

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Lingkup Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, dilakukan untuk menganalisis variabel bebas motivasi (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (BPLHD) Provinsi Jawa Barat yang berada di Jalan Naripan No. 25 Bandung.

3.1.2 Profil Organisasi

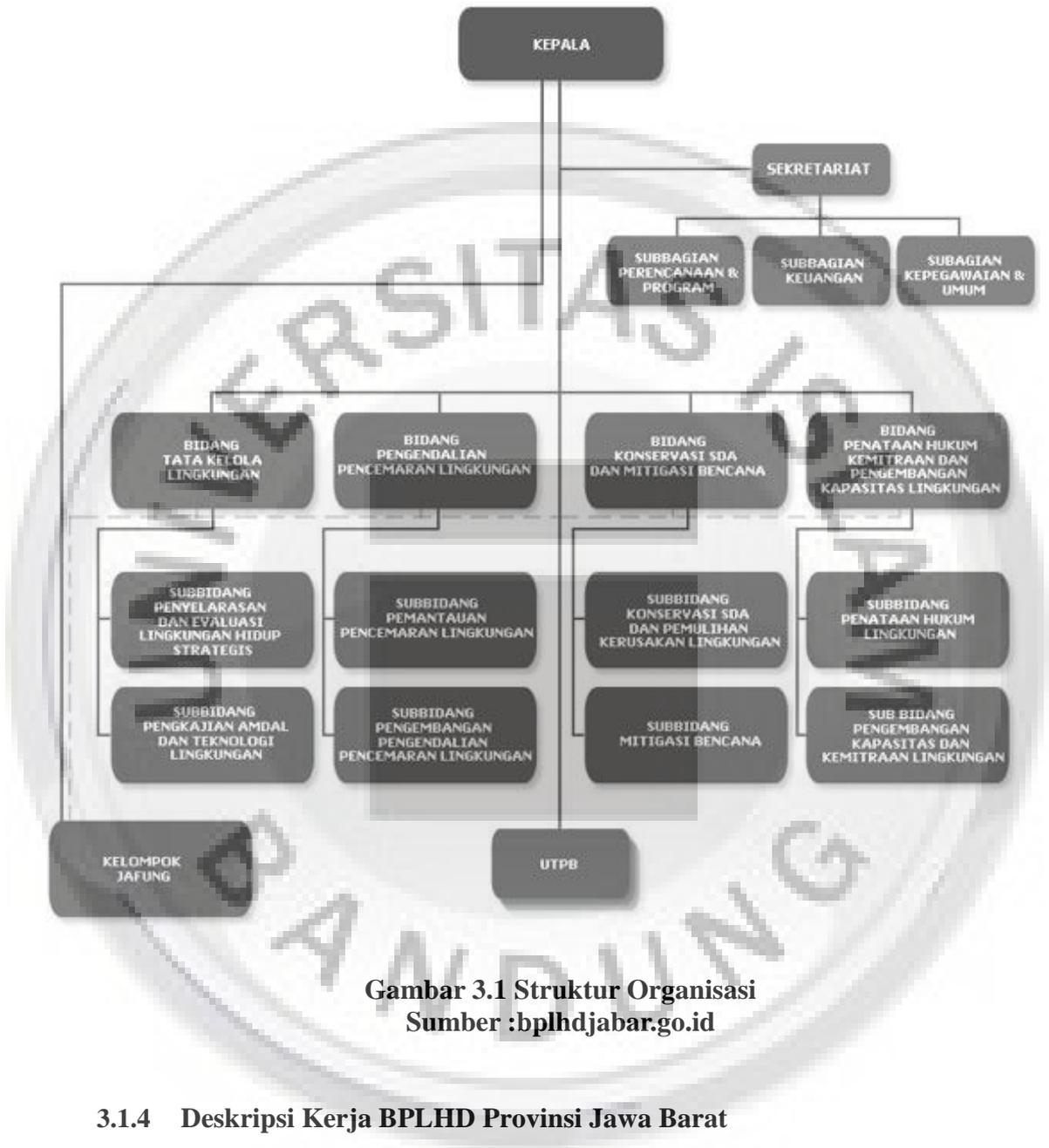
Pelaksanaan fungsi kewenangan lingkungan hidup tingkat Provinsi Jawa Barat sebelum tahun 1998 dilaksanakan oleh Sekretariat Daerah melalui unit kerja Biro Bina Lingkungan Hidup. Sejalan dengan terbitnya Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 4 Tahun 1998 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Bapedalda Provinsi Jawa Barat maka Biro Bina Lingkungan Hidup melebur menjadi Badan Pengendalian Lingkungan Daerah (Bapedalda) Provinsi Jawa Barat. Bapedalda Provinsi Jawa Barat beroperasi sejak tanggal 11 Agustus 1998 dengan pimpinan Drs. Dodo Perdata, MA serta berkantor sementara di Jl. Merak No. 13 Bandung. Pada tahun 1999 kantor Bapedalda berlokasi tetap di Jl Sampurna No. 18 Bandung setelah sempat terlebih dahulu berkantor sementara di Jl. Garut No.11 Bandung.

Kemudian seiring terbitnya Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 16

Tahun 2000 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Barat, Bapedalda Provinsi Jawa Barat berubah menjadi Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat. Pada tahun 2001, terjadi estafet kepemimpinan BPLHD ke Ir. Lex Laksamana Zainal Lan, Dipl. HE. Kepemimpinan beliau kemudian diserahkan kepada Ade Suhandha Adnawijaya, SH, M.Si pada tahun 2004. Pada tahun 2006, kepemimpinan BPLHD diserahkan kepada Dr. Ir. Agus Rachmat, M.T. Kepemimpinan beliau berakhir dengan memasuki purna bhakti pada tahun 2008 dan digantikan oleh Dr. Ir. Setiawan Wangsaatmaja, Dipl. SE, M. Eng. Organisasi Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat berubah lagi menjadi Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat berdasarkan Perda No. 22 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat.

3.1.3 Struktur Organisasi BPLHD Provinsi Jawa Barat

Komposisi Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Organisasi BPLHD Provinsi Jawa Barat berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2008 serta Keputusan Gubernur Nomor 821.27/Kep.490.T/Peg/2005 tentang Jabatan Fungsional, maka komposisi jabatan struktural dan jabatan fungsional dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.1 Struktur Organisasi
Sumber : bplhdjabar.go.id

3.1.4 Deskripsi Kerja BPLHD Provinsi Jawa Barat

Deskripsi pekerjaan digunakan untuk mengetahui tugas, wewenang, tanggung jawab dari masing-masing bidang. Deskripsi pekerjaan dari struktur organisasi BPLHD yang terdapat pada Gambar 2.2 adalah sebagai berikut:

1. Kepala BPLHD Provinsi Jawa Barat

Kepala BPLHD Provinsi Jawa Barat dibantu oleh tenaga sekretariat dan bidang teknis yang terbagi kedalam empat bidang, yaitu bidang tata kelola lingkungan, bidang pengendalian pencemaran lingkungan, bidang konservasi SDA dan mitigasi bencana, dan bidang penataan hukum kemitraan dan pengembangan kapasitas lingkungan untuk melaksanakan kesejahteraan pegawai. Tugas Kepala BPLHD adalah merumuskan, menetapkan memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas pokok badan serta mengkoordinasikan dan membina UPTB. Dimana fungsinya adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan, penetapan, pengaturan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang tata kelola lingkungan, pengendalian pencemaran lingkungan, konservasi sda dan mitigasi bencana serta penataan hukum, kemitraan dan pengembangan kapasitas lingkungan;
- b. Merumuskan dan menetapkan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang pengelolaan lingkungan hidup;
- c. Fasilitasi dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas di bidang pengelolaan lingkungan hidup;
- d. Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka tugas pokok dan fungsi Badan.
- e. Pengkoordinasian dan pembinaan UPTB.

2. Sekretariat

Tugas Sekretariat adalah menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan program badan, pengkajian perencanaan dan program, pengelolaan keuangan, kepegawaian dan umum. Fungsinya adalah sebagai berikut:

- a. Pengkoordinasian perencanaan dan program Badan;
- b. Pengkajian perencanaan dan program kesekretariatan;
- c. Pengelolaan urusan Keuangan, kepegawaian dan umum.

Sekretariat memiliki beberapa subbagian dibawahnya meliputi subbagian perencanaan dan program, subbagian keuangan, dan subbagian kepegawaian dan umum.

a. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Tugas Sub Bagian Kepegawaian dan Umum adalah melaksanakan pengelolaan dan administrasi kepegawaian, kelembagaan, ketataklaksanaan, umum dan perlengkapan.

b. Sub Bagian Keuangan

Tugas Sub Bagian Keuangan adalah melaksanakan Pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan Badan.

c. Sub Bagian Perencanaan dan Program

Tugas Sub Bagian Perencanaan dan Program adalah melaksanakan Koordinasi Perencanaan dan penyusunan program.

3. Bidang tata kelola lingkungan

Kegiatan Bidang Tata Kelola Lingkungan mencakup : Inventarisasi Lingkungan Hidup, Penetapan Ecoregion, Penyusunan Rencana Perlindungan

dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (RPPLH), Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) dan Penyusunan Instrumen Ekonomi Lingkungan Hidup untuk Sub Bidang PELHS. Sedangkan yang menjadi cakupan tugas Sub Bidang Pengkajian Amdal dan Teknologi Lingkungan adalah : Fasilitasi penilaian dokumen lingkungan; Pembinaan dan pengawasan terhadap komisi penilai Amdal Kabupaten dan Kota; Pemberian rekomendasi lisensi; Pemantauan implementasi RKL-RPL dan UKL-UPL serta sosialisasi dan pengembangan Teknologi ramah lingkungan. Memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkajian bahan kebijakan operasional tata kelola lingkungan;
 - b. Pengkajian bahan fasilitasi tata kelola lingkungan;
 - c. Penyelenggaraan fasilitasi bidang tata kelola lingkungan.
4. Bidang pengendalian pencemaran lingkungan
- Tugas Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan adalah menyelenggarakan pengkajian teknis serta fasilitasi pengendalian pencemaran lingkungan. Memiliki fungsi sebagai berikut:
- a. Pengkajian bahan kebijakan operasional pengendalian pencemaran lingkungan;
 - b. Pengkajian bahan fasilitasi pengendalian pencemaran lingkungan;
 - c. Penyelenggaraan fasilitasi bidang pengendalian pencemaran lingkungan.

Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan dibagi menjadi dua sub bidang yaitu:

a. Sub Bidang Pemantauan Pencemaran Lingkungan

Tugas Sub Bidang Pemantauan PPL adalah melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi pemantauan pencemaran lingkungan.

b. Sub Bidang Pengembangan Pengendalian Pencemaran Lingkungan

Tugas Sub Bidang Pengembangan Pengendalian Pencemaran Lingkungan adalah melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi pembinaan pengendalian pencemaran lingkungan.

5. Tenaga teknis bidang konservasi SDA dan mitigasi bencana

Tugas Bidang Konservasi SDA dan Mitigasi Bencana adalah menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis serta fasilitasi konservasi SDA dan Mitigasi Bencana. Memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. pengkajian bahan kebijakan teknis konservasi SDA dan mitigasi bencana;
- b. pengkajian bahan fasilitasi konservasi SDA dan mitigasi bencana;
- c. penyelenggaraan fasilitasi bidang konservasi SDA dan mitigasi bencana.

Bidang Konservasi SDA dan Mitigasi Bencana dibagi menjadi dua sub bidang yaitu:

a. Sub Bidang Konservasi SDA

Tugas Sub Bidang KSDA adalah melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi konservasi SDA dan pemulihan kerusakan lingkungan.

b. Sub Bidang Mitigasi Bencana

Tugas Sub Bidang Mitigasi Bencana adalah melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi mitigasi bencana.

6. Bidang Penataan Hukum Kemitraan dan Pengembangan Kapasitas Lingkungan

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan fasilitasi penataan hukum, kemitraan dan pengembangan kapasitas lingkungan. Bidang Penataan Hukum Kemitraan dan Pengembangan Kapasitas Lingkungan mempunyai dua sub bidang yaitu Sub Bidang Penataan Hukum Lingkungan dan Sub Bidang Pengembangan Kapasitas dan Kemitraan Lingkungan. Masing-masing Sub Bidang memiliki tugas pokok dan fungsi yang berbeda akan tetapi dalam pelaksanaannya saling berkaitan dan saling menunjang diantara dua Sub Bidang ini. Memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. pengkajian bahan kebijakan teknis penataan hukum, kemitraan dan pengembangan kapasitas lingkungan;
- b. pengkajian bahan fasilitasi penataan hukum, kemitraan dan pengembangan kapasitas lingkungan
- c. penyelenggaraan fasilitasi bidang penataan hukum, kemitraan dan pengembangan kapasitas lingkungan.

7. Kelompok jabatan fungsional

Kelompok jabatan fungsional memiliki tanggung jawab langsung kepada kepala BPLHD Provinsi Jawa Barat dalam menangani berbagai masalah yang ada didalam tenaga sekretariat dan tenaga teknis, mulai dari penanggung jawab dalam perencanaan program untuk setiap bidang teknis, penanggung jawab analisis kepegawaian dalam bidang sekretariat, dan penanggung jawab PPLH (petugas peneliti lingkungan hidup).

3.1.5 Motivasi Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat

Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat melakukan berbagai upaya dalam mendorong pegawai agar bekerja lebih baik lagi melalui beberapa program motivasi yang ada seperti diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Setiap harinya pegawai diusahakan mengikuti apel pagi, menjalankan kewajiban apel pagi memberikan motivasi dan menggugah komitmen seluruh pegawai di lingkungan BPLHD Provinsi Jawa Barat untuk meningkatkan disiplin waktu, disiplin kerja, disamping itu Apel pagi dimaksudkan untuk lebih meningkatkan komunikasi dalam menyiarkan informasi-informasi penting berkenaan dengan evaluasi kinerja pelayanan setiap hari yang dilakukan oleh pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat.

Dalam salah satu kesempatan apel pagi Pembina menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas kesadaran para pegawai untuk selalu hadir tepat waktu pada kegiatan apel pagi, diharapkan kedisiplinan yang sudah terbentuk selama ini dapat terus ditingkatkan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat. Kemudian diharapkan juga semua bidang dapat menyelesaikan semua laporannya dengan cepat serta mampu bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga segala sesuatunya terhindar dari hal-hal yang dapat menghambat.

Meskipun Apel Pagi dilaksanakan secara sederhana, namun Apel Pagi memiliki banyak manfaat yang bisa diperoleh bersama, Apel Pagi bukan

sekedar pembiasaan disiplin Pegawai, tapi lebih dari itu, rasa kekeluargaan dan kebersamaan dapat tercipta. Jadi Apel Pagi itu sangat urgen, sehingga kesadaran pegawai terhadap Apel Pagi harus ditingkatkan.

2. Ceramah keagamaan, yang dilakukan setiap hari jumat pada minggu ke-2 atau ke-3. Kegiatan ceramah agama setiap bulan ini sangat diharapkan dapat meningkatkan Keimanan dan Ketaqwaan para pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat, sehingga akan berpengaruh pada kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satunya ceramah keagamaan dalam rangka silaturahmi di lingkungan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat dengan penceramah Ustadz Asep Totoh Ghozali dari Kanwil Dep. Agama Jawa Barat, menyebutkan “semoga melalui ceramah keagamaan kali ini diharapkan potensi rohani dan spiritual yang menjadi motivasi utama dalam menjalankan tugas selaku abdi Negara dan abdi masyarakat, dapat tergali secara lebih maksimal. Selain itu akan terwujud aparatur yang memiliki kesiapan mental, familier, bersahabat yang mengedepankan hati dan akal sehatnya dalam melayani masyarakat, juga terwujudnya sosok aparatur yang *kredibel, kapabel, akuntabel, dan transparans*, yang dalam bahasa agama dikenal istilah *sidiq, amanah, tabligh dan fatonah*. Kegiatan ceramah kali ini juga merupakan bagian dari upaya penyadaran kembali, bahwa nilai-nilai agama merupakan pinjakan yang tepat bagi seluruh aktivitas kehidupan.”

3. Program diklat, diadakan dengan tujuan untuk menghasilkan gagasan perubahan yang bersifat inovasi serta dapat menjawab kebutuhan pegawai

dengan sesuatu yang lebih bermanfaat, karena dari program ini pegawai akan pulang dengan sesuatu yang baru, mengawalinya sampai dengan perubahan ke arah yang lebih baik.

Diklat juga sebagai upaya meningkatkan kompetensi atau kebutuhan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat, dengan motivasi belajar yang tinggi dari pegawai untuk memenuhi standar kompetensi dan adanya program-program, baik dari kementerian maupun pemerintah provinsi, yang membantu pencapaian target pemerintah kota.

Seperti Diklat Pim beberapa waktu yang lalu, dengan pola baru bertujuan agar diklat lebih bermanfaat dengan beberapa perubahan yang mendasar. Perubahan Diklat Pim pola baru dari segi substansi materi diberikan dan disusun berdasarkan kebutuhan riil jabatan dan organisasi. Materinya tidak hanya bermuatan yang padat dan penuh konsep, namun telah melalui analisis kebutuhan yang lebih cermat, sehingga apa yang diberikan diharapkan dapat diterapkan secara maksimal dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan organisasi.

Diklat Pim di era perubahan ini ditekankan pada hasil yakni peserta harus mengikuti diklat secara langsung dan kompeten. Diklat Pim dengan pola baru diharapkan peserta melaksanakan perubahan tersebut dengan didampingi oleh atasan langsung sebagai mentor, selain itu mentor berperan dalam membangun kapasitas kepemimpinan dan manajerial peserta yang akan dibimbingnya.

4. Kenaikan pangkat, dimana setiap kenaikan pangkat adalah suatu kesempatan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat untuk menunjukkan prestasi dan

substansi. Kenaikan pangkat diserahkan kepada yang bersangkutan agar tepat gaji, tepat waktu, tepat orang, guna mendorong terwujudnya *Good Governance*.

5. Pemberian penghargaan bagi pegawai BPLHD Prov Jabar dari atasan atau pimpinan (BKD, gubernur, presiden) dengan masing-masing kualifikasi dari penghargaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) pegawai teladan: menjalani tes kompetensi,
- 2) penghargaan dari gubernur: menjalani tes kompetensi,
- 3) penghargaan dari presiden: dilihat dari sudah berapa lama pegawai bekerja di BPLHD provinsi Jawa Barat

Serta dengan pemberian bonus kepada pegawai yang memiliki prestasi setiap tahun nya.

6. Wisata Ecotrip, yang diharapkan dari wisata ecotrip ini adalah semua peserta mendapat ilmu yang bermanfaat, menjadikan lingkungan Jawa Barat lebih baik lagi, serta dalam meningkatkan motivasi para kader dan fasilitator Ecovillage bersama BPLHD dimana selain untuk mendapatkan ilmu dari tempat tujuan wisata, namun sebagai hiburan juga untuk para kader dan Fasilitator Ecovillage.

Salah satunya wisata ecotrip ke Yogyakarta yang tiada lain untuk penguatan kapasitas program Ecovillage dalam mewujudkan Citarum Bestari 2018. Meningkatkan pemahaman mengenai pengelolaan sampah berbasis masyarakat, prinsip kampung hijau, pengelolaan DAS, agrowisata, dan

pertanian organik untuk para fasilitator dan kader Ecovillage di 56 Desa, 0-20 KM DAS Citarum Hulu.

Inilah beberapa cara yang ditempuh oleh BPLHD Provinsi Jawa Barat dalam mendorong pegawai agar tetap semangat dalam bekerja yaitu dengan memberikan motivasi kepada para pegawai yang diharapkan dapat bekerja lebih baik lagi.

3.1.6 Deskripsi Kinerja Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat

Penilaian kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat diperoleh dari laporan kegiatan instrumen penilaian pendukung dalam bentuk format DP-3 (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) yang didalamnya mengenai pelaksanaan tugas pokok, tugas tambahan, presentase penerbitan SP2D (Surat Perintah Pencairan Dana) dan ketepatan waktu dalam penyampaian SPJ serta laporan harian. Aspek pemaparannya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa barat yang berkualitas yaitu yang mempunyai pengetahuan atas pekerjaannya, paham dan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya, ini merupakan kunci pencapaian prestasi di bidang apapun, karena berbagai konsep atau program yang diberikan akan bisa terealisasi dengan baik.
2. BPLHD Provinsi Jawa Barat mempunyai rumus ideal *small body, big brain*, yaitu lebih baik ditopang oleh jumlah pegawai yang sedikit, tetapi memiliki kualifikasi kompetensi yang mumpuni. Sedikitnya jumlah pegawai BPLHD akan memberikan dampak terhadap efisiensi dan efektivitas substansi, yang mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

dengan baik dan lincah dalam merespon perubahan zaman, serta secara keuangan membutuhkan biaya yang lebih sedikit, dan juga kinerja pegawainya akan terpantau dan mudah melakukan koordinasi antar unit kerja.

3. Berkaitan dengan ketepatan waktu dalam penyampaian laporan, BPLHD Provinsi Jawa Barat memberikan peraturan pengumpulan laporan kegiatan. Dimana laporan harus terkumpul pada hari yang sama pada saat kegiatan telah selesai dilaksanakan, karena semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas merupakan salah satu tujuan untuk memperbesar tanggung jawab pegawai dalam bekerja dengan pemanfaatan waktu sebaik mungkin dan secara optimal.
4. Ketentuan kehadiran, pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat setiap hari nya diharuskan hadir tepat waktu pada pukul 07.30 WIB dan selesai pada pukul 15.30 WIB, tingkat kehadiran merupakan suatu tolak ukur dalam mengetahui partisipasi pegawai terhadap organisasi.
5. Kerjasama dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan bidangnya dan yang berkaitan dengan bidang lain harus dilakukan oleh pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat, sehingga dapat menciptakan kekompakan dan dapat meningkatkan rasa kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan tugas.

Itulah beberapa diantaranya kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat yang diharapkan dapat terus meningkat.

3.1.7 Visi dan Misi Organisasi

Visi dan misi bagi sebuah organisasi bisa dikatakan sebagai pedoman dan tujuan. Sebagai instansi pemerintahan, BPLHD Provinsi Jawa Barat juga memiliki

visi dan misi yaitu seperti yang tertera pada gambar 3.1 di bawah ini:



Gambar 3.2 Visi dan Misi BPLHD Provinsi Jawa Barat
 Sumber : bplhdjabar.go.id

3.1.8 Tugas Pokok dan Fungsi BPLHD Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat serta Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 51 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok dan Fungsi BPLHD Provinsi Jawa Barat, Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok yaitu “menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah bidang pengelolaan lingkungan hidup berdasarkan

asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan”.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya, Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai fungsi:

1. Perumusan dan penetapan kebijakan teknis bidang pengelolaan lingkungan hidup daerah;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang kepegawaian daerah meliputi kesekretariatan, tata kelola lingkungan, pengendalian pencemaran lingkungan, konservasi SDA dan mitigasi bencana serta penatan hukum, kemitraan dan pengembangan kapasitas lingkungan;
3. Pengkoordinasian dan pembinaan UPTB;
4. Pelaksanaan tugas lain dari Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3.1.9 Logo Identitas Organisasi dan Slogan BPLHD Provinsi Jawa Barat

A. Logo BPLHD Provinsi Jawa Barat



Gambar 3.3 Logo BPLHD Provinsi Jawa Barat
Sumber : bplhdjabar.go.id

B. Slogan BPLHD Provinsi Jawa Barat

Slogan BPLHD Provinsi Jawa Barat, yaitu Green & Smile Office. Dengan demikian slogan ini menunjukkan bahwa BPLHD selalu berusaha untuk menghijaukan dan terlihat segar juga selalu tersenyum dalam setiap kegiatannya.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat.

Tabel 3.1
Rekapitulasi PNS DO Berdasarkan Golongan di Lingkungan : BPLHD
Periode 2015

No.	Unit Kerja	Golongan																				JML	PNS					
		IV					III					II					I											
		A	B	C	D	E	JML	A	B	C	D	JML	A	B	C	D	JML	A	B	C	D			JML				
1	KEPALA BADAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP DAERAH	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
2	SEKRETARIAT	3	1	0	0	0	4	5	6	4	1	16	1	6	0	1	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28
3	BIDANG TATA KELOLA LINGKUNGAN	2	1	0	0	0	3	1	3	2	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
4	BIDANG PENGENDALIAN PENCEMARAN LINGKUNGAN	3	0	0	0	0	3	0	1	6	1	8	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
5	BIDANG KONSERVASI SDA DAN MITIGASI BENCANA	2	1	0	0	0	3	2	3	1	2	8	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
6	BIDANG PENATAAN HUKUM, KEMITRAAN DAN PENGEMBANGAN KAPASITAS LINGKUNGAN	2	0	0	0	0	2	0	6	1	2	9	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
7	KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL	1	0	0	0	0	1	0	1	3	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Jumlah		13	3	0	1	0	17	8	20	17	9	54	2	9	0	1	12	0	83									

Sumber : simpeg.jabarprov.go.id/

3.2.2 Ukuran Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *nonprobability Sampling*, dengan jenis sampling jenuh atau sensus. Menurut sugiyono (2009:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Metode Pengumpulan data

Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiono, 2012:225). Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer, data primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2012:225).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak Sub.Bidang Kepegawaian di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa barat,

selain dari hasil wawancara dilakukan pengamatan tidak langsung pada objek peneliti yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan observasi langsung kepada pihak yang terkait.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur seperti buku-buku teori, dokumen-dokumen yang berisi informasi dari instansi yang bersangkutan dengan penelitian. Karya ilmiah yang dipublikasikan serta artikel-artikel yang berasal dari internet berupa data-data teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Instrumen Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator – indikator dalam variabel penelitian yang di berikan penulis secara langsung kepada pegawai untuk diisi.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari teori-teori dari bahan-bahan literatur, *textbook*, maupun catatan dari perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas sebagai bahan pendukung yang penulis tuangkan dalam tinjauan pustaka.

3. Penelitian Lapangan

Yang dilakukan dengan cara:

a. Wawancara

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan respondennya. Wawancara ini peneliti mendapatkan data secara langsung dari bagian kepegawaian dan beberapa pihak pegawai, sehingga peneliti dapat menerima data yang nantinya sangat membantu dalam mengolah data-data yang ada.

b. Menyebarakan Kuesioner

Penyebaran kuesioner ini dilakukan kepada pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (BPLHD) Provinsi Jawa barat. Pada penelitian ini dilakukan kuesioner tertutup dimana jawaban untuk setiap pertanyaan telah tersedia. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, Menurut Sugiyono (2009:86) bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban akan diberi skor 1 sampai 5, maka responden harus mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Adapun prosedur penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan. Pemetaan bulir dengan kuesioner variabel Motivasi

(X) sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y).

3. Menetapkan kriteria pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Alat ukur yang digunakan dalam pemberian skor daftar pertanyaan yang menggunakan skala likert dengan ukuran ordinal artinya yang diteliti mempunyai lima peringkat, seperti yang terlihat pada tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2

Skala likert untuk kuesioner positif

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2009)

4. Menyebarakan kuesioner

Penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data, perlu diuji kelayakannya karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Pengujian instrumen ini dilakukan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

3.3.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.3.3.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2012:172). Untuk menguji validitas instrumen dapat menggunakan 30 orang sampel dan dilakukan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.

Perhitungan validitas menggunakan SPSS versi 22.0 dengan melihat corrected item total correlation, keputusannya apabila r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid. Nilai r tabel dengan $df = (N-2)$, $\alpha = 5\%$.

3.3.3.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2012:173). Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan pengujian ekuivalen, yaitu pertanyaan yang secara bahasa berbeda, tetapi maksudnya sama. Pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan cara mengkorelasikan antara data instrumen yang satu dengan data instrumen yang dijadikan ekuivalen. Bila korelasi positif dan signifikan, maka instrumen dapat dinyatakan reliabel (Sugiyono 2012:184).

Adapun tujuan dari uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran

dua kali atau lebih terhadap subjek dengan menggunakan alat yang sama.

Kriteria untuk menguji reliabilitas, sebagai berikut.

- a) Jika r hitung (*Cronbach's Alfa*) $>$ r tabel, maka item pertanyaan reliabel.
- b) Jika r hitung (*Cronbach's Alfa*) $<$ r tabel, maka item pertanyaan tidak reliabel.

3.4 Variabel dan Operasional Variabel

Sugiyono (2009:38) mendefinisikan variabel sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009:39).

Berdasarkan dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai,” maka variabel yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) yaitu motivasi terdiri atas:
 - a. Prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
 - e. Kemajuan
2. Variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai terdiri atas:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Uraian dalam pengukuran (instrumen penelitian) berpijak pada kerangka kerja konseptual yang dirumuskan dalam tujuan teoritis, atau konsep-konsep kunci yang menjadi dasar penyusunan instrument penelitian yang dijabarkan dalam operasionalisasi variabel baik variabel terikat maupun variabel bebas. Operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Maka peneliti menjabarkan dalam konsep operasional variabel pada sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel
Motivasi dan Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Pernyataan
<p>Motivasi (X)</p> <p>motif dapat didefinisikan sebagai “suatu keadaan di dalam diri seseorang (<i>inner state</i>) yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan (karenanya “motivasi”), dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan”. Berelson dan Steiner (1964) dalam Koontz (1993:115)</p>	1. prestasi	• Dorongan menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	P1
		• Menyukai pekerjaan yang menantang	Ordinal	P2
		• Dorongan mencapai segala sesuatu dengan kerja keras.	Ordinal	P3
	2. pengakuan	• Memberikan pujian atas hasil kerja,	Ordinal	P4
		• Penghargaan atas hasil kerja,	Ordinal	P5
		• Kritik yang membangun.	Ordinal	P6
	3. pekerjaan itu sendiri	• Pekerjaan yang tidak rutin, menarik dan menantang.	Ordinal	P7
		• Membutuhkan inovasi dan kreatifitas,	Ordinal	P8
		• Tidak memiliki rasa putus asa/pesimis dalam mengerjakan/menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	P9
	4. tanggung jawab	• Pekerjaan yang memberikan tanggung jawab yang luas dan penuh dari atasan.	Ordinal	P10
		• Wewenang pengambilan keputusan.	Ordinal	P11
	5. kemajuan	• Keinginan yang ingin dicapai kedepannya,	Ordinal	P12
		• Jenjang karir yang jelas,	Ordinal	P13
		• Kesempatan promosi dan rotasi.	Ordinal	P14
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas organisasi selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Rivai (2009:604)</p>	1. Kuantitas dari hasil kerja	• Keberhasilan setiap proses pelaksanaan kegiatan,	Ordinal	P15
		• Hasil dari pelaksanaan kegiatan.	Ordinal	P16
	2. Kualitas dari hasil kerja	• Pengetahuan atas pekerjaan,	Ordinal	P17
		• Kejelasan/pemahaman atas tanggung jawab,	Ordinal	P18
		• Pemahaman pekerjaan yang menjadi tugas.	Ordinal	P19
	3. Ketepatan waktu dari hasil	• Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab,	Ordinal	P20
		• Pemanfaatan waktu sebaik mungkin dan secara optimal.	Ordinal	P21
	4. Kehadiran	• Kemampuan membuat rencana kerja,	Ordinal	P22
		• Pemenuhan setiap jadwal kerja,	Ordinal	P23
		• Pelaksanaan setiap urutan kerja dengan baik.	Ordinal	P24
	5. Kemampuan Bekerja sama	• kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.	Ordinal	P25

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, menurut Sugiyono (2009:29) statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

3.5.1 Analisis Data secara Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode pembahasan masalah dengan memaparkan, menafsirkan dan menulis suatu keadaan atau peristiwa kemudian menganalisis serta mengambil kesimpulan dari masalah yang di bahas. Analisis Deskriptif dalam penelitian ini Menggunakan Program SPSS dalam menganalisis data deskriptif, yaitu menentukan frekuensi, persen, mean, modus, median, standar deviasi, varians. Dalam menentukan rentang skor kategori untuk variabel X1 dan variabel Y yang mengacu pada ketentuanyang dikemukakan oleh Husein Umar (2003:201) dimana rentang skor dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{(m - n)}{b}$$

Keterangan:

RS : Rentang skor

m : Skor tertinggi item

n : Skor terendah item

b : Jumlah kelas

Tabel 3.4
Pedoman untuk kriteria interpretasi skor garis kontinum

No	Keterangan	Skor / Nilai
1	Sangat Rendah (SR)	0% - 20%
2	Rendah (RR)	21% - 40%
3	Cukup (C)	41% - 60%
4	Tinggi (T)	61% - 80%
5	Sangat Tinggi (ST)	81% - 100%

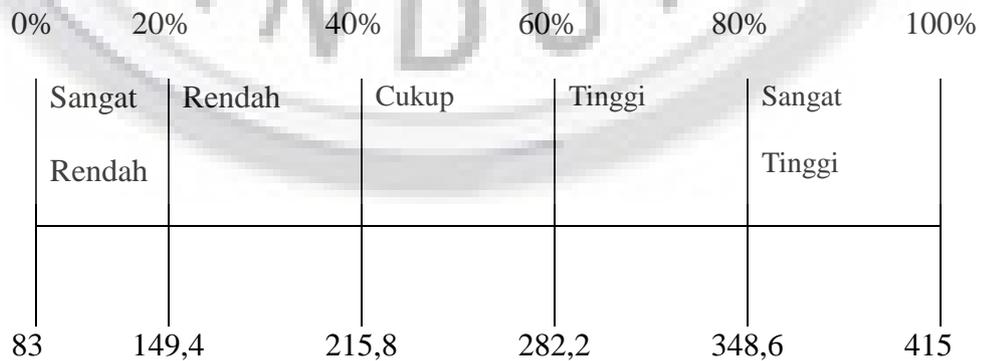
Sumber : Husein Umar (2003)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sebagai berikut:

- Skor tertinggi = $5 \times 83 = 415$ (m)
- Skor terendah = $1 \times 83 = 83$ (n)
- $RS = (415 - 83) : 5 = 66,4$

Keterangan:

- Bobot terendah : 1
- Bobot tertinggi : 5
- Jumlah responden : 83



Gambar 3.4 Garis Kontinum

Dimana setiap klasifikasi nilai yang terdapat dalam garis kontinum menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari objek peneliti. Sehingga dapat menjelaskan secara deskriptif bagaimana keadaan variabel yang diteliti dan menempatkan pada kolom kategori yang sesuai dengan total skor dan persentase yang didapat. Untuk menentukan persentase setiap kategori untuk variabel X dan variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$P(\%) = \frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100\%$$

Sedangkan kriteria pengklasifikasian secara keseluruhan yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000:224) sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah klasifikasi}}$$

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistic dan menitik beratkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana karena penelitian ini hanya dua variabel, yaitu variabel motivasi sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), uji regresi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variabel motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), serta uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi karena skala data yang digunakan interval.

A. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variable independen (motivasi) dapat diprediksikan melalui variable dependen (Kinerja) atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dikatakan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya.

Regresi sederhana didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen. Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat.

Regresi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi(X) terhadap variabel kinerja pegawai(Y) adalah menggunakan teknik analisis koefisien regresi (R Square), dimana penggunaan koefisien regresi dinyatakan dalam persentase, dengan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{R\ Square = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

R Square = koefisien Regresi

r^2 = koefisien korelasi kuadrat

100% = presentase

B. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi karena skala datanya interval. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang berarti (signifikan) atau tidak antara variabel motivasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y).

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji t) sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = koefisien Uji - t

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = jumlah sampel

Menentukan tingkat signifikansi (α), yaitu probabilitas kesalahan menolak hipotesis yang ternyata benar, dimana semakin kecil tingkat signifikansi berarti semakin mengurangi resiko salah. Maka ditentukan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (dk) = $N-2$

- Jika signifikansi hitung $> 0,05$ maka variabel tidak berpengaruh signifikan. Maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika signifikansi hitung $< 0,05$ maka variabel berpengaruh signifikan. Maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.6 *Method of Successive Interval* (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai dentitas untuk setiap z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala (*Scale Value*) dengan menggunakan rumus:

(Denisty at lower limit) - (Denisty at upper limit)

SV= _____

(Area Below Upper Limit) - (Area Below Upper Limit)

h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \quad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut;

Tabel 3.5

Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Scale Value					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +