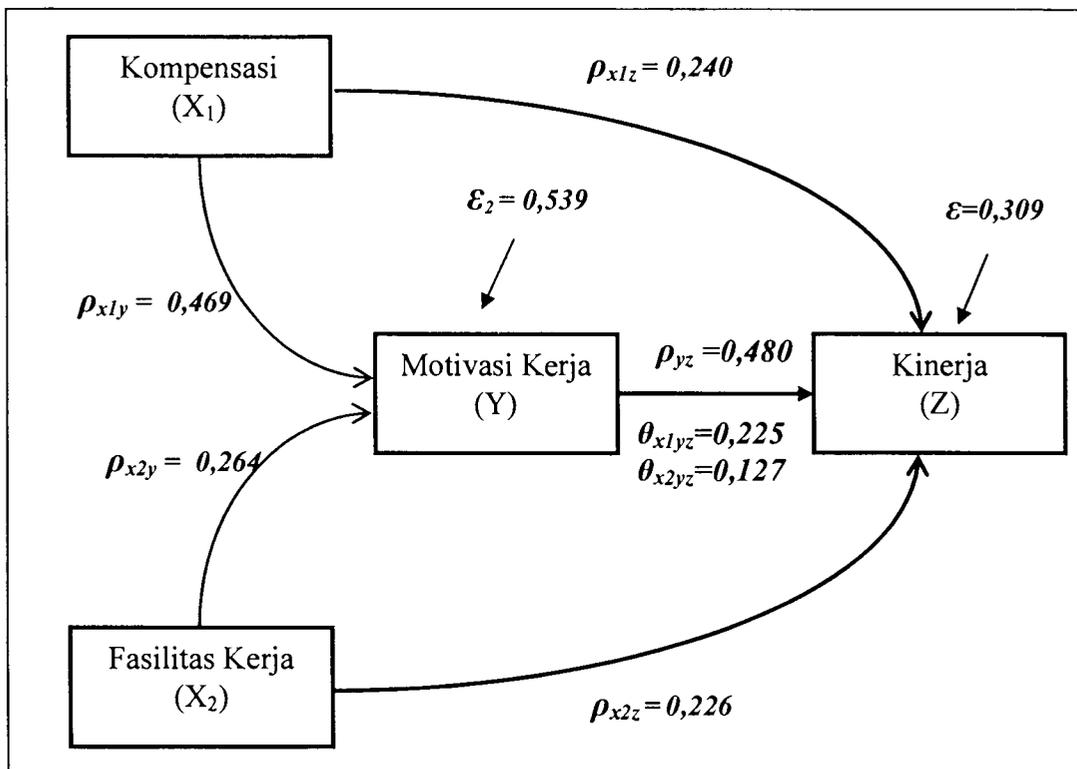
Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.26. dapat dilihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja KSK sebesar 0,465. Pengaruh ini terdiri dari pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja KSK sebesar 0,240 dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja KSK (melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*) sebesar 0,225. Jika kita tinjau lebih jauh, pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja KSK lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya.

Selanjutnya, berdasarkan tabel yang sama dapat dilihat bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja KSK sebesar 0,353. Pengaruh ini terdiri dari pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja KSK sebesar 0,226 dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja KSK (melalui motivasi

kerja sebagai variabel *intervening*) sebesar 0,127. Jika kita tinjau lebih jauh, pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja KSK lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya.

Gambaran secara lengkap mengenai hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada Gambar 4.1. berikut ini.



Gambar 4.1
Gambaran Lengkap Hasil Penelitian

E. Pembahasan

Analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, merupakan sebuah upaya untuk memecahkan masalah yang telah teridentifikasi sebelumnya. Pendekatan yang digunakan dalam pemecahan masalah ini adalah pendekatan statistik. Oleh karena itu, interpretasi terhadap hasil-hasil statistik

tersebut mutlak diperlukan agar hasil penelitian tersebut menjadi lebih tergambar dengan jelas.

Pembahasan dalam penelitian ini tetap mengacu kepada maksud dan tujuan penelitian, yaitu melihat pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Pengaruh itu bisa bersifat langsung maupun tidak langsung, sehingga dalam penelitian ini juga diuraikan mengenai pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

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

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja KSK

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.26. dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang diterima KSK berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja KSK. Besarnya pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kinerja KSK sebesar 0,240. Hal ini memberikan implikasi bahwa pemberian kompensasi kepada KSK akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja KSK. Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang dibuat, bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja KSK.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang ada. Harianja (2007) berpendapat bahwa salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja adalah kompensasi. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2006) yang menyatakan bahwa dengan kompensasi karyawan bisa termotivasi

untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan teori tersebut.

Beberapa penelitian juga pernah dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan hasil yang sama. Karwadi (2012) meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal yang sama juga telah diteliti oleh Suryadi (2010), dengan lokus Kantor Departemen Agama Kabupaten Kapuas Hulu dengan hasil yang sama. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada hasil penelitian Wiratmoko (2011) dengan lokus RSIA Putra Delima Griyaloka dan RS Bunda Dalima Nusaloka BSD Tangsel RSIA Putra Delima Griyaloka dan RS Bunda Dalima Nusaloka BSD Tangsel.

Pada Tabel 4.26 juga memberikan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja KSK melalui variabel motivasi. Pengujian hipotesisnya dilakukan secara 2 tahap, yaitu: (1) menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, dan (2) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja KSK. Hasil dari ke-2 pengujian adalah signifikan. Artinya, bahwa kompensasi yang diberikan kepada KSK akan meningkatkan motivasi kerjanya yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja KSK. Besarnya pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja sebesar 0,225. Hal ini memberikan implikasi bahwa pemberian kompensasi kepada KSK akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja KSK. Hasil ini sejalan pula dengan hipotesis penelitian yang dibuat, bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja.

Beberapa pendapat yang mengemukakan bahwa kompensasi akan meningkatkan motivasi yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja diantaranya diungkapkan Mathis dan Jackson (2006), Simamora (2004), dan Hasibuan (2007). Mereka menganggap bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan akan meningkatkan motivasi kerjanya, sehingga kinerja dan prestasi kerja dapat meningkat. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh.

Beberapa penelitian sebelumnya juga memberikan hasil yang tidak berbeda. Dito (2010) meneliti hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Lokus penelitian dilakukan di PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan hasil yang signifikan untuk semua hipotesis penelitian. Artinya, variabel kompensasi mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui variabel motivasi terlebih dahulu. Hasil penelitian Dito sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana variabel kompensasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung (melalui motivasi kerja) terhadap kinerja.

Pada penelitian ini juga, dapat digambarkan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara total. Pengaruh total (*total effect*) ini merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan Tabel 4.33. dapat diketahui bahwa pengaruh total kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,465. Jika kita cermati lebih jauh, ternyata pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya, meskipun perbedaannya tidak begitu besar.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja KSK

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.26 dapat dijelaskan bahwa fasilitas kerja secara signifikan berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja KSK. Besarnya pengaruh fasilitas kerja secara langsung terhadap kinerja KSK sebesar 0,226. Hal ini memberikan implikasi bahwa fasilitas kerja yang diberikan KSK akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja KSK. Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang dibuat, bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja KSK.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan teori yang dikemukakan Djowowiriono (2005), Barry (2002) dan Husnan (2002) yang intinya mereka berpendapat bahwa fasilitas/sarana disediakan oleh perusahaan/organisasi untuk mendukung jalannya perusahaan atau organisasi dan membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Beberapa penelitian juga pernah dilakukan untuk melihat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja. Kurusi (2013) meneliti pengaruh pemberian fasilitas terhadap peningkatan kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Maros dengan hasil bahwa pemberian fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut juga memasukkan variabel tingkat pendidikan, dan disiplin kerja sebagai variabel independen yang juga signifikan terhadap kinerja pegawai. Diantara 3 variabel tersebut ternyata variabel fasilitas kerja berkontribusi dominan dibandingkan variabel lainnya. Rerung (2013) juga meneliti pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja dalam konsep yang lebih luas, yaitu lingkungan kerja. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian-penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana fasilitas kerja yang diberikan/dikuasakan kepada KSK secara langsung dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja KSK.

Pada Tabel 4.26 juga memberikan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja secara tidak langsung terhadap kinerja KSK melalui variabel motivasi. Pengujian hipotesisnya dilakukan secara 2 tahap, yaitu: (1) menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja, dan (2) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja KSK. Hasil dari ke-2 pengujian adalah signifikan. Artinya bahwa fasilitas kerja yang diberikan kepada KSK akan meningkatkan motivasi kerjanya yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja KSK. Besarnya pengaruh fasilitas kerja secara tidak langsung terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja sebesar 0,127. Hal ini memberikan implikasi bahwa pemberian fasilitas kerja kepada KSK akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja KSK. Hasil ini sejalan pula dengan hipotesis penelitian yang dibuat, bahwa fasilitas berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja.

Penelitian sebelumnya juga memberikan hasil yang tidak berbeda, meskipun kebanyakan peneliti tidak secara langsung meneliti hubungan antara variabel kompensasi mempengaruhi motivasi yang selanjutnya meningkatkan kinerja, tetapi dilakukan secara terpisah. Mayora (2012) meneliti mengenai hubungan antara fasilitas kerja terhadap motivasi pegawai PT Ambarawa Karya Perdana. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wiratmoko (2011), Palagia (2012), dan Rerung (2013)

memberikan hasil yang sama yaitu motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa secara empiris fasilitas kerja yang diberikan dapat meningkatkan motivasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Hal ini sesungguhnya sejalan dengan hipotesis dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini juga, dapat digambarkan mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja secara total. Pengaruh total (*total effect*) ini merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan Tabel 4.33. dapat diketahui bahwa pengaruh total fasilitas kerja terhadap kinerja sebesar 0,353. Jika kita cermati lebih jauh, ternyata pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya dengan perbedaan yang cukup besar.

3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dirancang dan dilaksanakan untuk melihat pengaruh pemberian tambahan kompensasi (tunjangan kinerja, insentif dan honor) dan pemenuhan fasilitas kerja (fasilitas pencacahan, kendaraan dinas, dan laptop) terhadap kinerja KSK. Namun disadari bahwa penelitian ini memiliki banyak keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

2. Kompensasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Arah hubungan antara kompensasi terhadap kinerja KSK positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja KSK secara langsung.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja KSK melalui variabel motivasi kerja. Arah hubungan antara kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja KSK.
4. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Arah hubungan antara fasilitas kerja terhadap kinerja KSK positif. Hal ini berarti bahwa pemenuhan fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja KSK secara langsung.
5. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja KSK melalui variabel motivasi kerja. Arah hubungan antara fasilitas kerja terhadap kinerja KSK melalui motivasi kerja positif. Hal ini berarti bahwa pemenuhan fasilitas kerja dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja KSK.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu:

1. Implikasi kebijakan

Pemberian kompensasi kepada KSK perlu diperhatikan. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KSK. Kompensasi yang diberikan tersebut tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja mereka, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja KSK yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja KSK melalui pemberian kompensasi, yaitu:

1. Pemberian uang makan tepat waktu,
2. Pemberian insentif dan honor tepat waktu.
3. Pemotongan tunjangan kinerja dilakukan secara transparan

Hal tersebut seharusnya menjadi perhatian lebih untuk meningkatkan kinerja KSK melalui peningkatan kompensasinya.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja KSK. Oleh karena itu, pemenuhan fasilitas kerja juga perlu diperhatikan oleh pihak pengambil kebijakan.

Beberapa hal yang bisa dilakukan yaitu:

1. Memperhatikan kondisi kendaraan dinas yang dikuasakan kepada KSK, dan memenuhi biaya pemeliharaan kendaraan dinas
2. Memenuhi fasilitas kegiatan pencacahan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan.

Hal-hal tersebut sebaiknya menjadi perhatian dalam pemenuhan fasilitas kerja KSK dalam meningkatkan kinerja mereka.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan juga keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian pada masa mendatang. Beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian selanjutnya yaitu:

1. Untuk menghindari *bias* penelitian pada variabel kinerja sebaiknya dilakukan berdasarkan 2 penilaian, yaitu: 1) penilaian sendiri (*self report*) dan 2) penilaian atasan. Kuesioner dapat dirancang menjadi 2 bagian, yaitu bagian I berisi pertanyaan dan pernyataan mengenai variabel-variabel kompensasi, fasilitas kerja, motivasi, dan kinerja (dinilai sendiri = *self reported*) yang diisi oleh responden; bagian II berisi pertanyaan dan pernyataan / penilaian kinerja yang diisi oleh atasan responden.
2. Penambahan variabel yang mempengaruhi kinerja perlu dipertimbangkan. Beberapa variabel lain yang dianggap cocok dalam mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hal ini didasarkan kepada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja cukup signifikan dalam mempengaruhi kinerja, dan kedua variabel tersebut (kepemimpinan dan kepuasan kerja) diduga sangat mempengaruhi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andito, N. (2010). *TAPM: Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tanjung Pinang*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit Liberty
- Azwar S. (2003). *Reliabilitas dan validitas (Edisi III)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barry, C. (2002). *Human resoure management*. Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo.
- Buchari, A. (2001), *Manajemen pemasaran dan pemasaran jasa*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Djojowiriono, S. (2005). *Manajemen konstruksi*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Biro Penerbit Teknik Sipil UGM.
- Dito, A.H. (2010). *Skripsi: Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*. Jakarta: Universitas Diponegoro.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, Alih Bahasa : Benyamin Molan, Penyunting Triyana Iskandarsyah. Edisi ke-9. Jakarta: Indeks.
- Gujarati, D. (2012). *Ekonometrika dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. (1999). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Hariandja, M.T.E. (2007), *Manajemen sumber daya manusia: pengadaan pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktifitas pegawai*. Bandung: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husnan, S. (2002). *Manajemen organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ilyas. (2001). *Teori, penilaian dan penelitian kinerja*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI.

- Istijanto. (2006). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Karwadi, N.S. (2012). *TAPM: Pengaruh kompensasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kurusi, A. (2013). Pengaruh pemberian fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Maros. *Jurnal Analisis Unhas, Vol 2 No.1*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Mangkunegara, A.P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R dan Jackson, J.H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayora, F. (2012). *Skripsi: pengaruh pemberian fasilitas kerja terhadap motivasi karyawan pada PT Ambara Karya Perdana*. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Munandar, AS. (2003). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: UI Press
- Nimran, U. (1999). *Perilaku organisasi*. Surabaya: Citra Media
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurgiyantoro, B. (2009). *Statistik terapan untuk penelitian ilmu-ilmu sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Palagia, M. (2012). Remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak. *Jurnal Analisis Unhas, Vol 1 No.1*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Ranupandojo, H dan Husnan S. (2002). *Manajemen personalia*. Edisi ke-4. Yogyakarta : BPFE.
- Rerung, E.R. (2013). Pengaruh motivasi kerja, tanggung jawab dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BPS Provinsi Sulawesi Selatan dan Kota Makassar. *Jurnal Analisis Unhas, Vol 2 No.1*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Riadi, E. (2013). *Aplikasi Lisrel untuk penelitian analisis jalur*. Jogjakarta: C.V. Andi Offset
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Sastrohadiwiryono, B.S. (2003). *Manajemen tenaga kerja indonesia, pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2002). *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- (2003). *Buku latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Jogjakarta: C.V. Andi Offset.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode penelitian survei*. LP3S, Jakarta
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Supranto J. (2004). *Analisis multivariat*: Rineka Cipta.
- Suprihanto, J. (2000), *Penilaian kinerja dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFPE
- Suryadi. (2010). *TAPM: Pengaruh kompensasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai, studi pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Kapuas Hulu*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Swastha, B. (2000). *Azas-azas marketing*. Yogyakarta: BPFPE.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wiratmoko, T. (2011). *TAPM: Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan RSIA Putra Delima Griyaloka dan RS Bunda Dalima Nusaloka BSD Tangsel*. Jakarta: Universitas Terbuka.

LAMPIRAN

Lampiran I

Kuesioner Penelitian Identitas Responden

1.	Nama	:(tidak harus diisi)
2.	Umur	:
3.	Jenis Kelamin	:	Laki-laki/Perempuan
4.	Jabatan/Posisi	:	KSK KecKab.....
5.	Lama bertugas	: tahun
6.	Pendidikan Terakhir	:

Mohon untuk mengisi kolom-kolom isian di bawah ini dengan memberikan tanda centang/ checklist (√) pada kolom tanggapan yang paling sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu/Sdr(i).

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
A.	Kompensasi					
1.	Saya menerima Gaji tepat waktu					
2.	Saya menerima uang makan tepat waktu					
3.	Saya menerima Gaji dan Uang makan sesuai dengan aturan yang berlaku					
4.	Saya menerima tunjangan kinerja tepat waktu					
5.	Saya menerima tunjangan kinerja berdasarkan kinerja saya					
6.	Pemotongan tunjangan kinerja sudah sesuai dengan aturan yang berlaku					
7.	Saya menerima Insentif dan honor kegiatan tepat waktu					
8.	Saya menerima Insentif dan honor sesuai dengan jenis pekerjaan					
9.	Saya menerima Insentif dan honor sesuai dengan beban pekerjaan					

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
B	Fasilitas Kerja					
10.	Kondisi gedung kantor nyaman untuk bekerja					
11.	Kondisi gedung kantor tertata dengan rapih					
12.	Kondisi gedung kantor bersih					
13.	Laptop yang saya gunakan dalam kondisi baik					
14.	Fasilitas kegiatan pencacahan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kegiatan lapangan					
15.	Fasilitas pencacahan yang disediakan kantor mencukupi kebutuhan					
16.	Saya menerima kendaraan dinas untuk keperluan pengumpulan data					
17.	Saya menggunakan kendaran dinas yang sesuai dengan kondisi wilayah kerja					
18.	Saya selalu menerima biaya pemeliharaan kendaraan dinas sesuai dengan kebutuhan					
19.	Kondisi kendaraan dinas yang saya gunakan masih dalam kondisi baik					
C.	Motivasi					
20.	Penghasilan yang saya terima mencukupi kebutuhan hidup saya dan keluarga					
21.	Saya masih bisa menyisihkan sebagian penghasilan saya dengan menabung					
22.	Insentif dan honor dan biaya operasional yang saya terima cukup untuk membiayai kegiatan pelaksanaan pengumpulan data.					
23.	Fasilitas kerja yang diberikan (kendaraan, laptop, dan ATK) sangat membantu dalam tugas saya sehari-hari					

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
24	Lokasi tempat pencacahan saya tidak sulit (mudah) dan terjangkau					
25	Responden selalu menerima saya dengan baik					
26	Saya merasa aman dan nyaman ketika melakukan kegiatan pengumpulan data					
27	Saya merasa lingkungan kerja cukup nyaman dan menyenangkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari					
28	Saya merasa hubungan dengan sesama KSK terjalin dengan baik					
29	Saya merasa hubungan dengan staf terjalin dengan baik					
30	Saya merasa hubungan dengan pimpinan pimpinan terjalin dengan baik					
31	Saya merasa pimpinan sudah memberikan bimbingan yang cukup terhadap tugas-tugas saya					
32	Pimpinan selalu memberikan pujian ketika KSK bekerja dengan baik					
33	Saya selalu mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja saya					
34	Saya merasa pimpinan sudah memberikan penghargaan yang pantas atas prestasi saya					
35	Saya dapat sepenuhnya mengambil keputusan sendiri untuk kelancaran tugas sehari-hari					
36	Saya dapat mengambil kebijakan sendiri sehubungan dengan penyelesaian tugas					
37	Pimpinan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sesuai dengan aturan dan prestasi kerja					
38	Pimpinan memberikan kesempatan berpendapat dan mengajukan usul pada setiap pengambilan kebijakan					

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
C.	Kinerja					
39	Volume pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
40	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target volume yang sudah ditetapkan					
41	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan meskipun volume pekerjaan besar					
42	Saya telah mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan					
43	Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan saya sudah baik dan tidak pernah dikoreksi/diperbaiki oleh supervisi (pengawas)					
44	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memuaskan pimpinan					
45	Saya merasa bahwa target waktu pekerjaan yang diberikan sesuai dengan beban kerja					
46	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target waktu					

ooooo0000 ===== 0000ooooo

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

A. Variabel Kompensasi

		Correlations									
		x101	x102	x103	x104	x105	x106	x107	x108	x109	x1 sum
x101	Pearson Correlation	1	,401**	,039	,335**	,144	,245*	,263 [†]	,180	-,021	,460**
	Sig. (2-tailed)		,001	,757	,006	,252	,049	,034	,151	,871	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x102	Pearson Correlation	,401**	1	,051	,565**	,428**	,557**	,484**	,063	,222	,753**
	Sig. (2-tailed)	,001		,686	,000	,000	,000	,000	,617	,076	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x103	Pearson Correlation	,039	,051	1	-,154	-,068	-,028	,089	-,036	-,010	,184
	Sig. (2-tailed)	,757	,686		,221	,590	,825	,483	,773	,934	,142
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x104	Pearson Correlation	,335**	,565**	-,154	1	,221	,399**	,423**	,205	,133	,612**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,221		,076	,001	,000	,101	,289	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x105	Pearson Correlation	,144	,428**	-,068	,221	1	,628**	,247*	,141	-,069	,478**
	Sig. (2-tailed)	,252	,000	,590	,076		,000	,048	,263	,584	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x106	Pearson Correlation	,245*	,557**	-,028	,399**	,628**	1	,631**	,364**	,344**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,049	,000	,825	,001	,000		,000	,003	,005	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x107	Pearson Correlation	,263 [†]	,484**	,089	,423**	,247*	,631**	1	,626**	,549**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,034	,000	,483	,000	,048	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x108	Pearson Correlation	,180	,063	-,036	,205	,141	,364**	,626**	1	,530**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,151	,617	,773	,101	,263	,003	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x109	Pearson Correlation	-,021	,222	-,010	,133	-,069	,344**	,549**	,530**	1	,517**
	Sig. (2-tailed)	,871	,076	,934	,289	,584	,005	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x1 sum	Pearson Correlation	,460**	,753**	,184	,612**	,478**	,778**	,846**	,570**	,517**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,142	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

B. Variabel Fasilitas Kerja

Correlations

		X210	X211	X212	X213	X214	X215	X216	X217	X218	X219	X2sum
X210	Pearson Correlation	1	,557**	,479**	,012	,015	-,039	-,211	,207	,041	-,041	,438**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,926	,904	,756	,092	,098	,749	,743	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X211	Pearson Correlation	,557**	1	,345**	,065	-,042	,099	-,281*	,125	,069	,097	,453**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,604	,741	,431	,023	,321	,585	,444	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X212	Pearson Correlation	,479**	,345**	1	,109	,029	-,021	-,263*	,262*	,055	,078	,471**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,387	,821	,868	,034	,035	,662	,536	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X213	Pearson Correlation	,012	,065	,109	1	,418**	,515**	-,025	,312*	,495**	,339**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,926	,604	,387		,001	,000	,842	,011	,000	,006	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X214	Pearson Correlation	,015	-,042	,029	,418**	1	,574**	-,082	,389**	,345**	,335**	,545**
	Sig. (2-tailed)	,904	,741	,821	,001		,000	,515	,001	,005	,006	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X215	Pearson Correlation	-,039	,099	-,021	,515**	,574**	1	-,101	,210	,331**	,427**	,546**
	Sig. (2-tailed)	,756	,431	,868	,000	,000		,425	,093	,007	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X216	Pearson Correlation	-,211	-,281*	-,263*	-,025	-,082	-,101	1	-,258*	-,042	-,076	-,068
	Sig. (2-tailed)	,092	,023	,034	,842	,515	,425		,038	,738	,545	,589
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X217	Pearson Correlation	,207	,125	,262*	,312*	,389**	,210	-,258*	1	,541**	,573**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,098	,321	,035	,011	,001	,093	,038		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X218	Pearson Correlation	,041	,069	,055	,495**	,345**	,331**	-,042	,541**	1	,531**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,749	,585	,662	,000	,005	,007	,738	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X219	Pearson Correlation	-,041	,097	,078	,339**	,335**	,427**	-,076	,573**	,531**	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	,743	,444	,536	,006	,006	,000	,545	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2sum	Pearson Correlation	,438**	,453**	,471**	,622**	,545**	,546**	-,068	,657**	,658**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,589	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

C. Variabel Motivasi Kerja

		Correlations																			
		y120	y121	y122	y123	y124	y125	y126	y127	y128	y129	y130	y131	y132	y133	y134	y135	y136	y137	y138	y1sum
y120	Pearson Correlation	1	.620**	.602**	.260*	.177	.141	.209	-.070	.126	-.112	-.094	-.059	.000	.000	-.110	.000	-.023	.073	-.087	.337**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.037	.158	.262	.085	.579	.319	.373	.455	.838	1.000	1.000	.363	1.000	.853	.562	.492	.008
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y121	Pearson Correlation	.620**	1	.634**	.222	.176	.183	.302*	-.219	-.129	-.225	-.234	-.030	-.016	-.060	-.159	.127	-.044	.073	-.092	.300*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.075	.162	.145	.015	.078	.308	.071	.060	.810	.898	.633	.207	.313	.726	.564	.464	.015
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y122	Pearson Correlation	.602**	.634**	1	.428**	.145	.089	.302*	-.165	-.100	-.029	-.120	-.118	.076	.080	-.094	.232	.033	.067	-.003	.396**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.248	.478	.014	.190	.429	.820	.342	.347	.545	.526	.458	.063	.797	.598	.979	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y123	Pearson Correlation	.260*	.222	.428**	1	.230	.403**	.249*	.183	.309	.281*	.378**	-.038	.206	.183	.233	.174	-.089	.107	.075	.566**
	Sig. (2-tailed)	.037	.075	.000		.085	.001	.045	.143	.012	.023	.002	.784	.089	.143	.061	.165	.481	.397	.555	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y124	Pearson Correlation	.177	.176	.145	.230	1	.183	.473**	.041	.025	-.088	-.204	-.070	.155	-.015	-.114	.098	-.028	-.151	.088	.320**
	Sig. (2-tailed)	.158	.182	.248	.065		.143	.000	.743	.845	.484	.103	.579	.218	.903	.368	.440	.627	.229	.588	.009
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y125	Pearson Correlation	.141	.183	.089	.403**	.193	1	.417**	.310*	.478**	.253*	.311*	.123	-.003	.225	.036	.164	-.177	-.079	.093	.436**
	Sig. (2-tailed)	.262	.145	.478	.001	.143		.001	.012	.000	.042	.012	.330	.981	.071	.777	.192	.158	.530	.482	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y126	Pearson Correlation	.209	.302*	.302*	.249*	.473**	.417**	1	.249*	.230	.088	.006	-.034	.098	.139	.150	.296*	-.180	-.028	.245*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.095	.015	.014	.045	.000	.001		.048	.065	.437	.965	.788	.438	.270	.232	.017	.202	.827	.049	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y127	Pearson Correlation	-.070	-.219	-.165	.183	.041	.310*	.249*	1	.574**	.670**	.584**	.195	.035	.202	.402**	.114	-.028	.235	.317**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.579	.078	.190	.143	.743	.012	.048		.000	.000	.000	.120	.781	.108	.001	.387	.822	.059	.010	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y128	Pearson Correlation	.126	-.129	-.100	.309*	.025	.478**	.230	.574**	1	.455**	.469**	.194	-.129	.102	.356**	.004	-.100	.201	.199	.471**
	Sig. (2-tailed)	.319	.308	.428	.012	.845	.000	.085	.000		.000	.000	.122	.307	.417	.004	.978	.429	.108	.112	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y129	Pearson Correlation	-.112	-.225	-.029	.281*	-.088	.253*	.098	.670**	.455**	1	.645**	.123	.090	.217	.263*	.151	-.024	.218	.130	.451**
	Sig. (2-tailed)	.373	.071	.820	.023	.484	.042	.437	.000	.000		.000	.330	.475	.082	.034	.231	.848	.084	.304	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y130	Pearson Correlation	-.094	-.234	-.120	.378**	-.204	.311*	.006	.584**	.469**	.645**	1	.140	.206	.274*	.307*	.042	-.073	.221	.209	.447**
	Sig. (2-tailed)	.455	.060	.342	.002	.103	.012	.865	.000	.000	.000		.265	.089	.027	.013	.739	.563	.076	.085	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y131	Pearson Correlation	-.059	-.030	-.118	-.038	-.070	.123	-.034	.195	.194	.123	.140	1	-.036	-.011	.158	-.241	-.287*	.040	.229	.203
	Sig. (2-tailed)	.838	.810	.347	.784	.579	.330	.768	.120	.122	.330	.285		.778	.928	.208	.053	.020	.753	.086	.106
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y132	Pearson Correlation	.000	-.016	.076	.206	.155	-.003	.098	.035	-.129	.090	.208	-.036	1	.671**	.385**	.144	-.135	.380**	.566**	.499**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.898	.545	.089	.218	.981	.438	.781	.307	.475	.089	.776		.000	.002	.252	.285	.002	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y133	Pearson Correlation	.000	-.060	.080	.183	-.015	-.225	.139	.202	.102	.217	.274*	-.011	.671**	1	.418**	.200	.035	.400**	.607**	.534**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.833	.528	.143	.803	.071	.270	.108	.417	.082	.027	.929		.001	.110	.780	.001	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y134	Pearson Correlation	-.110	-.159	-.094	.233	-.114	.036	.150	.402*	.356**	.263*	.307*	.158	.385**	.418**	1	.050	-.052	.615**	.538**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.383	.207	.458	.061	.386	.777	.232	.001	.004	.034	.013	.208	.002	.001		.691	.681	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y135	Pearson Correlation	.000	.127	.232	.174	.098	.164	.286*	.114	.004	.151	.042	-.241	.144	.200	.050	1	.388**	.080	.139	.388**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.313	.083	.165	.440	.192	.017	.367	.976	.231	.739	.053	.252	.110	.891		.001	.524	.269	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y136	Pearson Correlation	-.023	-.044	.033	-.089	-.028	-.177	-.160	-.028	-.100	-.024	-.073	-.287*	-.135	.035	-.052	.388**	1	-.032	-.100	.031
	Sig. (2-tailed)	.853	.726	.797	.481	.827	.158	.202	.822	.429	.848	.583	.020	.285	.780	.681	.001		.802	.427	.808
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y137	Pearson Correlation	.073	.073	.067	.107	-.151	-.078	-.028	.235	.201	.216	.221	.040	.380**	.400**	.615**	.080	-.032	1	.428**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.562	.564	.598	.387	.229	.530	.827	.059	.108	.084	.076	.753	.002	.001	.000	.524	.802		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y138	Pearson Correlation	-.087	-.092	-.003	.075	.088	.093	.245*	.317**	.169	.130	.208	.228	.568**	.607**	.538**	.139	-.100	.428**	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.492	.484	.878	.555	.588	.482	.049	.010	.112	.304	.085	.088	.000	.000	.000	.288	.427	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y1sum	Pearson Correlation	.337**	.300*	.396**	.566**	.320*	.436**	.534**	.529**	.471**	.451**	.447**	.203	.488**	.534**	.526**	.388**	.031	.457**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.015	.001	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.108	.000	.000	.000	.001	.809	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

D. Variabel Kinerja Kerja**Correlations**

		y239	y240	y241	y242	y243	y244	y245	y246	y2sum
y239	Pearson Correlation	1	,638**	,427**	,173	,261*	,436**	,444**	,245*	,710**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,167	,035	,000	,000	,049	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y240	Pearson Correlation	,638**	1	,378**	,115	,070	,434**	,158	,349**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,361	,579	,000	,208	,004	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y241	Pearson Correlation	,427**	,378**	1	,094	,160	,264*	,441**	,360**	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,457	,202	,033	,000	,003	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y242	Pearson Correlation	,173	,115	,094	1	,211	,047	,175	,268*	,370**
	Sig. (2-tailed)	,167	,361	,457		,092	,709	,162	,031	,002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y243	Pearson Correlation	,261*	,070	,160	,211	1	,643**	,611**	,197	,671**
	Sig. (2-tailed)	,035	,579	,202	,092		,000	,000	,115	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y244	Pearson Correlation	,436**	,434**	,264*	,047	,643**	1	,431**	,144	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,033	,709	,000		,000	,254	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y245	Pearson Correlation	,444**	,158	,441**	,175	,611**	,431**	1	,313*	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,208	,000	,162	,000	,000		,011	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y246	Pearson Correlation	,245*	,349**	,360**	,268*	,197	,144	,313*	1	,552**
	Sig. (2-tailed)	,049	,004	,003	,031	,115	,254	,011		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y2sum	Pearson Correlation	,710**	,605**	,623**	,370**	,671**	,710**	,743**	,552**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas

A. Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X101	30,05	14,076	,351	,748
X102	30,97	10,468	,594	,707
X103	30,49	15,129	-,010	,801
X104	30,65	12,607	,472	,730
X105	30,60	13,900	,361	,747
X106	30,83	12,080	,699	,699
X107	31,38	9,990	,745	,671
X108	30,74	12,977	,430	,736
X109	30,72	13,485	,387	,743

B. Variabel Fasilitas Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,640	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X210	35,12	12,578	,257	,625
X211	35,43	12,249	,237	,632
X212	35,31	11,998	,240	,635
X213	35,37	11,549	,477	,579
X214	35,45	12,157	,398	,598
X215	35,48	12,535	,431	,599
X216	35,32	15,597	-,269	,726
X217	35,28	11,860	,550	,575
X218	35,66	11,259	,518	,568
X219	35,63	10,705	,474	,571

*C. Variabel Motivasi Kerja***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y20	65,51	33,910	,231	,689
Y21	66,00	33,750	,152	,699
Y22	65,85	32,945	,270	,685
Y23	65,32	32,910	,502	,672
Y24	66,51	33,098	,134	,708
Y25	65,92	32,635	,318	,681
Y26	65,80	32,444	,449	,671
Y27	65,68	32,503	,444	,672
Y28	65,23	33,430	,396	,678
Y29	65,32	33,285	,365	,679
Y30	65,45	32,845	,342	,679
Y31	66,38	34,740	,011	,724
Y32	65,85	31,851	,367	,675
Y33	66,29	31,366	,417	,669
Y34	65,97	31,655	,415	,670
Y35	65,85	33,476	,284	,684
Y36	66,43	36,812	-,130	,732
Y37	65,86	33,184	,369	,678
Y38	65,92	31,260	,492	,663

D. Variabel Kinerja KSK**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z39	25,26	9,509	,603	,741
Z40	25,25	9,845	,463	,761
Z41	25,42	9,622	,474	,760
Z42	25,05	11,107	,230	,791
Z43	26,06	9,027	,507	,755
Z44	25,91	9,023	,574	,742
Z45	25,52	8,722	,611	,734
Z46	25,29	10,148	,406	,770

Lampiran 4 Data Variabel Penelitian

A. Variabel Kompensasi

No	x101	x102	x104	X105	X106	X107	X108	X109
1	5	3	4	4	4	2	4	3
2	5	4	2	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	1	4	4	4	3	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	3	3	4	4	4	4	3
7	4	3	3	5	4	3	4	4
8	4	2	3	3	2	1	2	2
9	5	5	5	5	4	4	5	5
10	5	3	3	4	3	1	3	3
11	5	3	4	4	4	2	3	3
12	4	4	4	4	4	3	4	4
13	5	4	4	4	4	3	4	4
14	5	5	5	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	4	4	4	4
17	4	3	4	3	3	2	3	4
18	4	2	2	2	2	1	2	5
19	4	3	4	3	3	2	3	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	3	4
23	4	1	4	4	4	3	4	4
24	4	2	2	4	3	2	4	3
25	5	4	5	4	4	3	4	4
26	5	5	5	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	3	4	4
28	5	5	5	4	4	4	4	4
29	5	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	4	3	4	4
31	5	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4

A. Variabel Kompensasi (Lanjutan)

No	x101	x102	x104	X105	X106	X107	X108	X109
33	5	3	4	3	3	4	5	4
34	4	4	4	4	4	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	3	4	4
37	5	3	4	3	3	4	5	4
38	5	5	5	5	3	1	1	1
39	5	4	4	4	4	3	4	4
40	5	5	5	4	4	4	3	4
41	4	2	3	4	2	2	4	4
42	4	1	3	4	3	1	4	2
43	5	5	5	4	4	4	4	4
44	4	4	2	4	4	4	3	4
45	5	4	4	5	5	4	4	4
46	4	4	4	4	4	3	4	4
47	5	5	4	5	5	4	5	5
48	5	3	3	4	3	1	3	3
49	4	4	4	4	3	3	3	3
50	4	4	4	4	4	3	4	4
51	4	4	4	4	4	3	4	4
52	4	4	4	4	4	3	4	4
53	5	5	5	4	4	4	4	4
54	5	3	3	4	4	2	3	4
55	4	2	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	3	4	4
57	5	2	4	3	3	4	5	4
58	4	2	3	4	2	2	4	4
59	5	4	5	4	4	4	4	4
60	5	5	4	5	5	4	4	4
61	5	3	4	3	3	4	5	4
62	4	4	4	4	4	3	4	4
63	4	2	4	4	4	4	4	4
64	4	3	4	3	3	2	3	4
65	5	4	4	4	4	4	4	4

B. Variabel Fasilitas Kerja

No	X210	X211	X212	X214	X215	X216	X217	X218	X219
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	3	3	4	3	4
3	5	3	5	3	5	3	5	4	3
4	2	2	2	5	3	4	3	3	2
5	4	4	5	4	4	3	4	4	4
6	4	2	2	4	3	3	4	4	4
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	5	5	5	2	2	3	2	2	1
9	5	5	5	5	5	5	4	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	4	4	5	4	3	3	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	5	5	4	4	5	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4
17	4	3	5	4	4	3	4	3	2
18	5	5	3	2	2	3	2	2	1
19	4	3	5	3	4	3	4	3	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	3	5	3	3	4	4	3	3
24	5	5	2	3	3	3	4	2	2
25	4	5	4	4	4	4	4	4	5
26	5	5	5	4	4	4	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4
31	4	3	5	4	4	4	4	4	4
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4

B. Variabel Fasilitas Kerja (Lanjutan)

No	X210	X211	X212	X214	X215	X216	X217	X218	X219
33	1	1	1	2	4	4	4	3	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	3	5	4	4	3	3
38	5	3	5	4	5	5	5	4	5
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	5	5	4	4	4	4
41	5	5	5	3	4	3	4	2	2
42	4	5	5	4	3	4	4	2	4
43	5	5	3	4	4	4	5	5	5
44	3	3	4	3	3	3	4	3	4
45	2	2	2	5	5	5	3	4	2
46	5	4	5	5	4	4	5	4	3
47	5	4	5	5	5	4	5	4	5
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4
49	4	4	4	4	4	4	3	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	3	5	4	4	5	4	3
52	4	4	4	4	4	4	5	4	3
53	4	4	1	3	5	4	4	4	4
54	5	3	5	3	3	3	4	4	2
55	4	2	4	4	3	3	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	3	4	5	5	5	3	2	3
58	4	5	5	4	4	4	4	2	4
59	5	5	5	4	4	5	5	4	5
60	4	5	5	5	4	5	5	5	5
61	5	3	5	4	4	4	4	3	5
62	4	3	3	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	3	3	4	4	4
64	4	4	4	3	4	4	4	3	4
65	5	4	3	5	4	4	4	4	4

C. Variabel Motivasi Kerja

No	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27
1	4	2	4	4	3	4	4	4
2	4	2	4	3	2	2	3	4
3	4	4	5	5	1	4	3	4
4	4	2	2	4	1	4	2	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4
6	3	2	2	4	2	4	4	5
7	3	3	3	5	4	4	4	3
8	4	4	4	4	1	2	3	3
9	5	5	5	5	3	5	5	5
10	3	3	4	4	4	3	3	4
11	4	2	4	5	4	3	4	3
12	4	4	3	4	3	4	4	4
13	4	4	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	5	4	4	4
15	4	3	4	4	4	3	4	4
16	4	4	3	4	3	4	4	4
17	4	3	3	4	3	4	4	3
18	4	2	2	4	1	4	2	4
19	3	3	4	4	4	3	4	3
20	4	4	4	4	4	3	4	4
21	4	4	4	5	4	3	4	4
22	4	4	4	4	1	4	4	4
23	4	3	3	4	3	3	3	3
24	4	4	4	4	1	2	2	3
25	5	4	4	4	3	3	5	4
26	5	5	5	5	4	4	4	4
27	4	4	3	4	3	4	4	4
28	5	5	4	4	5	4	4	3
29	4	4	4	4	3	4	4	4
30	4	4	4	4	3	4	4	4
31	4	4	4	4	3	4	4	4
32	4	4	4	4	4	3	4	4

C. Variabel Motivasi Kerja(Lanjutan)

No	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27
33	4	2	3	4	2	3	4	4
34	4	3	4	4	4	3	4	4
35	4	4	4	4	3	4	4	4
36	4	2	4	5	4	3	4	4
37	5	5	5	4	3	3	3	2
38	5	5	5	5	4	4	4	4
39	4	4	3	4	4	4	5	4
40	5	5	4	4	5	4	4	3
41	2	2	2	3	2	3	3	4
42	2	2	2	3	3	3	3	4
43	5	4	4	4	5	4	4	5
44	4	3	2	4	4	3	3	3
45	4	3	4	5	2	5	3	4
46	4	4	4	4	2	5	4	3
47	5	4	4	5	5	5	5	5
48	4	4	3	4	2	3	3	4
49	2	3	3	5	4	4	4	4
50	4	4	4	4	2	5	4	3
51	3	3	3	4	3	4	4	4
52	4	3	4	4	3	3	4	4
53	4	4	5	5	1	4	4	4
54	3	2	2	4	2	4	4	5
55	4	4	4	5	2	2	3	4
56	4	4	4	4	1	4	4	4
57	4	3	3	3	2	2	3	4
58	4	3	3	4	2	2	3	4
59	5	4	4	4	3	3	4	4
60	5	4	5	5	3	5	4	5
61	5	5	5	4	3	3	3	2
62	4	4	4	4	3	4	4	3
63	4	3	4	4	3	3	4	3
64	4	4	3	4	2	3	3	4
65	4	2	3	5	5	5	3	5

C. Variabel Motivasi Kerja(Lanjutan)

No	Y28	Y29	Y30	Y32	Y33	Y34	Y35	Y37	Y38
1	4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	5	5	5	4	5	5	5	4
4	5	5	5	4	3	4	2	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
6	5	5	5	1	2	3	4	3	2
7	4	3	5	5	4	4	5	4	4
8	4	4	4	3	3	3	3	4	2
9	5	5	5	4	4	4	3	4	4
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3
13	4	4	4	4	3	4	2	4	4
14	5	4	3	2	2	5	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4
17	5	3	3	4	4	4	4	4	4
18	5	3	5	4	3	4	2	4	4
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	3	3	3	3	4	3
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4
22	5	4	4	2	2	5	4	4	4
23	4	4	3	3	3	3	3	3	1
24	4	4	4	3	3	3	3	4	2
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	3	3	2	4	4	3
27	4	4	4	4	3	4	4	4	3
28	4	3	2	3	2	2	4	3	3
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4
30	4	4	4	4	3	3	3	4	4
31	4	4	4	4	3	3	4	4	4
32	4	4	4	4	3	4	3	3	3

C. Variabel Motivasi Kerja(Lanjutan)

No	Y28	Y29	Y30	Y32	Y33	Y34	Y35	Y37	Y38
33	4	5	5	5	5	5	4	4	4
34	4	4	3	4	4	3	4	3	4
35	4	4	4	3	2	3	4	3	3
36	5	5	4	4	3	4	3	3	3
37	3	3	3	3	2	2	3	3	2
38	5	5	5	3	5	3	4	4	4
39	4	4	4	4	3	4	2	4	4
40	4	3	2	3	2	2	4	3	3
41	4	5	4	4	3	3	4	4	4
42	4	5	4	4	3	3	3	4	4
43	5	5	5	5	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	4	3	4	4
45	5	5	5	3	3	3	3	3	4
46	4	4	4	3	2	2	4	2	3
47	5	5	5	5	4	5	4	4	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	3	2	4
50	4	4	4	4	2	2	4	2	3
51	5	4	5	5	5	4	4	4	5
52	4	4	4	4	4	3	4	3	4
53	4	5	4	5	4	5	5	5	4
54	5	5	5	1	2	3	4	3	2
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4
56	5	4	4	2	2	5	3	4	4
57	3	4	4	3	3	3	4	3	4
58	4	4	4	3	4	3	4	3	4
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	4	4	4	4	4	4
61	3	3	3	3	2	2	3	3	2
62	4	4	4	3	2	3	4	3	3
63	4	4	4	4	4	3	4	3	4
64	4	4	3	4	4	4	4	4	4
65	5	5	5	3	1	3	4	3	2

D. Variabel Kinerja

No	Y39	Y40	Y41	Y42	Y43	Y44	Y45	Y46
1	4	4	4	4	2	3	4	4
2	2	4	4	4	2	2	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	2	2	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	2	3	4	3	2	4	3
7	4	4	3	4	3	3	4	4
8	3	3	2	4	2	2	3	3
9	4	4	4	5	5	4	4	5
10	4	4	4	4	2	2	4	5
11	4	4	4	3	3	4	4	3
12	4	4	4	4	3	3	4	4
13	4	4	4	4	3	4	4	4
14	4	4	5	5	4	4	4	4
15	4	4	4	4	3	3	4	4
16	4	4	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	2	2	4	4
18	3	3	2	4	2	2	1	2
19	4	4	4	5	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	3	3	4
21	4	4	3	4	4	4	4	4
22	4	4	4	3	3	4	4	4
23	3	3	3	4	2	2	3	3
24	2	2	4	3	3	2	3	3
25	4	4	4	5	4	4	4	4
26	4	4	4	5	5	4	5	4
27	4	4	4	3	3	4	4	4
28	4	4	3	4	3	3	4	5
29	4	4	4	4	3	4	3	4
30	4	4	4	4	3	4	4	4
31	5	5	5	4	3	3	4	4
32	4	4	4	4	3	4	4	4

D. Variabel Kinerja (Lanjutan)

No	Y39	Y40	Y41	Y42	Y43	Y44	Y45	Y46
33	4	3	4	4	3	3	4	4
34	4	5	3	3	2	4	2	3
35	4	5	4	5	2	3	3	4
36	5	5	5	5	2	3	3	5
37	4	4	4	4	3	3	4	2
38	5	5	5	4	4	4	5	4
39	4	4	3	4	4	4	4	4
40	4	5	4	4	2	4	2	4
41	3	3	4	4	2	2	3	4
42	2	2	4	4	3	3	3	4
43	4	4	4	5	4	4	4	4
44	4	4	4	4	2	2	3	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	3	4	3	3	3	4
47	4	4	4	4	5	3	5	5
48	3	3	3	4	3	3	3	4
49	4	4	4	3	3	4	4	3
50	4	4	3	4	3	3	4	4
51	4	4	3	5	3	3	4	3
52	4	4	4	4	3	3	3	3
53	5	5	5	4	3	3	4	4
54	4	3	4	4	3	3	4	4
55	4	4	4	3	3	3	3	4
56	4	4	4	4	3	3	3	4
57	2	4	2	4	2	2	1	4
58	4	3	3	5	2	2	3	4
59	4	4	3	4	4	4	4	4
60	4	4	4	5	4	4	5	4
61	4	3	3	4	3	3	3	2
62	4	4	2	4	3	3	3	4
63	4	4	4	4	2	3	3	4
64	3	3	3	4	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 5 Hasil Analisis Jalur

A. Model Struktur Pertama

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,443	5,43707

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1564,486	2	782,243	26,461	,000 ^a
	Residual	1832,828	62	29,562		
	Total	3397,314	64			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,497	4,449		4,607	,000
	X1	,769	,210	,469	3,659	,001
	X2	,429	,208	,264	2,060	,044

- a. Dependent Variable: Y

B. Model Struktur Kedua**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y, X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,691	,676	2,50264

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854,236	3	284,745	45,463	,000 ^a
	Residual	382,054	61	6,263		
	Total	1236,290	64			

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,038	2,373		-1,702	,094
	X1	,237	,107	,240	2,227	,030
	X2	,221	,099	,226	2,234	,029
	Y	,289	,058	,480	4,950	,000

a. Dependent Variable: Z