BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk menguji sejauh mana alat ukur dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *rank spearman*.

Butir yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Hasil korelasi yang diperoleh secara statistic selanjutnya dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r, bila r hitung > r tabel berarti data tersebut *valid* dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian, begitupun sebaliknya. Nilai r tabel dengan *df* = (N-2) = 81, α = 5% diperoleh angka 0,2159. Untuk membantu memudahkan dalam mencari r hitung dibantu dengan menggunakan SPSS *statistics 22 for windows*.

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,738	0,2159	Valid
P2	0,452	0,2159	Valid
P3	0,432	0,2159	Valid
P4	0,242	0,2159	Valid
P5	0,285	0,2159	Valid
P6	0,617	0,2159	Valid
P7	0,673	0,2159	Valid
P8	0,665	0,2159	Valid
P9	0,597	0,2159	Valid
P10	0,544	0,2159	Valid
P11	0,479	0,2159	Valid
P12	0,584	0,2159	Valid
P13	0,443	0,2159	Valid
P14	0,473	0,2159	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas, diketahui bahwa dalam variable motivasi (X) semua item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel.

Tabel 4.2
Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P15	0,600	0,2159	Valid
P16	0,507	0,2159	Valid
P17	0,602	0,2159	Valid
P18	0,691	0,2159	Valid
P19	0,548	0,2159	Valid
P20	0,512	0,2159	Valid
P21	0,477	0,2159	Valid
P22	0,452	0,2159	Valid
P23	0,486	0,2159	Valid
P24	0,311	0,2159	Valid
P25	0,626	0,2159	Valid

Sumber: Data hasil Olahan, 2015

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji validitas, diketahui bahwa dalam variabel kinerja (Y) semua item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel.

repository.unisba.ac.id

4.1.2 Hasil Uji Relibilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Menurut Priyatno (2012:177) analisis reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur berupa kuesioner, skala atau angket, apakah alat tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Besarnya koefisien ini berkisar dari nol hingga satu, makin besar nilai koefisien maka makin tinggi keandalan alat ukur dan tingkat konsistensi jawaban. Menurut Sekaran dalam Wijaya (2012:116) suatu *construct* dikatakan *reliable* jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,7. Dalam perhitungan uji relibialitas ini, dibantu menggunakan SPSS *statistics 22 for windows*, dengan hasil sebagai berikut

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
(X)	0,858	Reliabel
(Y)	0,844	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel motivasi (X), dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel, karena nilai reliabilitasnya lebih besar dari 0,7.

repository.unisba.ac.id

4.2 Karakteristik Responden

Sebelum diuraikan mengenai tanggapan responden tentang motivasi dan kinerja, dibawah ini diuraikan gambaran umum responden sebagai berikut:

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	F	%
1.	Laki-laki	45	54%
2.	Perempuan	38	46%
Jumlah		**83**	**100%**

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Tabel 4.4 menunjukkan jumlah responden terbesar adalah responden laki-laki yakni sebanyak 45 orang atau sebesar 54%.Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat adalah laki-laki.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	F	%
1.	26-30	2	2%
2.	31-35	11	13%
3.	36-40	13	16%
4.	41-45	20	24%
5.	46-50	16	19%
6.	51-55	17	21%
7.	56-60	4	5%
Jumlah		**83**	**100%**

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Tabel 4.5 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan usia, jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 41-45 tahun yakni 20 orang atau sebesar 24%. Sehingga rata-rata pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat berumur 41-45 tahun.

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	F	%
1.	S3	2	2,5%
2.	S2	26	31%
3.	S1	23	28%
4.	D4	2	2,5%
5.	D3	9	11%
6.	SMA	20	24%
7.	SMP	0	0%
8.	SD	1	1%
Jumlah		**83**	**100%**

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Tabel 4.6 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan pendidikan terakhir, jumlah responden terbesar adalah responden yang berpendidikan terakhir S2 yakni 26 orang atau sebesar 31%.Sehingga rata-rata pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat berpendidikan terakhir S2.

4.2.2 Analisis Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari lapangan untuk tahap selanjutnya adalah menganalisa tanggapan dari responden.Dari tahapan ini juga digolongkan ke dalam beberapa bagaian, diantaranya pengklasifikasian tanggapan responden, dan pembobotannya. Variabel motivasi dan kinerja pegawai akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner.

repository.unisba.ac.id

4.2.2.1 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Motivasi di BPLHD Provinsi Jawa Barat.

Pada variabel motivasi terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel motivasi yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 14 (empat belas) item pernyataan.Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pernyataan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pernyataan. Item-item pertanyaan untuk variabel motivasi adalah sebagai berikut.

1. Dimensi Prestasi

   Prestasi merupakan tanggapan pegawai mengenai berbagai prestasi yang mereka dapatkan sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk dapat mencapai prestasi yang diinginkan.Tanggapan tersebut meliputi dorongan menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan, menyukai pekerjaan yang menantang, dorongan mencapai segala sesuatu dengan kerja keras.Dalam dimensi prestasi terdapat tiga indikator yang disajikan pada tabel 4.7, tabel 4.8, dan tabel 4.9.

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Menggunakan Keterampilan dan Kemampuan Dalam Mengerjakan Pekerjaan.

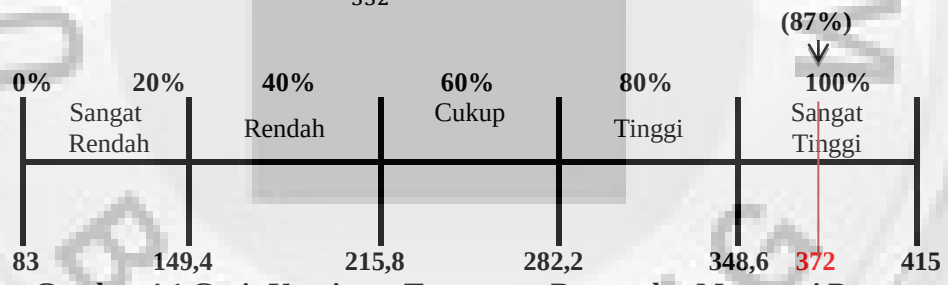
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,5**
Tidak Setuju	1	1,2	2	
Ragu-Ragu	8	9,6	24	
Setuju	24	28,9	96	
Sangat Setuju	50	60,2	250	
Total	**83**	**100,00**	**372**	

Sumber : Hasil pengolahan data 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{372-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{289}{332}$ x 100% = **87%**



Gambar 4.1 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Menggunakan Keterampilan dan Kemampuan Dalam Mengerjakan Pekerjaan

Berdasarkan hasil tabel 4.7 total skor dimensi prestasi terkait dengan indikator dorongan menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan didapatkan hasil sebesar 372 atau 87%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.1, akan menunjukkan di garis rentang sangat tinggi. Artinya, animo pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sangat tinggi.

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Menyukai Pekerjaan yang Menantang.

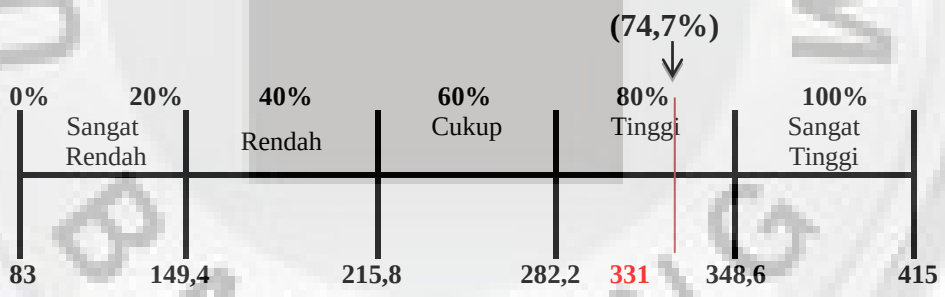
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4**
Tidak Setuju	2	2,4	4	
Ragu-ragu	6	7,2	18	
Setuju	66	79,5	264	
Sangat Setuju	9	10,8	45	
Total	**83**	**100,00**	**331**	

Sumber : Hasil pengolahan data 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{331-83}{415-83}$ x 100%

$= \frac{248}{332}$ x 100% = **74,7%**



Gambar 4.2 Garis KontinumKontinum Tanggapan Responden Mengenai Menyukai Pekerjaan yang Menantang

Berdasarkan hasil tabel 4.8 total skor dimensi prestasi terkait dengan indikator menyukai pekerjaan yang menantang didapatkan hasil sebesar 331 atau 74,7%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.2, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, ketertarikan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat pada pekerjaan yang menantang tinggi.

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Mencapai Segala Sesuatu Dengan Kerja Keras.

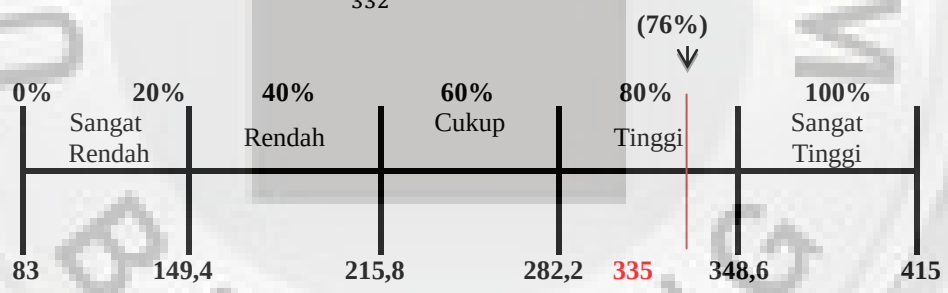
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,04**
Tidak Setuju	2	2,4	4	
Ragu-Ragu	10	12	30	
Setuju	54	65,1	216	
Sangat Setuju	17	20,5	85	
Total	**83**	**100,00**	**335**	

Sumber : Hasil pengolahan data 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{335-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{252}{332}$ x 100% = **76%**



Gambar 4.3 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Mencapai Segala Sesuatu Dengan Kerja Keras

Berdasarkan hasil tabel 4.9 total skor dimensi prestasi terkait dengan indikator dorongan mencapai segala sesuatu dengan kerja keras didapatkan hasil sebesar 335 atau 76%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.3, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, keinginan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dalam mencapai segala sesuatu dengan kerja keras tinggi.

repository.unisba.ac.id

2. Dimensi Pengakuan

Pegawai BPLHD Jawa Barat menginginkan pengakuan dalam pekerjaan nya sehingga dapat terus termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.Tanggapan tersebut meliputi pemberian pujian atas hasil kerja, penghargaan atas hasil kerja, dan adanya kritikan yang membangun.Dalam dimensi pengakuan terdapat tiga indikator yang disajikan pada tabel 4.10, tabel 4.11, dan tabel 4.12.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Pujian Atas Hasil Kerja

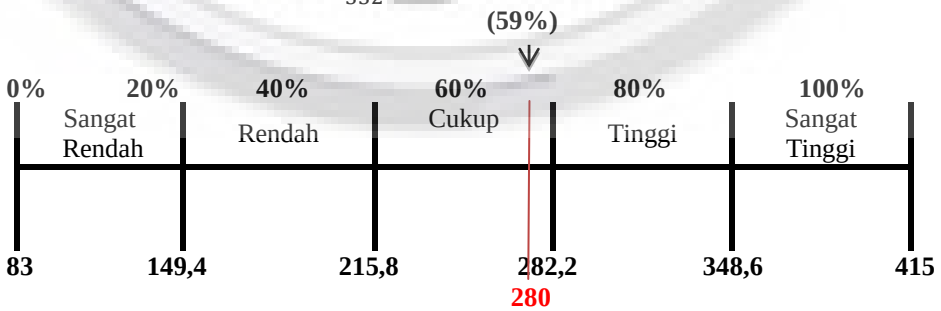
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	
Tidak Setuju	4	4,8	8	
Ragu-Ragu	55	66,3	165	**3,4**
Setuju	13	15,7	52	
Sangat Setuju	11	13,3	55	
Total	83	100,00	280	

Sumber : Hasil pengolahan data 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{280-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{197}{332}$ x 100% = **59%**



Gambar 4.4 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Pujian Atas Hasil Kerja

repository.unisba.ac.id

Berdasarkan hasil tabel 4.10 total skor dimensi pengakuan terkait dengan indikator memberikan pujan atas hasil kerja didapatkan hasil sebesar 280 atau 59%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.4, akan menunjukkan di garis rentang cukup. Artinya, sambutan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dengan diberikan pujian atas hasil kerja tinggi.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Atas Hasil Kerja.

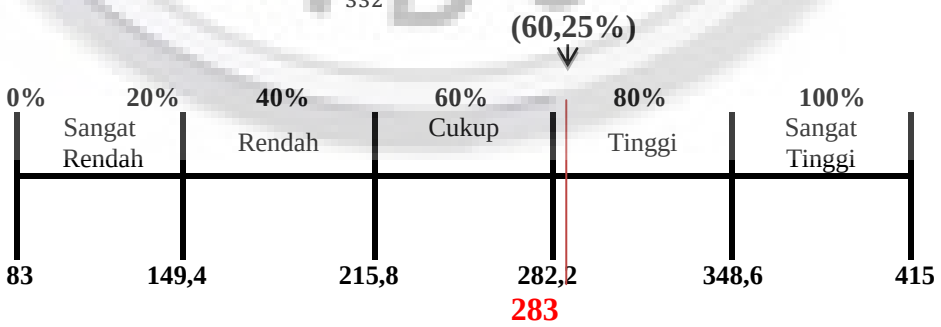
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**3,41**
Tidak Setuju	9	10,8	18	
Ragu-Ragu	47	56,6	141	
Setuju	11	13,3	44	
Sangat Setuju	16	19,3	80	
Total	83	100,00	283	

Sumber : Hasil pengolahan data 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{283-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{200}{332}$ x 100% **=60,25%**



Gambar 4.5 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Atas Hasil Kerja

repository.unisba.ac.id

Berdasarkan hasil tabel 4.11 total skor dimensi pengakuan terkait dengan indikator penghargaan atas hasil kerja didapatkan hasil sebesar 283 atau 60%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.5, akan menunjukkan di garis rentang cukup. Artinya, keinginan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dengan adanya penghargaan atas hasil kerja tinggi.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Kritikan yang Membangun.

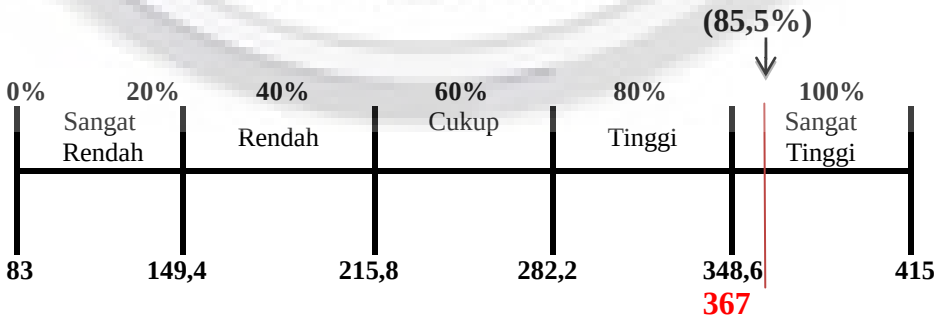
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,4**
Tidak Setuju	2	2,4	4	
Ragu-Ragu	8	9,6	24	
Setuju	26	31,3	104	
Sangat Setuju	47	56,6	235	
Total	83	100,00	367	

Sumber : Hasil pengolahan data 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{367-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{284}{332}$ x 100% = **85,5%**



Gambar 4.6 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Kritikan yang Membangun

repository.unisba.ac.id

Berdasarkan hasil tabel 4.12 total skor dimensi pengakuan terkait dengan indikator kritikan yang membangun didapatkan hasil sebesar 367 atau 85,5%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.6, akan menunjukkan di garis rentang sangat tinggi. Artinya, sambutan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat mengenai kritikan yang membangun sangat tinggi.

3. Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaann itu sendiri merupakan berbagai tanggapan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat mengenai pekerjaan yang tidak rutin, menarik, dan menantang, membutuhkan inovasi dan kreatifitas, serta tidakk memiliki rasa putus asa atau pesimis dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan.Dari ketiga dimensi pekerjaan itu sendiri disajikan pada tabel 4.13, tabel 4.14, dan tabel 4.15.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan yang Tidak Rutin, Menarik dan Menantang.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,2**
Tidak Setuju	5	6	10	
Ragu-Ragu	12	14,5	36	
Setuju	28	33,7	112	
Sangat Setuju	38	45,8	190	
Total	83	100,00	348	

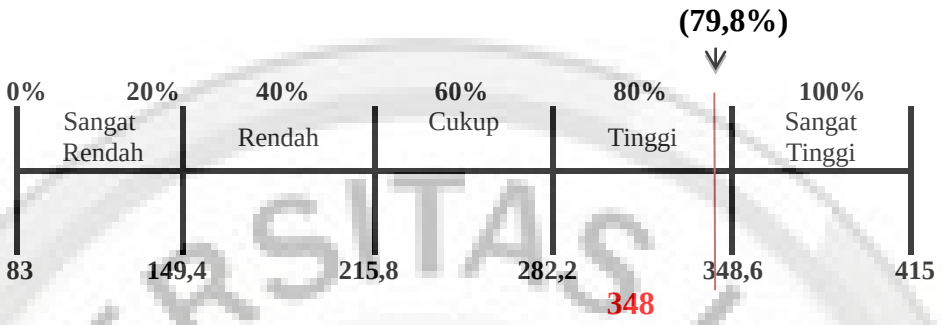
Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

repository.unisba.ac.id

- Persentase skor $= \frac{348-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{265}{332}$ x 100% = **79,8%**



Gambar 4.7 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan yang Tidak Rutin, Menarik dan Menantang

Berdasarkan hasil tabel 4.13 total skor dimensi pekerjaan itu sendiri terkait dengan indikator pekerjaan yang tidak rutin, menarik dan menantang didapatkan hasil sebesar 348 atau 79,8%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.7, akan menunjukkan di garis rentang sangat tinggi. Artinya, minat pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dalam mengerjakan pekerjaan yang tidak rutin, menarik dan menantang sangat tinggi.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Membutuhkan Inovasi dan Kreatifitas.

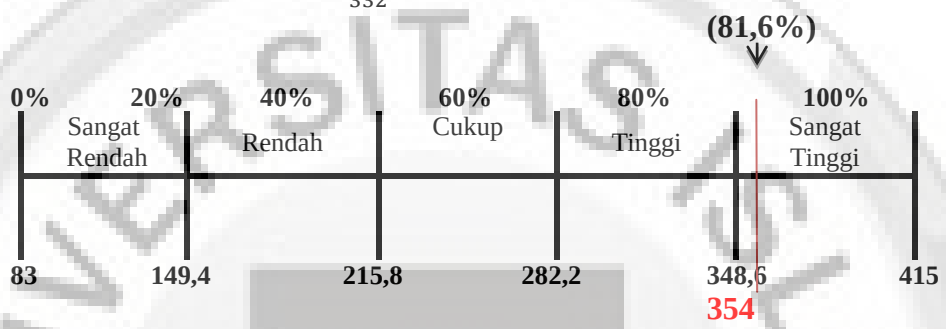
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,3**
Tidak Setuju	2	2,4	4	
Ragu-Ragu	10	12,0	30	
Setuju	35	42,2	140	
Sangat Setuju	36	43,4	180	
Total	83	100,00	354	

Sumber : Hasil pengolahan data 2015

repository.unisba.ac.id

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{354-83}{415-83}$ x 100%
  $= \frac{271}{332}$ x 100% = **81,6%**



Gambar 4.8 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Membutuhkan Inovasi dan Kreatifitas

Berdasarkan hasil tabel 4.14 total skor dimensi pekerjaan itu sendiri terkait dengan indikator membutuhkan inovasi dan kreatifitas didapatkan hasil sebesar 354 atau 81,6%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.8, akan menunjukkan di garis rentang sangat tinggi. Artinya, perhatian pegawai BPLHD Provinsi Jawa barat atas pekerjaan yang membutuhkan inovasi dan kreativitas sangat tinggi.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Tidak Memiliki Rasa Putus Asa/Pesimis Dalam Mengerjakan/Menyelesaikan Pekerjaan.

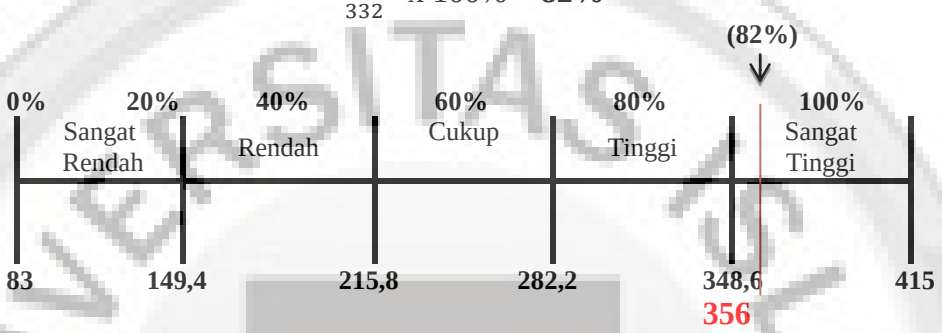
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,3**
Tidak Setuju	3	3,6	6	
Ragu-Ragu	8	9,6	24	
Setuju	34	41	136	
Sangat Setuju	38	45,8	190	
Total	83	100,00	356	

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

repository.unisba.ac.id

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{356-83}{415-83}$ x 100%
  $= \frac{273}{332}$ x 100% =**82%**



Gambar 4.9 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Tidak Memiliki Rasa Putus Asa/Pesimis Dalam Mengerjakan/Menyelesaikan Pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabel 4.15 total skor dimensi pekerjaan itu sendiri terkait dengan indikator tidak memiliki rasa putus asa atau pesimis dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan didapatkan hasil sebesar 356 atau 82%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.9, akan menunjukkan di garis rentang sangat tinggi. Artinya, tekad pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat ditunjukkan dengan tidak memiliki rasa putus asa atau pesimis dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan tanggapan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat mengenai pekerjaan yang memberikan tanggung jawab yang luas dan penuh dari atasan, dan wewenang pengambilan keputusan.Dari kedua dimensi tanggung jawab disajikan pada tabel 4.16, dan tabel 4.17.

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan yang Memberikan Tanggung Jawab yang Luas dan Penuh Dari Atasan.

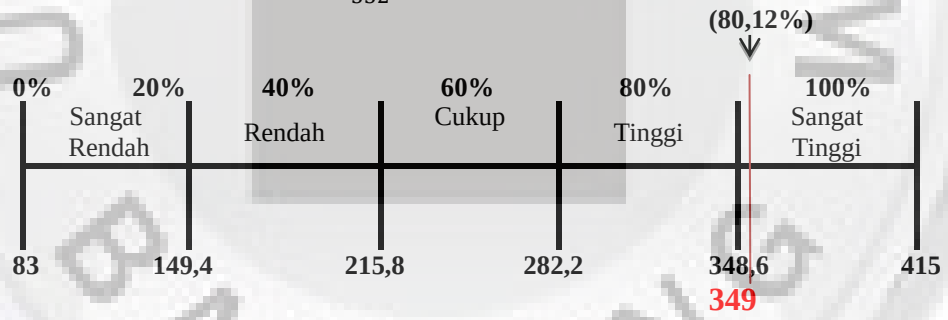
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,2**
Tidak Setuju	2	2,4	4	
Ragu-Ragu	10	12	30	
Setuju	40	48,2	160	
Sangat Setuju	31	37,3	155	
Total	83	100,00	349	

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{349-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{266}{332}$ x 100% = **80,12%**



Gambar 4.10 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan yang Memberikan Tanggung Jawab yang Luas dan Penuh Dari atasan

Berdasarkan hasil tabel 4.16 total skor dimensi tanggung jawab terkait dengan indikator pekerjaan yang memberikan tanggung jawab yang luas dan penuh dari atasan didapatkan hasil sebesar 349 atau 80%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.10, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, ketertarikan pegawai BPLHD

repository.unisba.ac.id

Provinsi Jawa Barat pada pekerjaan yang memberikan tanggung jawab yang luas dan penuh dari atasan tinggi.

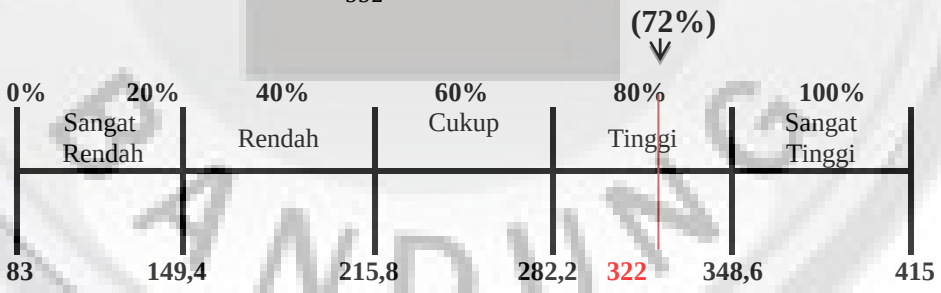
Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Wewenang Pengambilan Keputusan.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	3	3,6	3	**3,9**
Tidak Setuju	5	6,0	10	
Ragu-Ragu	14	16,9	42	
Setuju	38	45,8	152	
Sangat Setuju	23	27,7	115	
Total	83	100,00	322	

Sumber : Hasil pengolahan data 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{322-83}{415-83}$ x 100%
  $= \frac{239}{332}$ x 100% **=72%**



Gambar 4.11 Garis KontinumTanggapan Responden Mengenai Wewenang Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil tabel 4.17 total skor dimensi tanggung jawab terkait dengan indikator wewenang pengambilan keputusan didapatkan hasil sebesar 322 atau 72%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.11, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya,sambutanpegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dengan

repository.unisba.ac.id

adanyawewenang pengambilan keputusan tinggi.

5. Kemajuan

Kemajuan merupakan tanggapan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat mengenai keinginan pegawai yang ingin dicapai kedepannya, jenjang karir yang jelas, dan kesempatan promosi dan rotasi.Dari ketiga dimensi kemajuan disajikan pada tabel 4.18, tabel 4.19, dan tabel 4.20.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Keinginan yang Ingin Dicapai Kedepannya.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	
Tidak Setuju	2	2,4	4	
Ragu-Ragu	8	9,6	24	
Setuju	34	41	136	
Sangat Setuju	39	47	195	**4,3**
Total	83	100,00	359	

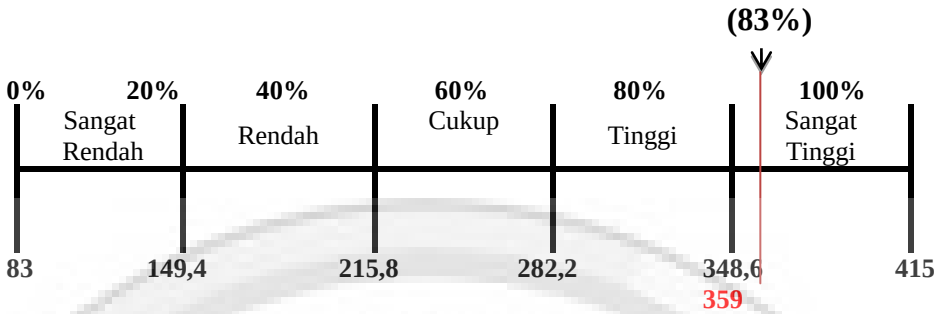
Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{359-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{276}{332}$ x 100% =**83%**

repository.unisba.ac.id



Gambar 4.12 Garis Kontinum Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Keinginan yang Ingin Dicapai Kedepannya

Berdasarkan hasil tabel 4.18 total skor dimensi kemajuan terkait dengan indikator keinginan yang ingin dicapai kedepannya didapatkan hasil sebesar 359 atau 83%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.12, akan menunjukkan di garis rentang sangat tinggi. Artinya,tekad pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dalam memenuhi keinginan yang ingin dicapai kedepannya sangat tinggi.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Jenjang Karir yang Jelas.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	4,25
Tidak Setuju	1	1,2	2	
Ragu-Ragu	7	8,4	21	
Setuju	45	54,2	180	
Sangat Setuju	30	36,1	150	
Total	83	100,00	353	

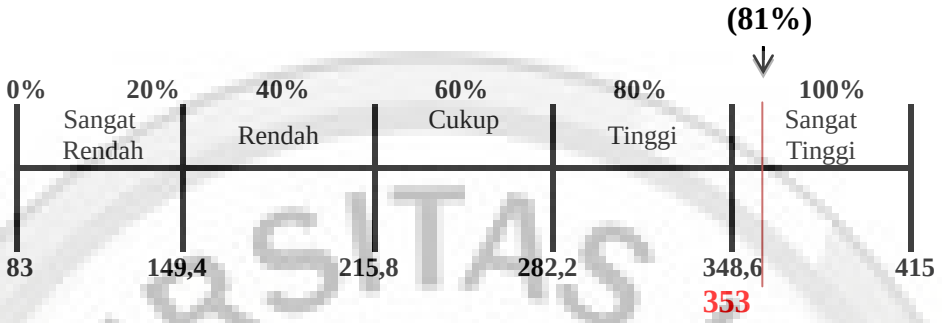
Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

repository.unisba.ac.id

- Persentase skor $= \frac{353-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{270}{332}$ x 100% =**81%**



Gambar 4.13 Garis KontinumTanggapan Responden Mengenai Jenjang Karir yang Jelas

Berdasarkan hasil tabel 4.19 total skor dimensi kemajuan terkait dengan indikator jenjang karir yang jelas didapatkan hasil sebesar 353 atau 81%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.13, akan menunjukkan di garis rentang sangat tinggi. Artinya,keinginan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat atasjenjang karir yang jelas sangat tinggi.

Tabel. 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Promosi dan Rotasi.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	
Tidak Setuju	4	4,8	8	
Ragu-Ragu	31	37,3	93	**3,8**
Setuju	28	33,7	112	
Sangat Setuju	20	24,1	100	
Total	83	100,00	313	

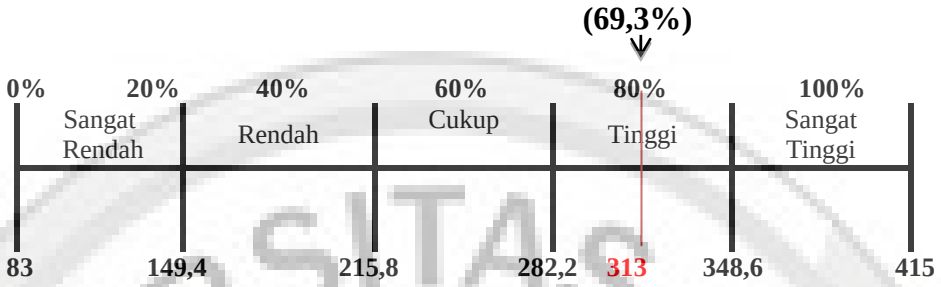
Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

repository.unisba.ac.id

- Persentase skor $= \frac{313-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{230}{332}$ x 100% =**69,3%**



Gambar 4.14 Garis KontinumTanggapan Responden Mengenai Kesempatan Promosi dan Rotasi

Berdasarkan hasil tabel 4.20 total skor dimensi kemajuan terkait dengan indikator kesempatan promosi dan rotasi didapatkan hasil sebesar 313 atau 69,3%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.14, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya,keinginan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat pada kesempatan promosi dan rotasi tinggi.

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dilihat rekapitulasi variabel motivasi pada tabel 4.21 berikut ini :

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.21
Rekapitulasi Hasil Penilaian Motivasi Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
	Prestasi			
1	Saya selalu mencurahkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan pekerjaan	372	4,5	Sangat Tinggi
2	Saya selalu menyukai segala pekerjaan yang menantang	331	4	Tinggi
3	Saya selalu memiliki dorongan untuk mencapai segala sesuatu dengan kerja keras.	335	4,04	Tinggi
	Rata-rata per-dimensi	**346**	**4,18**	**Tinggi**
	Pengakuan			
4	Saya selalu mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja saya	280	3,4	Tinggi
5	Saya selalu berusaha mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja saya.	283	3,41	Tinggi
6	Saya dapat menerima segala kritikan yang membangun.	367	4,4	Sangat Tinggi
	Rata-rata per-dimensi	**362,67**	**3,72**	**Tinggi**
	Pekerjaan Itu Sendiri			
7	Saya menyukai pekerjaan yang tidak rutin, menarik dan menantang.	348	4,2	Sangat Tinggi
8	Pekerjaan saya membutuhkan inovasi dan kreatifitas,	354	4,3	Sangat Tinggi
9	Saya tidak memiliki rasa putus asa/pesimis dalam mengerjakan/menyelesaikan pekerjaan.	356	4,3	Sangat Tinggi
	Rata-rata per-dimensi	**388,67**	**4,26**	**Sangat Tinggi**
	Tanggung Jawab			
10	Saya menyukai segala pekerjaan yang memberikan tanggung jawab yang luas dan penuh dari atasan.	349	4,2	Tinggi
11	Saya mendapatkan wewenang dalam setiap pengambilan keputusan	322	3,9	Tinggi
	Rata-rata per-dimensi	**335,5**	**4,05**	**Tinggi**
	Kemajuan			
12	Saya memiliki keinginan yang ingin dicapai kedepannya, dan selalu berusaha untuk dapat mencapainya	359	4,3	Sangat Tinggi
13	Saya menginginkan jenjang karir yang jelas,	353	4,25	Sangat Tinggi
14	Saya selalu bekerja lebih baik lagi setiap harinya agar bisa mendapatkan kesempatan promosi dan rotasi.	313	3,8	Tinggi
	Rata-rata per-dimensi	**342**	**4,12**	**Tinggi**
	Rata-rata keseluruhan	**337,3**	**4,1**	**Tinggi**

repository.unisba.ac.id

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk setiap dimensi dan indikator dari motivasi menghasilkan nilai rata-rata yang berbeda. Untuk melihat secara rinci nilai rata-rata dari responden atas indikator-indikator motivasi akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Dimensi Prestasi

Dimensi prestasi menghasilkan nilai rata-rata sebesar **4,18**yang berarti ada pada rentang 3,40 – 4,19, dengan demikian dimensi prestasi secara umum termasuk dalam kategori "tinggi". Artinya bahwa pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat telah mampu mencurahkan berbagai keterampilan dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan, tertarik pada pekerjaan yang menantang, serta mampu mencapai segala sesuatu dengan kerja keras.

2. Dimensi Pengakuan

Dimensi pengakuan menghasilkan nilai rata-rata sebesar **3,72** yang berarti ada pada rentang 3,40 - 4.19, dengan demikian dimensi pengakuan secara umum termasuk dalam kategori "tinggi". Artinya bahwa pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat memiliki semangat yang lebih tinggi dalam bekerja setelah mendapatkan pujian dan penghargaan yang diperoleh atas hasil kerja, dan juga pegawai menyambut dengan baik segala kritikan yang membangun sehingga dapat bekerja lebih baik lagi.

3. Dimensi Pekerjaan itu sendiri

Dimensi pekerjaan itu sendiri menghasilkan nilai rata-rata sebesar **4,26**yang berarti ada pada rentang 4,20 - 5,00, dengan demikian dimensi pekerjaan itu

repository.unisba.ac.id

sendiri secara umum termasuk dalam kategori "sangat tinggi". Artinya bahwa pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat mampu mengerjakan pekerjaan yang tidak rutin, menarik dan menantang, serta memiliki inovasi dan kreatifitas yang tinggi dalam bekerja, ditunjukkan dengan tidak memiliki rasa putus asa atau pesimis dalam mengerjakan pekerjaan atau menyelesaikan pekerjaan.

4. Dimensi Tanggung Jawab

Dimensi tanggung jawabmenghasilkan nilai rata-rata sebesar **4,05** yang berarti ada pada rentang 3,40 - 4.19, dengan demikian dimensi tanggung jawab secara umum termasuk dalam kategori "tinggi". Artinya bahwa pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat telah mampu memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja yang terlihat melalui berbagai pekerjaan yang memberikan tanggung jawab yang luas dan penuh dari atasan, serta pegawai dapat mempertanggung jawabkan segala wewenang dalam pengambilan keputusan dengan baik.

5. Dimensi Kemajuan

Dimensi kemajuanmenghasilkan nilai rata-rata sebesar **4,12**yang berarti ada pada rentang 3,40 - 4.19, dengan demikian dimensi kemajuan termasuk dalam kategori "tinggi". Artinya bahwa pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat mampu berusaha dengan baik dalam mencapai berbagai keinginan yang ingin dicapai kedepannya, bersemangat mengejar jenjang karir yang lebih jelas dan menggunakan kesempatan promosi dan rotasi dengan baik.

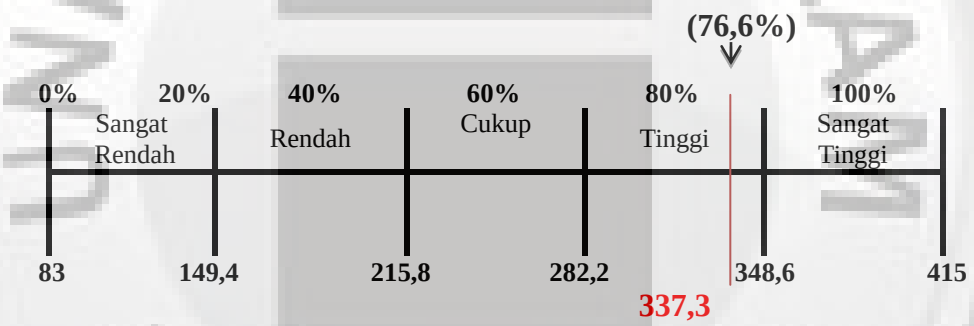
Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan tentang motivasi, diperoleh nilai rata-rata sebesar **4,1**yang diperoleh

repository.unisba.ac.id

dari nilai rata-rata indikator dari lima dimensi. Artinya bahwa motivasi pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori **"tinggi"**, artinya skor rata-rata motivasi kerja yang diukur melalui dimensi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan termasuk dalam kategori tinggi. Untuk mencari bagaimana tanggapan responden terhadap variabel motivasi, maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- Persentase skor $= \frac{337,3-83}{415-83} \times 100\%$

  $= \frac{254,3}{332} \times 100\% =$ **76,6 %**



Gambar 4.15 Garis KontinumKontinum Rekapitulasi Hasil Penilaian Motivasi Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat

Seperti yang terlihat pada tabel 4.21rata-rata keseluruhan skor melalui total skor dimensi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan didapatkan hasil sebesar 337,3 atau 76,6%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.15, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya,variabel motivasi yang diukur melalui kelima dimensi yaitu dimensi prestasi, dimensi pengakuan, dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi tanggung jawab, dan dimensi kemajuan termasuk dalam kategori tinggi.

repository.unisba.ac.id

4.2.2.2 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai di BPLHD Provinsi Jawa Barat.

Pada variabel kinerja terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu: kuantitas dari hasil kerja, kualitas dari hasil kerja, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel kinerja yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 11 (sebelas) item pernyataan.Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pernyataan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pernyataan. Item-item pertanyaan untuk variabel kinerja adalah sebagai berikut.

1. Dimensi Kuantitas Dari Hasil Kerja

   Kuantitas dari hasil kerja merupakan tanggapan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat mengenai keberhasilan pegawai dalam setiap proses pelaksanaan kegiatan, dan juga hasil dari setiap pelaksanaan kegiatan.Dari kedua dimensi kuantitas dari hasil kerja disajikan pada tabel 4.22, dan tabel 4.23.

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Keberhasilan Setiap Proses Pelaksanaan Kegiatan.

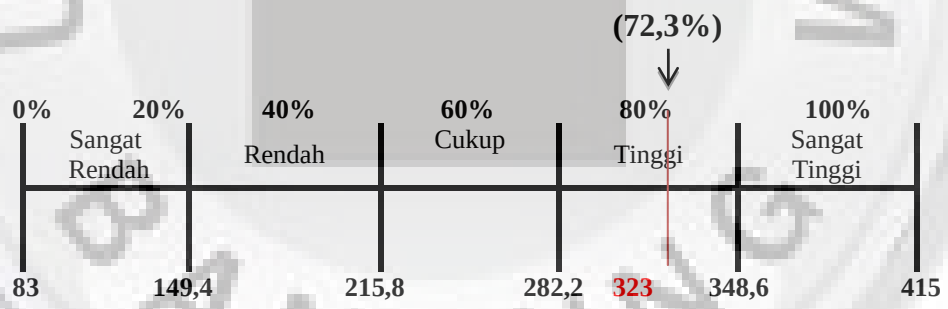
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**3,9**
Tidak Setuju	4	4,8	8	
Ragu-Ragu	13	15,7	39	
Setuju	54	65,1	216	
Sangat Setuju	12	14,5	60	
Total	83	100,00	323	

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{323-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{240}{332}$ x 100% = **72,3%**



Gambar 4.16 Garis KontinumTanggapan Responden Mengenai Keberhasilan Setiap Proses Pelaksanaan Kegiatan

Berdasarkan hasil tabel 4.22 total skor dimensi kuantitas dari hasil kerja terkait dengan indikator keberhasilan setiap proses pelaksanaan kegiatan didapatkan hasil sebesar 323 atau 72,3%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.16, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, perolehan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dalam keberhasilan setiap proses pelaksanaan kegiatan tinggi.

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Hasil dari Pelaksanaan Kegiatan

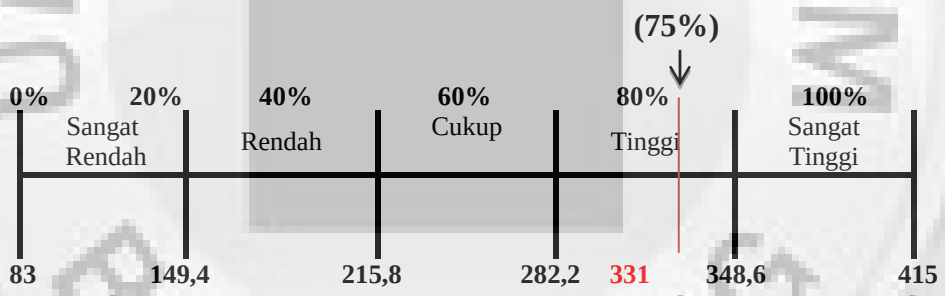
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	4
Tidak Setuju	1	1,2	2	
Ragu-Ragu	10	12	30	
Setuju	61	73,5	244	
Sangat Setuju	11	13,3	55	
Total	83	100,00	331	

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{331-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{248}{332}$ x 100% **=75%**



Gambar 4.17 Garis KontinumTanggapan Responden Mengenai Hasil Dari Pelaksanaan Kegiatan

Berdasarkan hasil tabel 4.23 total skor dimensi kuantitas dari hasil kerja terkait dengan indikator hasil dari pelaksanaan kegiatan didapatkan hasil sebesar 331 atau 75%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.17, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, perolehan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dalam setiap hasil dari pelaksanaan kegiatan tinggi.

repository.unisba.ac.id

2. Kualitas Dari hasil Kerja

Kulitas dari hasil kerja merupakan tanggapan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat mengenai pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan atau pemahaman atas tanggung jawab, dan pemahaman pekerjaan yang menjadi tugas.Dari ketiga dimensi kualitas dari hasil kerja disajikan pada tabel 4.24, tabel 4.25, dan tabel 4.26.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Atas Pekerjaan.

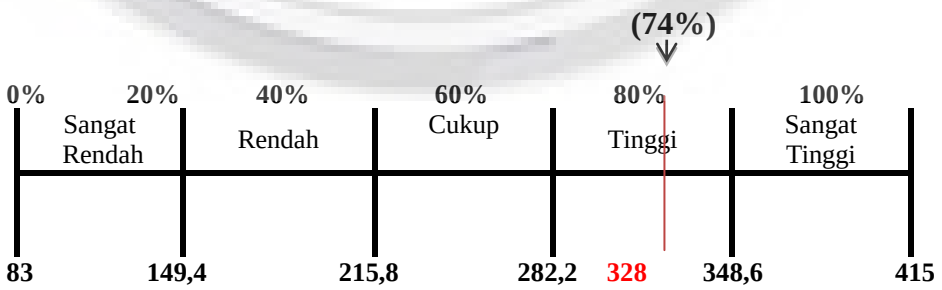
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	
Tidak Setuju	3	3,6	6	
Ragu-Ragu	14	16,9	42	**4**
Setuju	50	60,2	200	
Sangat Setuju	16	19,3	80	
Total	83	100,00	328	

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{328-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{245}{332}$ x 100% **=74%**



Gambar 4.18 Garis KontinumTanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Atas Pekerjaan

repository.unisba.ac.id

Berdasarkan hasil tabel 4.24 total skor dimensi kualitas dari hasil kerja terkait dengan indikator pengetahuan atas pekerjaan didapatkan hasil sebesar 328 atau 74%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.18, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, pengaruh pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat mengenai pengetahuan atas pekerjaan tinggi.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan/Pemahaman Atas Tanggung Jawab.

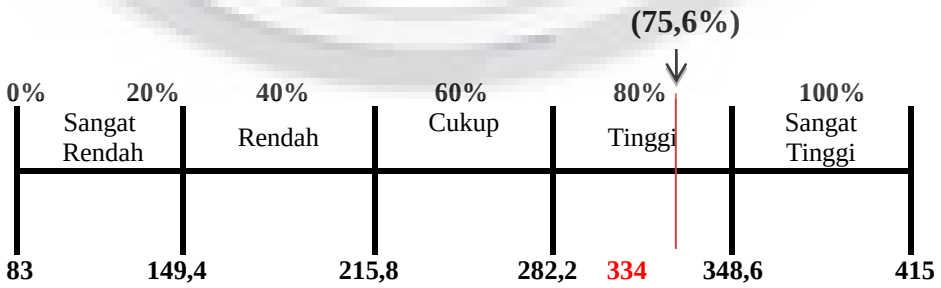
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,02**
Tidak Setuju	3	3,6	6	
Ragu-Ragu	10	12,0	30	
Setuju	52	62,7	208	
Sangat Setuju	18	21,7	90	
Total	83	100,00	334	

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{334-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{251}{332}$ x 100% =**75,6%**



Gambar 4.19 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan/Pemahaman Atas Tanggung Jawab

repository.unisba.ac.id

Berdasarkan hasil tabel 4.25 total skor dimensi kualitas dari hasil kerja terkait dengan indikator kejelasan atau pemahaman atas tanggung jawab didapatkan hasil sebesar 334 atau 75,6%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.19, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, pengaruh pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dengan adanya kejelasan atau pemahaman atas tanggung jawab tinggi.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman Pekerjaan yang Menjadi Tugas.

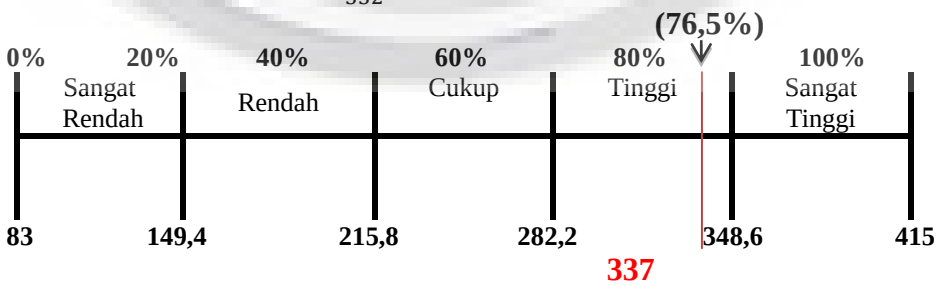
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	
Tidak Setuju	2	2,4	4	
Ragu-Ragu	11	13,3	33	**4,1**
Setuju	50	60,2	200	
Sangat Setuju	20	24,1	100	
Total	83	100,00	337	

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{337-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{254}{332}$ x 100% =**76,5%**



Gambar 4.20 Garis KontinumTanggapan Responden Mengenai Pemahaman Pekerjaan yang Menjadi Tugas

repository.unisba.ac.id

Berdasarkan hasil tabel 4.26 total skor dimensi kualitas dari hasil kerja terkait dengan indikator pemahaman pekerjaan yang menjadi tugas didapatkan hasil sebesar 337 atau 76,5%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.20, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, impak pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dalam memiliki pemahaman atas pekerjaan yang menjadi tugas tinggi.

3. Dimensi Ketepatan Waktu Dari Hasil

Ketepatan waktu dari hasil merupakan tanggapan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat mengenai semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu sebaik mungkin dan secara optimal.Dari kedua dimensi ketepatan waktu dari hasil disajikan pada tabel 4.27, dan tabel 4.28

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Semangat Dalam Menyelesaikan Tugas-tugas Baru Dalam Memperbesar Tanggung Jawab.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,1**
Tidak Setuju	1	1,2	2	
Ragu-Ragu	11	13,3	33	
Setuju	48	57,8	192	
Sangat Setuju	23	27,7	115	
Total	83	100,00	342	

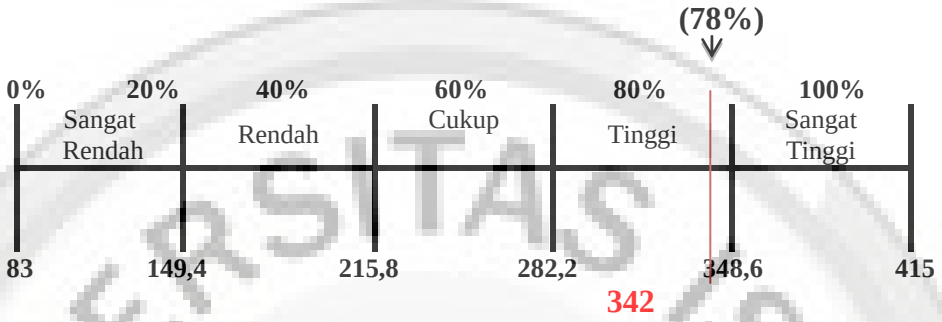
Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

repository.unisba.ac.id

- Persentase skor $= \frac{342-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{259}{332}$ x 100% =**78%**



Gambar 4.21 Garis KontinumTanggapan Responden Mengenai Semangat Dalam Menyelesaikan Tugas-tugas Baru Dalam Memperbesar Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil tabel 4.27 total skor dimensi ketepatan waktu dari hasil terkait dengan indikator semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab didapatkan hasil sebesar 342 atau 78%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.21, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, efek pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dengan adanya semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab tinggi.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai Pemanfaatan Waktu Sebaik Mungkin dan Secara Optimal.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,13**
Tidak Setuju	6	1,2	12	
Ragu-Ragu	6	13,3	18	
Setuju	42	57,8	168	
Sangat Setuju	29	27,7	145	
Total	83	100,00	343	

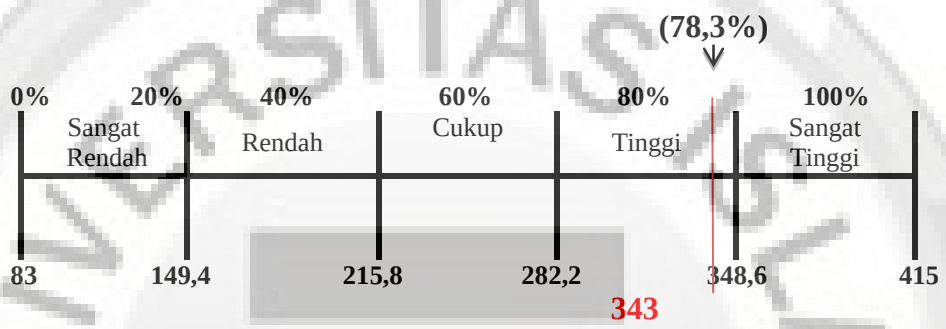
Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

repository.unisba.ac.id

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{343-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{260}{332}$ x 100% **=78,3%**



Gambar 4.22 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Pemanfaatan Waktu Sebaik Mungkin dan Secara Optimal

Berdasarkan hasil tabel 4.28 total skor dimensi ketepatan waktu dari hasil terkait dengan indikator pemanfaatan waktu sebaik mungkin dan secara optimal didapatkan hasil sebesar 343 atau 78,3%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.22, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, pengaruh pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dalam pemanfaatan waktu sebaik mungkin dan secara optimal tinggi.

4. Dimensi Kehadiran

Kehadiran merupakan tanggapan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat mengenai kemampuan pegawai dalam membuat rencana kerja, pemenuhan setiap jadwal kerja, dan pelaksanaan setiap urutan kerja dengan baik.Dari ketiga dimensi dari kehadiran disajikan pada tabel 4.29, tabel 4.30 dan tabel 4.31.

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Membuat Rencana Kerja.

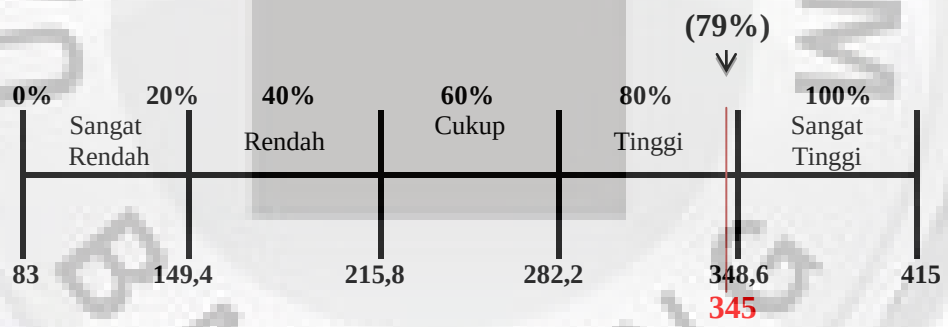
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,16**
Tidak Setuju	2	2,4	4	
Ragu-Ragu	7	8,4	21	
Setuju	50	60,2	200	
Sangat Setuju	24	28,9	120	
Total	83	100,00	345	

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{345-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{262}{332}$ x 100% =**79%**



Gambar 4.23 Garis KontinumTanggapan Responden Mengenai Kemampuan Membuat Rencana Kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.29 total skor dimensi kehadiran terkait dengan indikator kemampuan membuat rencana kerja didapatkan hasil sebesar 345 atau 79%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.23, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, pengaruh pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat melalui kemampuan membuat rencana kerja tinggi.

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Mengenai Pemenuhan Setiap jadwal kerja.

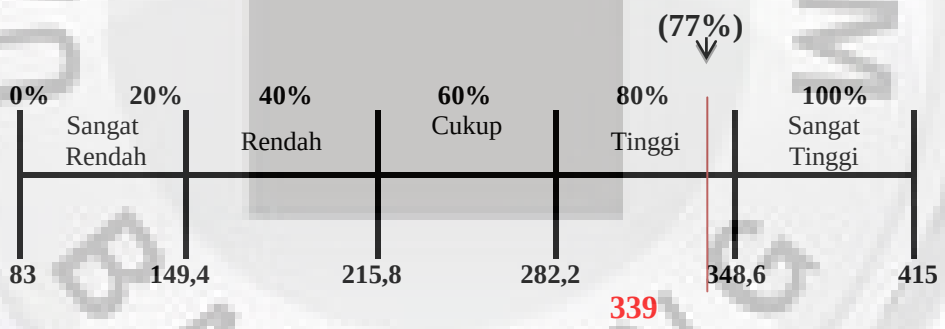
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**4,1**
Tidak Setuju	2	2,4	4	
Ragu-Ragu	8	9,6	24	
Setuju	54	65,1	216	
Sangat Setuju	19	22,9	95	
Total	83	100,00	339	

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{339-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{256}{332}$ x 100% =**77%**



Gambar 4.24 Garis KontinumTanggapan Responden Mengenai Pemenuhan Setiap Jadwal Kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.30 total skor dimensi kehadiran terkait dengan indikator pemenuhan setiap jadwal kerja didapatkan hasil sebesar 339 atau 77%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.24, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, perolehan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dalam pemenuhan setiap jadwal kerja tinggi.

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Setiap Urutan Kerja Dengan Baik.

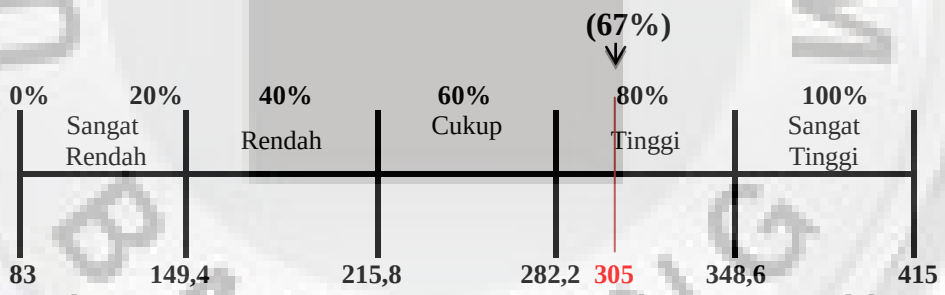
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	**3,7**
Tidak Setuju	3	3.6	6	
Ragu-Ragu	32	38,6	96	
Setuju	37	44,6	148	
Sangat Setuju	11	13,3	55	
Total	83	100,00	305	

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{305-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{222}{332}$ x 100% =**67%**



Gambar 4.25 Garis KontinumTanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Setiap Urutan Kerja Dengan Baik

Berdasarkan hasil tabel 4.31 total skor dimensi kehadiran terkait dengan indikator pelaksanaan setiap urutan kerja dengan baik didapatkan hasil sebesar 305 atau 67%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.25, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya, pengaruh pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dalam pelaksanaan setiap urutan kerja dengan baik tinggi.

repository.unisba.ac.id

5. Dimensi Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama merupakan tanggapan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat yang di dalam nya untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.Dari dimensi kemampuan bekerja sama disajikan pada tabel 4.32.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bekerja Sama Dengan Rekan Sekerja Lainnya.

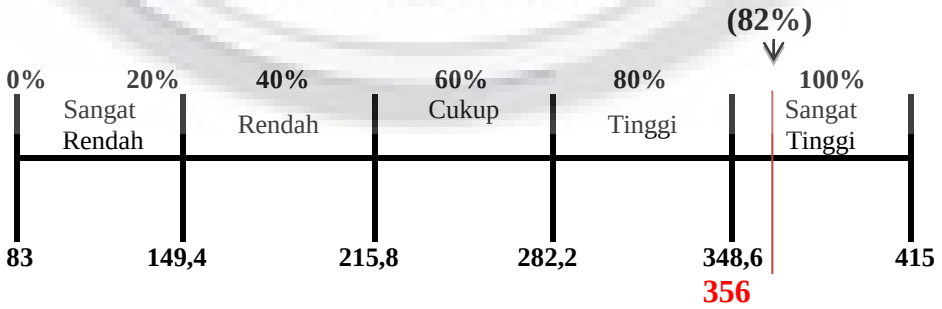
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan	Mean
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	
Tidak Setuju	1	1,2	2	
Ragu-Ragu	7	8,4	21	**4,3**
Setuju	42	50,6	168	
Sangat Setuju	33	39,8	165	
Total	83	100,00	356	

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor $= \frac{356-83}{415-83}$ x 100%

  $= \frac{273}{332}$ x 100% **=82%**



Gambar 4.26 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bekerja Sama Dengan Rekan Sekerja lainnya

repository.unisba.ac.id

Berdasarkan hasil tabel 4.32 total skor dimensi kemampuan bekerja sama terkait dengan indikator kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya didapatkan hasil sebesar 356 atau 82%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.26, akan menunjukkan di garis rentang sangat tinggi. Artinya, pengaruh pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dengan adanya kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya sangat tinggi.

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dilihat rekapitulasi variabel kinerja pada tabel 4.33 berikut ini :

repository.unisba.ac.id

Tabel 4.33
Rekapitulasi Hasil Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	Total skor	Mean	Klasifikasi
	Dimensi Kuantitas Dari Hasil Kerja			
1	Saya dapat mencapai keberhasilan dalam setiap proses pelaksanaan kegiatan,	323	3,9	Tinggi
2	Saya dapat melaksanakan setiap kegiatan yang ditugaskan dan hasil nya dapat diterima oleh pimpinan	331	4	Tinggi
	Rata-Rata Per-dimensi	**327**	**3,95**	**Tinggi**
	Dimensi Kualitas Dari Hasil Kerja			
3	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan,	328	4	Tinggi
4	Saya memiliki kejelasan/pemahaman atas tanggung jawab yang diemban	334	4,02	Tinggi
5	Saya memiliki pemahaman pekerjaan yang menjadi tugas.	337	4,1	Tinggi
	Rata-Rata Per-Dimensi	**333**	**4,04**	**Tinggi**
	Dimensi Ketepatan Waktu Dari Hasil			
7	Saya selalu semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab,	342	4,1	Tinggi
	Saya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan secara optimal.	343	4,1	Tinggi
	Rata-Rata Per-dimensi	342,5	**4,1**	Tinggi
	Dimensi Kehadiran			
8	Saya memiliki kemampuan membuat rencana kerja,	345	4,16	Tinggi
9	Saya dapat memenuhi setiap jadwal kerja,	339	4,1	Tinggi
10	Saya melaksanakan setiap urutan kerja dengan baik.	305	3,7	Tinggi
	Rata-Rata Per-Dimensi	**330**	**3,98**	**Tinggi**
	Dimensi Kemampuan Bekerja Sama			
11	Saya mampu bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.	356	4,3	Sangat Tinggi
	Rata-Rata Per-dimensi	356	**4,3**	Sangat Tinggi
	Total rata-rata dari Rata-Rata	**335**	**4,05**	**Tinggi**

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

repository.unisba.ac.id

Berdasarkan 4.33 diatas hasil perhitungan nilai rata-rata untuk setiap dimensi dan indikator dari kinerja menghasilkan nilai rata-rata yang berbeda. Untuk melihat secara rinci nilai rata-rata dari responden atas indikator indikator kinerja pegawai, sebagai berikut :

1. Dimensi Kuantitas Dari Hasil Kerja

Dimensi kuantitas dari hasil kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar **3,95**yang berarti ada pada rentang 3,40 – 4,19, dengan demikian dimensi kuantitas dari hasil kerja secara umum termasuk kategori "tinggi". Artinya bahwa pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat telah mampu mencapai keberhasilan dalam setiap pelaksanaan kegiatan melalui berbagai proses kegiatan yang dilalui hingga pada hasil akhirnya.

2. Dimensi Kualitas Dari Hasil Kerja

Dimensi kualitas dari hasil kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar **4,04** yang berarti ada pada rentang 3,40 - 4.19, dengan demikian dimensi kualitas dari hasil kerja secara umum termasuk dalam kategori "tinggi". Artinya bahwa pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat telah mampu menguasai berbagai pengetahuan atas pekerjaan, pemahaman atas tanggung jawab serta pemahaman terhadap pekerjaan yang menjadi tugas.

3. Dimensi Ketepatan Waktu dari Hasil

Dimensi ketepatan waktu dari hasil menghasilkan nilai rata-rata sebesar **4,1**berarti ada pada rentang 3,40-4,19, dengan demikian dimensi ketepatan waktu dari hasil termasuk dalam kategori "tinggi". Artinya bahwa pegawai BPLHD Provinsi Jawa

repository.unisba.ac.id

Barat telah mampu menyelesaikan berbagai tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab, serta mampu memanfaatkan waktu sebaik mungkin secara optimal.

4. Dimensi Kehadiran

Dimensi kehadiranmenghasilkan nilai rata-rata sebesar **3,98**yang berarti ada pada rentang 3,40 - 4.19, dengan demikian dimensi kehadiran termasuk dalam kategori "tinggi". Artinya bahwa pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat telah mampu mencurahkan berbagai kemampuannya dalam membuat rencana kerja dan mampu memenuhi setiap jadwal kerja beserta pelaksanaan setiap urutan kerja dengan baik.

5. Dimensi Kemampuan Bekerja Sama

Dimensi kemampuan bekerja samamenghasilkan nilai rata-rata sebesar **4,3**yang berarti ada pada rentang 4,20 - 5,0, dengan demikian dimensi kemampuan bekerja sama termasuk dalam kategori "sangat tinggi". Artinya bahwa pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat memiliki kemampuan yang sangat baik dalam bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

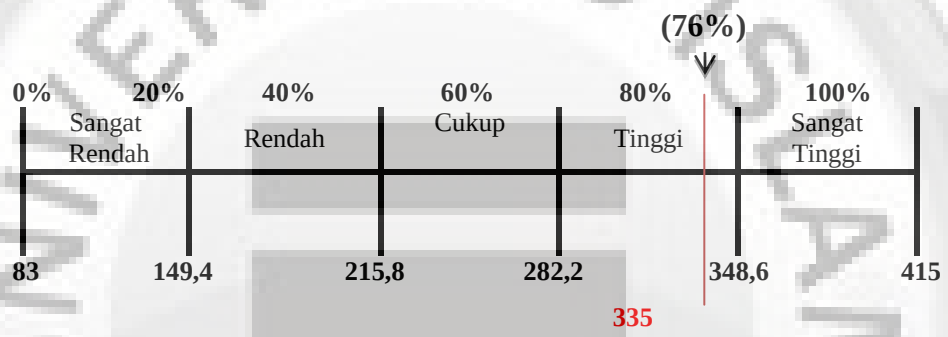
Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan tentang kinerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar **4,05**yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari lima dimensi. Artinya bahwa kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat termasuk dalam klasifikasi tinggi, artinya skor kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat yang diukur melalui dimensi kuantitas dari hasil kerja, dimensi kualitas dari hasil kerja, dimensi ketepatan

repository.unisba.ac.id

waktu dari hasil, dimensi kehadiran, dan dimensi kemampuan bekerja sama termasuk kedalam kategori tinggi. Untuk mencari bagaimana tanggapan responden terhadap variabel kinerja, maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- Persentase skor $= \frac{335-83}{415-83} \times 100\%$

  $= \frac{254,3}{332} \times 100\% =$ **76,6 %**



Gambar 4.27 Garis Kontinum Rekapitulasi Hasil Penelitian Terhadap Kinerja Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat

Seperti yang terlihat pada tabel 4.33rata-rata keseluruhan skor melalui total skor dimensi kuantitas dari hasil kerja, kualitas dari hasil kerja, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama didapatkan hasil sebesar 335 atau 76%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.27, akan menunjukkan di garis rentang tinggi. Artinya,kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat yang diukur melalui dimensi kuantitas dari hasil kerja, dimensi kualitas dari hasil kerja, dimensi ketepatan waktu dari hasil, dimensi kehadiran, dan dimensi kemampuan bekerja sama, termasuk kedalam kategori tinggi.

repository.unisba.ac.id

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Transformasi Data

Asumsi yang harus dipenuhi pada saat melakukan analisis regresi data pengamatan minimal memiliki skala pengukuran interval. Agar dapat menggunakan analisis regresi dilakukan proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval melalui suatu metode yang dikenal sebagai *method of successive interval*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pernyataan, hitung frekuensi setiap pilihan jawaban.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Untuk setiap pernyataan, tentukan nilai batas untuk Z untuk setiap pilihan jawaban.
5. Hitung nilai numerik penskalaan (skala value) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Density at Lower limit - Density at Uper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit - Area Under Lower Limit}}$$

Dimana:

repository.unisba.ac.id

- Density at Lower limit = Kepadatan batas bawah
- Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas
- Area Under Upper Limit = Daerah dibawah batas atas
- Area Under Lower Limit = Daerah dibawah batas bawah

6. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban dengan persamaan berikut :$Score = Scale\ Value + Scale\ Value_{Minimum} + 1$

Berikut hasil transformasi data dari ordinal ke interval yaitu sebagai berikut;

Tabel 4.34
Merubah data Ordinal Ke Interval menggunakan MSI
(*Method of Success Interval*)

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.012	0.012	0.031	-2.256	1.000
	3.000	8.000	0.096	0.108	0.186	-1.235	1.996
	4.000	24.000	0.289	0.398	0.386	-0.260	2.911
	5.000	50.000	0.602	1.000	0.000		4.242

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Secara lengkapnya dapat dilihat pada lampiran data penelitian pada Mic. excel.

repository.unisba.ac.id

4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat

Besarnya sumbangan atau peranan variabelMotivasi terhadap Kinerja Pegawaidapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien Regresi, proses analisis ini dengan menggunakan alat bantu pengolah data program SPSS versi 22.0 akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.35
Koefesien Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631[a]	.398	.391	.77897

a. Predictors: (Constant), PX

Tabel 4.36
Interpretasi Koefisien Regresi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Besar
0,60 – 0,799	Buat
0,40 – 0,599	Cukup Besar
0,20– 0,399	Kecil
0,00 – 0,199	Sangat Kecil

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien Regresi (*R Square*)sebesar 0,398 atau sebesar 39,8%, yang diperoleh dari hasil (r^2 x 100% = 39,8%), berdasarkan interpretasi tabel koefesien regresi hasil regresi tersebut berada pada interval 0,20 – 0,399 memiliki pengaruh kecil.

repository.unisba.ac.id

Artinyabahwaperubahan-perubahan yang terjadi pada Kinerja Pegawai (Y) yang disebabkan oleh Motivasi Kerja (X) sebesar 39,8%, sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti misalnya insentif, kompetensi, pelatihan, dan lain-lain.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, maka peneliti akan mengujinya dengan uji-t, dengan hipotesis sebagai berikut;

Ho $= R^2 = 0$:Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat.

Ha $= R^2 \neq 0$:Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat.

Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria angka probabilitas signifikan sebagai berikut :

a. Jika signifikansi hitung > 0,05 maka Ho diterima dan Ha di tolak.
b. Jika signifikansi hitung < 0,05, maka Ho di tolak dan Ha di terima.

dan

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha di tolak
b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha di terima

Dengan t_{tabel} didapatkan hasil yaitu $_{(0.05;83-2)}$= 1.989

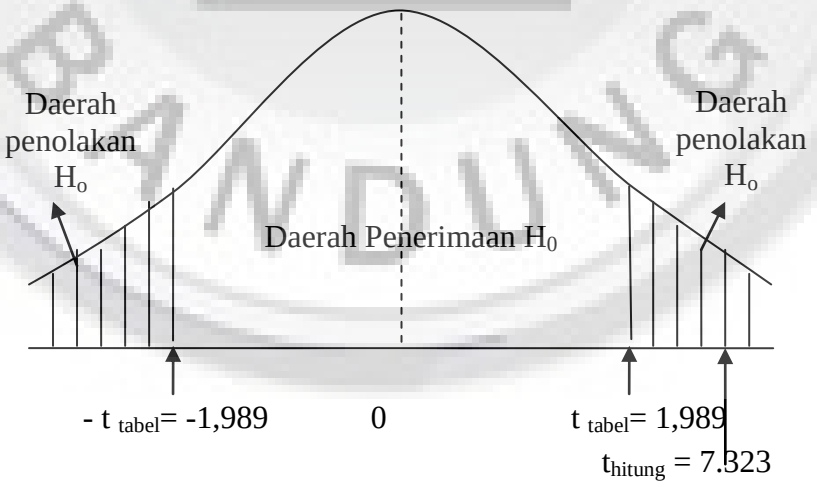
repository.unisba.ac.id

Tabel 4.37
Pengujian Hipotesis Uji-T
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.087	.321		3.387	.001
	PX	.629	.086	.631	7.323	.000

a. Dependent Variable: PY

Berdasarkan pada tabel diatas nilai signifikansi diperoleh sebesar 0.000 dan nilai t_{hitung}sebesar 7.323, yang berarti nilai sig 0,000 < 0,05 dan t_{hitung}>t_{tabel} atau 7.323 > 1.989. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kecil dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat. Berikut hasil gambar kurva uji-t yaitu sebagai berikut;



Gambar 4.28 Kurva Hipotesis

Sumber: Hasil pengolahan data statistic dengan SPSS, 2015

repository.unisba.ac.id