



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**PENGARUH JOB INSECURITY, MOTIVASI KOMPENSASI  
TERHADAP JINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS)  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**



**DILLA SUCI HAYATI  
03952049**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2011**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan Skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari peran serta dan bantuan berbagai pihak yang dengan sabar telah bersedia menyumbangkan ide, saran, waktu dan bantuan baik moril maupun materil.

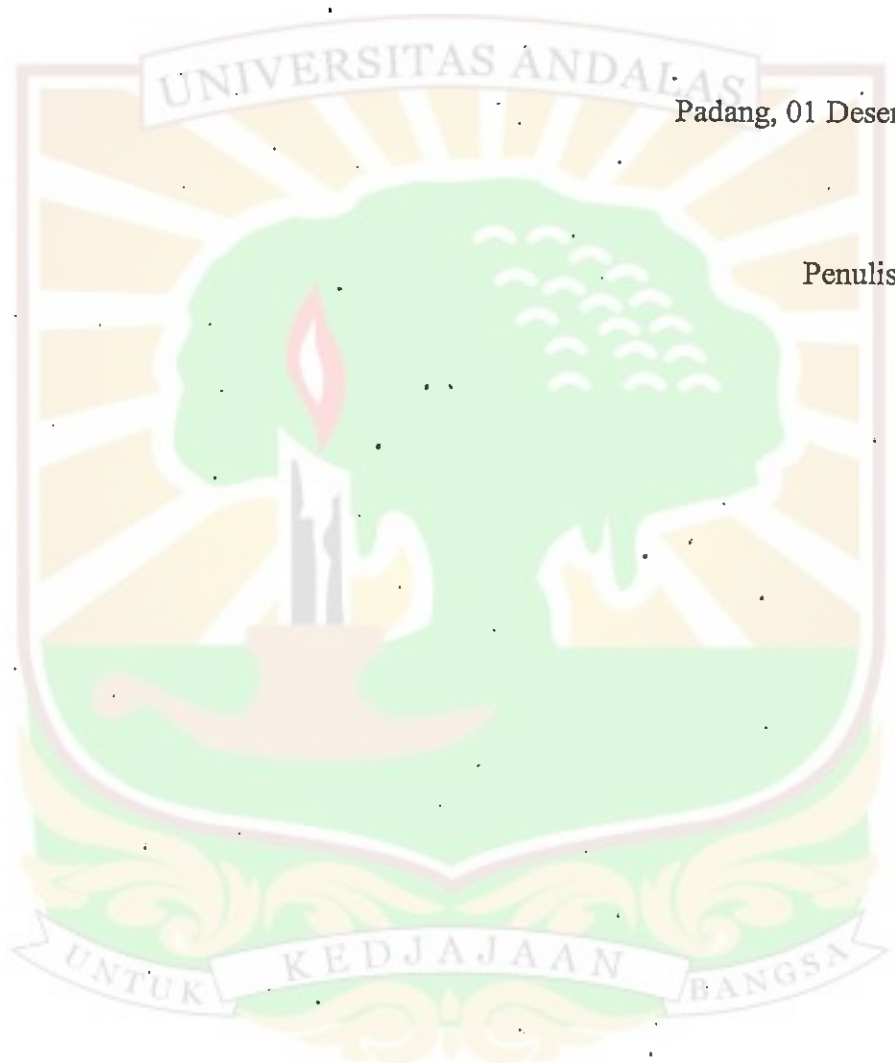
Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Mama dan Papa yang selalu mendoakan, memberikan semangat, nasehat, dukungan dan motivasi. Mencarikan jalan keluar dari segala masalah yang dihadapi Penulis.
2. Keluarga kecilku, suamiku tersayang Edy, SE yang selalu setia menemani baik susah maupun senang. Anakku yang paling ganteng Athar Anugrah Pratama, untuk kamu semuanya ini Nak. Adekku, Bambang Hermanto A.Md Thank's Bro.
3. Ir. Febrin Anas, MT selaku Pembantu Rektor I Universitas Andalas Padang atas segala kemurahan hati beliau dalam melancarkan segala urusan dalam bidang akademik.
4. Prof. Dr. Syafruddin Karimi, SE. MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang dalam menjalani studi selama ini.
5. Dr. Harif Amali Rivai, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Andalas dan pembimbing skripsi. Terima kasih atas semua waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan selama ini.
6. Dra. Yanti, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Program Reguler Mandiri yang telah menjadwalkan untuk melaksanakan ujian Komprehensif pada tanggal 3 November 2011.
7. Hendra Lukito, SE, MM dan Fajri Adrianto, SE. M.BUS selaku penguji skripsi pada ujian Komprehensif. Terima kasih atas saran dan masukannya.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar yang telah memberikan ilmunya.
9. Staf Biro Akademik Pak Im, Ucok , Nema yang telah membantu proses akademik selama masa studi penulis
10. Keluarga besar Jurusan Manajemen Program Reguler Mandiri Fakultas Ekonomi BP 2003 khususnya Vega, Odja, Sheilla dll tidak bisa. Penulis sebutkan satu per satu semoga kita semua sukses selalu.

11. Teman-teman senasib dan seperjuangan dalam pengurusan skripsi Zola, Arif, Mauli, Nia, Yudi, Fajar. Akhirnya kita lulus semua Fren.

12. Keluarga Besar Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat Uni Desy, Elin, Bu Masnur, Alin terima kasih atas bantuan dan supportnya.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, kritikan dan saran akan sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.



Padang, 01 Desember 2011

Penulis,

# DAFTAR ISI

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	8
1.6 Sistematika Penulisan .....	8

## BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	10
2.1.1 Aspek- Aspek <i>Job Insecurity</i> .....	11
2.1.2 Dampak <i>Job Insecurity</i> .....	12
2.2 Pengertian Motivasi .....	14
2.2.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	16
2.2.2 Teori Motivasi .....	18
2.2.2.1 Teori Kepuasan .....	18
2.2.2.2 Teori Proses .....	25
2.3 Kompensasi .....	26
2.3.1 Tipe Kompensasi .....	27
2.4 Kinerja .....	29
2.4.1 Metode Pengukuran Kinerja Kinerja.....	32
2.5 Kerangka Penelitian .....	33
2.6 Penelitian Terdahulu .....	35

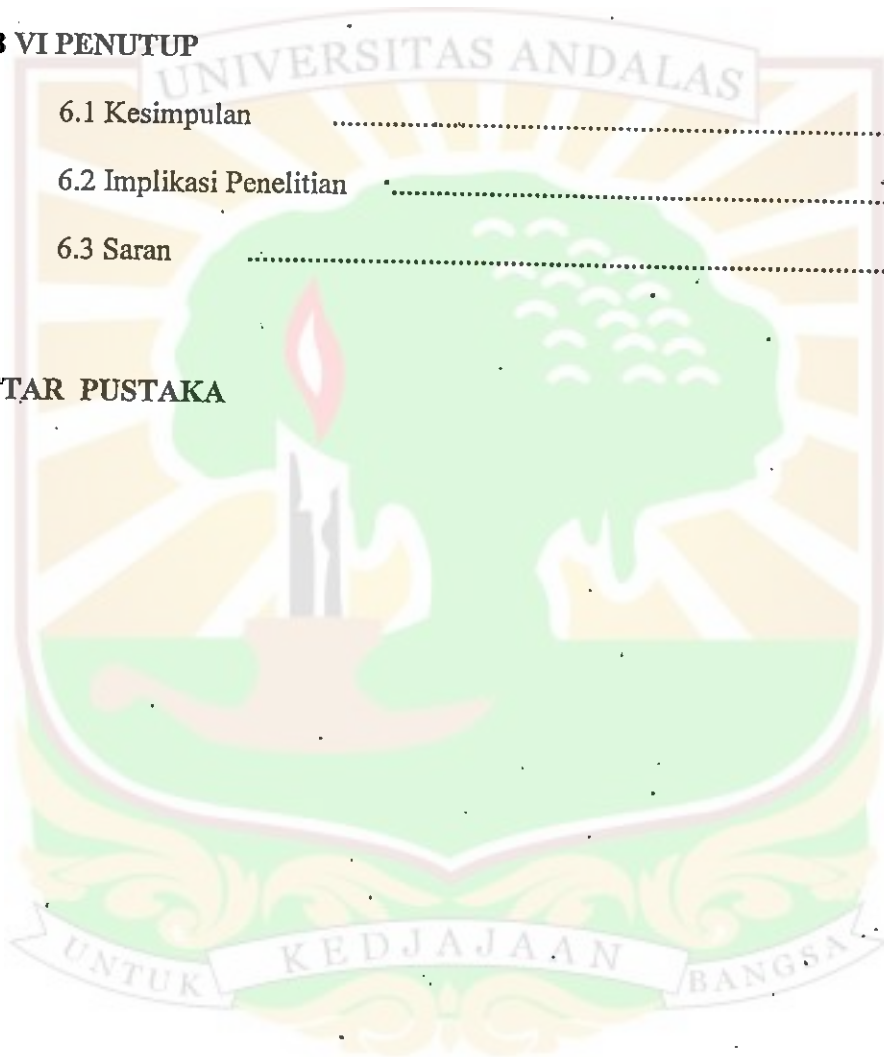
2.7 Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	37
3.2 Populasi .....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.5 Variabel Penelitian .....	38
3.6 Definisi Operasional .....	39
3.7 Teknik Analisis Data .....	43
3.8 Metode Pengujian Hipotesis .....	44
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI</b>	
4.1 Sejarah Singkat Badan Pusat Statistik (BPS) .....	47
4.2 Bentuk Struktur Organisasi .....	52
4.3 Visi dan Misi .....	54
4.3.1 Visi .....	54
4.3.2 Misi .....	54
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Karakteristik Responden .....	55
5.2 Uji Asumsi Klasik .....	59
5.2.1 Multikolinearitas .....	59
5.2.2 Heterokedastisitas .....	60
5.2.3 Pengujian Normalitas .....	62
5.3 Analisis <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja.....	63
5.3.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	63

5.3.2 Analisis Koefisien Determinasi .....	64
5.3.3 Analisis Linear Berganda .....	65
5.4 Uji Hipotesis Penelitian .....	66
5.4.1 Uji F Statistik .....	66
5.4.2 Uji T .....	67
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	68

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan .....	73
6.2 Implikasi Penelitian .....	74
6.3 Saran .....	75

**DAFTAR PUSTAKA**





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, beberapa faktornya adalah *job insecurity*, motivasi dan kompensasi yang diterima para pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai lembaga pemerintah non departemen sama seperti lembaga-lembaga pelayanan publik lainnya mempunyai tantangan utama yang harus dihadapi, yaitu bagaimana meningkatkan kinerja menghasilkan data yang *up to date* dan akurat kepada masyarakat. Undang-undang No. 16 Tahun 1997 tentang Statistik memberikan dorongan dan bekal kepada BPS sebagai pemilik tunggal penyedia statistik di Indonesia. Hal inilah yang menjadikan semasa lebih 10 tahun terakhir ini BPS telah berbenah diri menuju *Good Governance*. Salah satunya adalah dengan Perubahan (*Change*) dan Perbaikan (*Reform*) terhadap intern BPS sendiri yang dinamakan dengan istilah *CERDAS (Change, Reform and Development for Statistics)*. BPS juga menyadari bahwa kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja pegawainya dan kinerja

pegawai harus ditunjang dengan *job insecurity*, motivasi dan kompensasi bagi pegawai. Untuk itu perubahan dan perbaikan harus dilakukan terhadap peningkatan kinerja seluruh pegawai BPS secara menyeluruh sampai di setiap perwakilan BPS dimana pun tidak terkecuali di BPS Provinsi Sumatera Barat.

Meskipun demikian tidak sedikit kendala yang dihadapi oleh BPS Provinsi Sumatera Barat dalam menjalankan CERDAS terutama dalam meningkatkan kinerja pegawainya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Faktor-faktor yang bisa memberikan dampak pengaruh terhadap kinerja pegawai itu antara lain adalah *job insecurity*, motivasi dan kompensasi. Sehingga perlu dilakukan suatu penelitian terhadap faktor-faktor tersebut.

*Job insecurity* diartikan sebagai tingkat dimana pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa pun terhadap situasi tersebut (Ashford dkk, 1989). *Job insecurity* tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan (Ashford dkk, 1989). Sebagai tambahan Hartley, Jacobson, Klandermans, Van Vuuren (1999) menyatakan bahwa *job insecurity* dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang diperolehnya. *Job insecurity* juga mempunyai dampak terhadap menurunnya keinginan pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu dan akhirnya mengarah kepada keinginan untuk berhenti bekerja (Ashford dkk, 1989). Dari uraian para ahli di atas diduga ada beberapa pegawai BPS Provinsi Sumatra Barat yang mengalami *job insecurity*.



Selain *job insecurity*, motivasi juga dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan kualitas kinerja. Hal ini senada dengan teori Maslow (1954) tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan.

Secara teori berbagai defenisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motivasi itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Siagian, 1995:142).

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Kondisi pegawai yang ada saat ini pada BPS Provinsi Sumatera Barat dijumpai masih adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel setiap hari senin pagi, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan kompensasi bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan rasa aman dalam bekerja kepada seluruh pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat, mengingat bahwa motivasi kerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.

Sesuai dengan pendapat di atas bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan motivasi yang tinggi dan besarnya kompensasi sesuai dengan prestasi kerja pegawai.

Dari segi faktor kompensasi dapat dilihat bahwa tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada umumnya, faktor pertama kali yang menjadi perhatian dari calon pegawai untuk masuk ke dalam suatu instansi pemerintah adalah faktor finansial yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan sosial serta kesempatan untuk mengembangkan karier. Kebijakan-kebijakan yang menyangkut masalah finansial misalnya gaji, bonus, dan tunjangan menjadi perhatian penting dan krusial bagi instansi pemerintah.

Gaji yang memberikan rasa puas adalah gaji yang mampu mencukupi kebutuhan hidup sehingga menimbulkan rasa aman bagi para pegawai. Mereka tidak perlu mencari tambahan penghasilan di luar pekerjaan pokok, karena penghargaan hasil kerja yaitu gaji telah mampu membiayai kebutuhan hidupnya. Di samping itu, para pegawai juga mengharapkan bahwa gaji yang diterima sesuai

dengan hasil kerjanya. Gaji pegawai negeri walaupun akan selalu diterima setiap bulannya menurut standar gaji nasional, namun gaji di Indonesia tergolong masih cukup rendah jika dibandingkan dengan negara lain, sehingga pegawai membutuhkan pendapatan lain yang bisa diterima. Selain gaji, kompensasi yang diterima oleh pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat setiap bulannya berupa upah kinerja.

Upah kinerja merupakan upaya intern yang dilakukan Badan Pusat Statistik dalam rangka reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia. Pemerintah menetapkan Tahun 2011 diberlakukan remunerasi untuk seluruh Kementerian/Lembaga. Maka dalam rangka prakondisi remunerasi, pimpinan BPS mengupayakan Upah Kinerja (UK) sebagai kompensasi peningkatan disiplin dan kinerja pegawai BPS. Tujuan dari pemberian upah kinerja ini adalah meningkatkan kualitas data statistik, meningkatkan disiplin pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Para ahli umumnya membagi imbalan menjadi 2 kelompok yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang bersumber dari diri para pegawai sendiri seperti penyelesaian tugas, prestasi, otonomi, perkembangan pribadi. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari luar pegawai seperti gaji dan tunjangan, interpersonal (status dan pengakuan), serta promosi (Gibson, James L., Davis, Keith. 1994).

Rate upah kinerja BPS Provinsi Sumatera Barat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut.:

**Tabel 1.1. Upah kinerja yang diterima pegawai berdasarkan masa kerja pendidikan terakhir yang disyahkan BPS Tahun 2011**

Masa Kerja	Rate Maksimum Tahun 2011 (000 Rp)					
	SLTP	SLTA	D III	S1/ D IV	S2	S3
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
> 20 Tahun	1600	1800	2000	2100	2300	2500
16 - 20 Tahun	1500	1700	1900	2000	2200	2400
12 - 16 Tahun	1400	1600	1800	1900	2100	2300
8 - 12 Tahun	1300	1500	1700	1800	2000	2200
4 - 8 Tahun	1200	1400	1600	1700	1900	2100
0 - 4 Tahun	1100	1300	1500	1600	1800	2000

*Sumber : BPS Provinsi Sumatera Barat*

Dalam pembahasan dalam penelitian ini penulis hanya membahas imbalan yang bersumber dari luar atau disebut juga dengan imbalan ekstrinsik terutama imbalan yang berbentuk uang seperti gaji dan upah kinerja.

Rate upah kinerja maksimum ditetapkan menurut masa kerja dan pendidikan yang bersangkutan. Rate dapat disesuaikan dengan beban kerja di satuan kerja tetapi tidak dapat melebihi rate maksimum yang ditetapkan. Perlakuan pemberian upah kinerja berdampak secara langsung terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.

Dengan adanya pemberian kompensasi berupa gaji dan upah kinerja terhadap pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat diharapkan semua pegawai dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan beban tugas masing-masing dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat



kinerja pegawai BPS tersebut dengan judul penelitian : **"Pengaruh *Job Insecurity*, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat"**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh variabel *job insecurity*, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh faktor *job insecurity*, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat.

### **1.4 Kegunaan Dan Manfaat Penelitian**

Diharapkan dari hasil penelitian ini nantinya akan bermanfaat baik bagi instansi dimana penulis bekerja maupun bagi penulis sendiri dengan rincian sebagai berikut :

Kegunaan penelitian ini antara lain :

- ☞ Untuk menambah wawasan, pengetahuan serta merubah pola pikir penulis bagaimana cara untuk mencapai kinerja yang maksimum terutama pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat mengingat penulis bekerja pada instansi tersebut.



Manfaat Penelitian ini antara lain :

- Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat dijadikan masukan bagi Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat dalam rangka evaluasi dan perencanaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi acuan bagi dinas dan instansi pemerintah yang lain agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya yang masih rendah sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk lebih terarahnya sasaran proposal skripsi ini maka penulis membatasi permasalahan dengan membahas mengenai sejauh mana pengaruh *job insecurity*, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat. Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan penelitian kepada seluruh pegawai yang ada pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat kondisi Juni 2011 sebanyak 75 orang.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengertian akan hal-hal yang akan dibahas dalam skripsi ini dan agar penulis lebih terarah dan sistematis, isi skripsi diuraikan sebagai berikut :

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang alasan pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian manajemen, pengertian sumber daya manusia dan landasan teori yang dibutuhkan untuk penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang metode dan disain penelitian, jenis data dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data dan variable penelitian.

## BAB IV HASIL DAN BAHASAN PENELITIAN

Bab ini dibahas mengenai sejarah singkat berdirinya Badan Pusat Statistik, struktur organisasi Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat, gambaran kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat

## BAB V PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan saran-saran penulis untuk kemajuan instansi dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## BAB II

### LANDASAN TEORI

Landasan teori dimaksudkan untuk mengemukakan beberapa teori berdasarkan referensi yang ada relevansinya dengan permasalahan dalam penelitian ini, sehingga kerangka teori yang ini diharapkan dapat melahirkan suatu hipotesis yang bisa diterima. Teori yang dimaksud meliputi berbagai pengertian pokok dan definisi yang akan disusun sebagai kriteria untuk menunjukkan karakteristik atau ciri-ciri suatu materi pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Materi atau pokok yang dibahas yaitu : *job insecurity*, motivasi, kompensasi dan kinerja sebagai berikut :

#### **2.1 Job Insecurity**

Ashford dkk (1989) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan (Ashford dkk, 1989).

Joelsen dan Wahlquist ( dalam Hartley dkk,1991) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan. Kenyataannya, populasi yang mengalami *job insecurity* adalah selalu dalam jumlah yang lebih besar dari pada pekerjaan yang benar-benar kehilangan pekerjaan. Sebagai tambahan, Hartley (1991) menyatakan

bahwa *job insecurity* dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya.

Selain itu, Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Hartley dkk, 1991) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

### 2.1.1 Aspek-Aspek *Job Insecurity*

*Job insecurity* terdiri dari dua dimensi, yaitu besarnya ancaman (*severity of threat*) atau derajat ancaman yang dirasakan mengenai kelanjutan situasi kerja tertentu. Ancaman ini dapat terjadi pada berbagai aspek pekerjaan atau pada keseluruhan pekerjaan dan yang kedua adalah *powerlessness* (Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Ashford dkk, 1989).

Ruvio dan Rosenblatt(1999) kemudian memperjelas kembali kedua dimensi tersebut, sebagai berikut : pertama adalah perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang, misalnya seseorang dipindahkan ke posisi yang lebih rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan sementara. Pada sisi lain kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin dipecat atau dipaksa pensiun terlalu awal.



Yang kedua adalah perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*job features*). Misalnya, perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan untuk mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji ataupun meningkatkan pendapatan. Hal ini mungkin berpengaruh terhadap posisi seseorang dalam perusahaan, kebebasan dalam untuk mengatur pekerjaan, penampilan kerja dan signifikansi pekerjaan. Ancaman terhadap tampilan kerja mungkin juga berperan dalam kesulitan mengakses sumber-sumber yang sebelumnya siap dipakai.

### 2.1.2 Dampak *Job Insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford dkk, 1989) mengkonseptualisasikan *job insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan. Taber, Walsh dan Cooke (dalam Ashford dkk, 1989) menyatakan bahwa perasaan *job insecurity* dapat meningkatkan permasalahan somatis dan hipertensi.

Berdasarkan penulisan Ashford dkk (1989), diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi dirasakan karyawan akan berhubungan dengan :

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketegangan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* juga penting disebabkan karena efeknya terhadap turnover. Seperti stressor yang lainnya, *job insecurity* mungkin berhubungan dengan respon penarikan diri, sebuah



usaha untuk menghindari stress. Oleh karena itu, *job insecurity* seharusnya mempunyai hubungan yang positif dengan keinginan untuk bekerja.

Orang yang mengalami *job insecurity* mungkin juga meninggalkan pekerjaan demi alasan yang masuk akal. Hal ini masuk akal bagi karyawan yang khawatir terhadap kesinambungan pekerjaan mereka., kemudian mencari kesempatan karir yang lebih aman (Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Ashford dkk, 1989).

2. Komitmen organisasi yang rendah

Penulisan telah mengindikasikan bahwa orang-orang mengembangkan pendekatan efektif dalam sikap terhadap perusahaan sepanjang waktu (Mowday, Steers dalam Ashford dkk, 1989), yang ditunjukkan sebagai level komitmen, kepuasan dan kepercayaan diri yang tinggi. Perasaan *job insecurity* dapat mengancam pendekatan tersebut terhadap perusahaan. Karyawan mengharapkan perusahaan dapat diandalkan untuk menegakkan akhir dari kontrak psikologis di antara mereka ( Buchanan dalam Ashford dkk, 1989). Penerimaan *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak psikologis, dalam hal ini tampilan penting terancam, pekerjaan berada dalam bahaya (bahkan keduanya) dan kesetiaan dipengaruhi secara negatif (Romzek dalam Ashford dk, 1989).

3. *Trust* organisasi yang rendah

Individu yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap karyawannya, dapat mengurangi

komitmen karyawan terhadap organisasi. *Job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan komitmen karyawan dan kepercayaan mereka terhadap perusahaan (Forbes dalam Ashford dkk, 1989). Hubungan ini akan terjadi karena karyawan yang *insecure* akan kehilangan kepercayaan dan keyakinan bahwa perusahaan dapat diandalkan dan pendekatan mereka terhadap perusahaan mereka akan berkurang.

#### 4. Kepuasan kerja yang rendah

Persepsi terhadap *job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan pengukuran kepuasan kerja. Dari penulisan sebelumnya (Oldham, Julik, Ambrose, Stevina dan Brand dalam Ashford dkk, 1989) dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Para peneliti telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu respon efektif terhadap pekerjaan dan tugas-tugas (Locke dalam Ashford dkk, 1989). Orang berespon secara efektif terhadap pekerjaan dalam kondisi di mana mereka secara kognitif merepresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut (Hackman dan Oldham dalam Ashford dkk, 1989).

## 2.2 Motivasi

Menurut Reksomadiprodjo dan Handoko, (1997:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan

dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan".

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap. Hirarki kebutuhan menurut Maslow, (1996:127) bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus misalnya kebutuhan untuk makan, tidur udara dan sebagainya. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan atau keamanan.

Pengertian Motivasi menurut Mitchel, (1982 : 81) adalah merupakan proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkan, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Sedangkan menurut Rivai, (2002 : 455) motivasi adalah serangkaian

sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut adalah suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Siagian, (2002 : 294) bahwa bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada saat model motivasi yang sempurna, maka model motivasi seseorang dikaitkan antara imbalan dengan prestasi seseorang karyawan yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal diri orang tersebut.

Faktor atau dimensi seseorang meliputi : persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal seseorang meliputi jenis dan sifat pekerjaan, kelompok dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan kerja, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Motivasi menurut Soedjadi, (1997) adalah sebagai hasrat atau lebih kuat lagi sebagai dorongan yang wajar senantiasa timbul dari dalam hati sanubari manusia (*inner state, intrinsic*) yang memberikan kekuatan untuk mencapai tujuan kerja.

### **2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Forster dan Miles, (1974) berpendapat bahwa suatu perspektif sistem motivasi akan sangat bermanfaat bagi para pemimpin organisasi. Ini berarti seluruh kelompok atau sistem kekuatan yang mempengaruhi seorang pegawai dapat dipahami dengan baik. Sistem tersebut terdiri dari tugas kelompok variabel



yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik lingkungan pekerjaan.

Setiap individu membawa minat, sikap dan kebutuhannya ke dalam situasi kerja. Dengan demikian jelaslah kiranya bahwa mereka akan mewujudkan adanya perbedaan dalam karakteristik tersebut, sehingga motivasi kerja mereka juga akan berbeda. Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi. Menurut Porter & Streers, (1991;21) minat menunjukkan arah dan perhatian seseorang. Sifat dan minat pegawai akan mempengaruhi cara dan besarnya dorongan eksternal yang akan mempengaruhi perilakunya.

Menurut Handoko, (1997:252) dan Buhler, (2004:191) motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Sub variabel motivasi internal terdiri dari :

1. **Tingkat harapan** yaitu motivasi pegawai yang mengarah pada hasil yang diinginkan pegawai.
2. **Tingkat keadilan** yaitu motivasi pegawai yang dapat menghilangkan kesenjangan antara usaha dan imbalan yang diterima sehingga terjadi keseimbangan manajemen yang mencapai kepuasan kerja pegawai.

2) Sub variabel motivasi eksternal terdiri dari :

1. **Tingkat pengukuhan** yaitu motivasi pegawai atas orientasi tujuan individu kaitannya dengan tujuan organisasi yang disesuaikan pada peraturan yang berlaku.



2. **Tingkat kedewasaan** yaitu motivasi pegawai yang diarahkan bagi terbentuknya kelompok atau tim kerja yang lebih mandiri.

Sehingga dengan indikator-indikator motivasi ini dapat dilihat sejauhmana tingkat motivasi pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi maka diharapkan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai.

## 2.2.2 Teori Motivasi

### 2.2.2.1 Teori Kepuasan ( *Content Theory* )

Pada dasarnya teori ini lebih didekatkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat kerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada kesimpulannya, seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (Inner Needs) dan kepuasannya. Misalnya, mahasiswa A ingin lulus dengan IPK 3,8. Dia akan terdorong untuk lebih giat belajar dibandingkan dengan mahasiswa B yang ingin lulus dengan IP 2,8.

Teori kepuasan (*Content Theory*) ini banyak dikenal antara lain :

#### A. Teori Motivasi klasik oleh F.W. Taylor.

Teori ini dikemukakan oleh Frederik Winslow Taylor. Menurutnya, motivasi para pekerja itu hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Sedangkan kebutuhan biologis itu sendiri adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

B. Maslow's Need Hierarchy Ytheory (*A Theory of Human Motivation*) oleh A.H Maslow.

Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini juga merupakan kelanjutan dari Human Science Theory Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan non material.

Dasar Maslow's Need Hierarchy Theory :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

Ada beberapa macam kebutuhan, antara lain :

- *Physiological Needs*

*Physiological Needs* (kebutuhan fisik = biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.

- *Safety and Security needs*

*Safety and Security needs* (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

- *Affiliation or Acceptance Needs*

*Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan social.

- *Esteem or Status or Egoistic Needs*

*Esteem or Status or Egoistic Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, memakai dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lain.

- *Self Actuallization*

*Self Actuallization* adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu :

1. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya

hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.

2. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.

Dari uraian di atas, Maslow's Need Hierarchy Theory ini mempunyai kebaikan dan kelemahan, sebagai berikut :

Kebaikannya:

1. Teori ini memberikan informasi bahwa kebutuhan manusia itu jamak (material dan non material) dan bobotnya bertingkat-tingkat pula.

2. Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (material dan non material) yang akan memberikan kepuasan baginya.

3. Kebutuhan manusia itu berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya. Seseorang yang berkedudukan rendah (sosial ekonomi lemah) cenderung dimotivasi oleh material, sedang orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi oleh nonmaterial.

4. Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat bekerja bawahannya.

Kelemahannya:

Menurut teori ini kebutuhan manusia itu adalah bertingkat-tingkat atau hierarkis, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkan tercapai sekaligus dan kebutuhan itu merupakan siklus, seperti lapar-makan-lapar lagi-makan lagi dan seterusnya

### C. Herzberg's Two Factor Theory oleh Frederick Herzberg.

Teori Motivasi Dua Faktor atau Teori Motivasi Kesehatan atau Faktor Higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Ada 3 hal penting berdasarkan penelitian Herzberg yang harus diperhatikan dalam motivasi bawahan yaitu :

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiridan adanya pengakuan atas semuanya itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
3. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

#### a. Maintenance Factors

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.



## b. Motivation Factors

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

### D. Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory oleh Mc.Clelland.

Mc. Clelland's achievement Motivation Theory atau Teori Motivasi Prestasi dikemukakan oleh David Mc.Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Mc. Clelland mengelompokan 3 kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, yaitu :

- Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)
- Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)
- Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

### E. *Existence, Relatedness and Growth* (ERG) Ytheory oleh Alderfer.

Theory ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini juga merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. Alderfer mengemukakan bahwa ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

1. Kebutuhan akan Keberadaan ( *Existence Needs* ), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow.
2. Kebutuhan akan Afiliasi ( *Relatedness Needs* ), menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu ( *interpersonal relationship* ) dan bermasyarakat ( *social relationship* ).
3. Kebutuhan akan Kemajuan ( *Growth Needs* ), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya

#### F. Teori Motivasi Human Relations

Teori ini lebih mengutamakan pada hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaannya dan lingkungannya. Teori ini juga menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja.

#### G. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan bekerjanya, yaitu :

1. upah yang layak
2. kesempatan untuk maju
3. pengakuan sebagai individu
4. keamanan bekerja
5. tempat kerja yang baik

6. penerimaan oleh kelompok
7. perlakuan yang wajar
8. pengakuan atas prestasi

### 2.2.2.2 Teori Proses ( *Process Theory* )

Teori proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini juga merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Bisa dikatakan bahwa hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin. Teori Proses ini, dikenal atas :

#### A. Teori Harapan ( *Expectancy Theory* )

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Teori harapan ini didasarkan atas :

1. Harapan (*Expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai / martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.

3. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

#### B. Teori Keadilan (*Equaty Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap setiap bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

#### 2.3 Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai telah melakukan suatu pekerjaannya. Kompensasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Setelah kita mengetahui masalah-masalah yang berkaitan dengan pemberian kompensasi, maka upaya yang dilakukan BPS dalam meningkatkan kinerja para karyawannya adalah memberikan dorongan melalui pemberian upah kinerja. Upah kinerja merupakan bagian kompensasi di luar gaji yang diterima pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat. Upah kinerja merupakan pendorong pegawai agar bekerja dengan segiat-giatnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, individu atau masyarakat.

Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung besar kecilnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar bergairah dalam bekerja. Pemberian kompensasi ini adalah



salah satu kebijakan yang penting bagi suatu Badan/Lembaga. Dalam rangka meningkatkan kerja karyawan untuk memilih kemampuan dan kemauan dalam menyelesaikan tugasnya dan kerjanya yang baik sesuai kehendak dan harapan pimpinan. Pemenuhan kebutuhan seseorang akan menentukan tingkat prestasi yang mungkin dicapai seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar tujuan pekerjaan tersebut tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan maka diperlukan suatu alat yang dapat memotivasi karyawan agar mereka terdorong bekerja lebih baik dan produktif. Untuk merealisasikan tujuan perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi tersebut.

Besaran jumlah upah kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat disesuaikan dengan masa kerja dan tingkat pendidikan dari seorang pegawai. Dengan tidak transparannya pihak pimpinan dalam melakukan pengelolaan terhadap kompensasi yang diberikan berupa upah kinerja, sehingga rasa tidak puas dirasakan juga dalam kerja keseharian pegawai.

### **2.3.1 Tipe Kompensasi**

Kompensasi juga dapat diartikan sebagai penghargaan. Penghargaan sebagai kompensasi dapat dibedakan sebagai berikut.

#### **1. Kompensasi langsung**

Kompensasi langsung adalah ganjaran atau penghargaan yang disebut gaji/upah yang dibayar secara tetap, berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian tersebut, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk tunai atau berupa natura yang diperoleh tenaga pendidikan atau karyawan untuk melaksanakan dalam melakukan proses

belajar-mengajar. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima pekerja/tenaga pendidikan/karyawan dalam bentuk upah bulan (*salary*) atau upah mingguan.

## 2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para tenaga pendidikan atau karyawan di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, misal THR. Dengan kata lain, kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti, dan lain-lain.

Macam-Macam / Jenis-Jenis Kompensasi Yang Diberikan Pada Karyawan :

### 1. Imbalan Ektrinsik

- Imbalan ektrinsik yang berbentuk uang antara lain misalnya : gaji, upah, honor, bonus, komisi, isentif, dll
- Imbalan ektrinsik yang bentuknya sebagai benefit / tunjangan pelengkap contohnya seperti uang cuti, uang makan, uang transportasi/antar jemput, asuransi jamsostek/jaminan sosial tenaga kerja, uang pensiun, rekreasi, beasiswa melanjutkan kuliah, dsb.

## 2. Imbalan Intrinsik

Imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

### 2.4 Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja menurut Mangkunegara, (2000) kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Sulistiyani, (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan, (2001) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Whitmore, (1997) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan.

Menurut Cushway, (2002) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Rivai, (2004) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sadeli dan Prawira, (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Witmore dalam Coaching for Performance (1997) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Mink, (1993) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:



- (a) berorientasi pada prestasi
- (b) memiliki percaya diri
- (c) berperngendalian diri
- (d) kompetensi

Menurut Maryoto, (2000:91) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (1996:70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler 1992:536).

Menurut Dessler (1992:514) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi;
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;

d. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu;

e. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

#### **2.4.1 Metode Pengukuran Kinerja**

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan menurut Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan dalam bukunya "Manajemen Personalia" (1984:122-127) yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah :

- Rangking, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
- Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
- Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.

- Skala gratis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
- Checklists, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

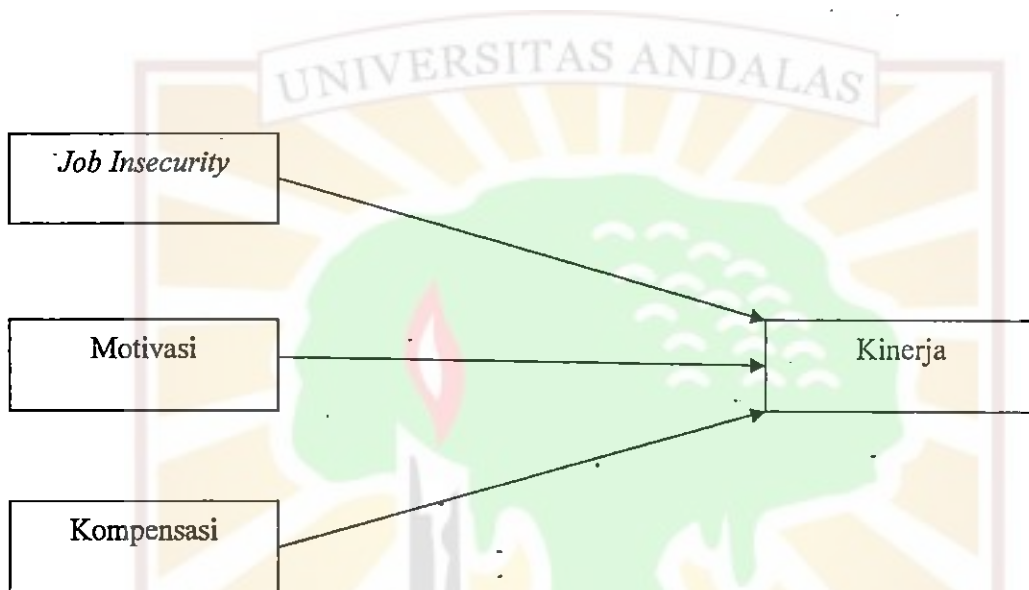
## 2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan dari kajian teori diatas maka dapat dikemukakan kerangka penelitian sebagai berikut :

Pengaruh *job insecurity*, motivasi dan kompensasi adalah merupakan keadaan dalam pribadi pegawai yang mendorong keinginan individu pegawai dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan atau merupakan proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemberian imbalan berupa gaji dan insentif yang bisa memberikan dorongan dan rangsangan motivasi kerja dari hasil prestasi kerjanya sehingga insentif ini dapat menambah penghasilan pegawai sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan seorang pegawai sehingga memberi manfaat bagi pegawai tersebut. Dengan meningkatnya kompensasi berarti secara langsung meningkatkan pendapatan sehingga akan menciptakan motivasi kerja pegawai.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity*, motivasi dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Untuk lebih jelasnya penulis mengemukakan gambar kerangka konseptual seperti berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

Keterangan : Variabel *Job Insecurity*, Motivasi dan Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat.



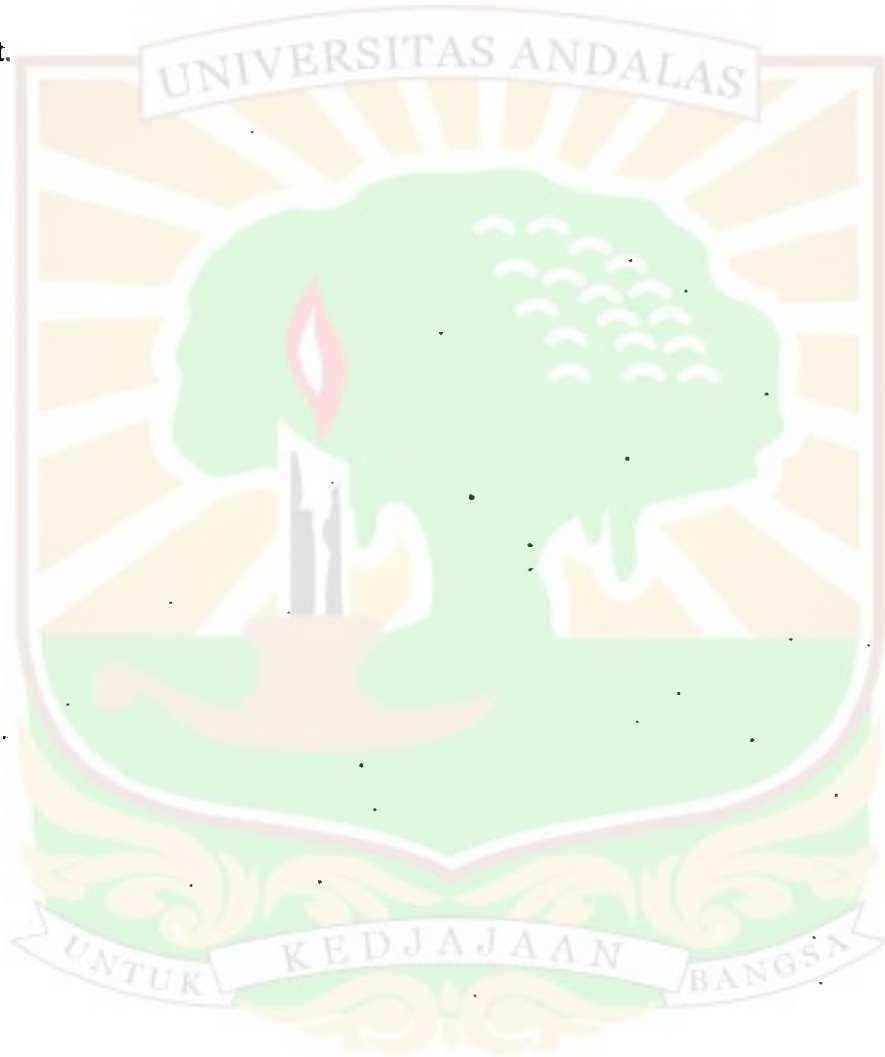
## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Unit Analisis	Variabel Penelitian Dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1. Adhian Nugraha	Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang	Variabel Bebas : 1. Ketidakamanan Kerja 2. Kepuasan Kompensasi Variabel Terikat : Kinerja Teknik Analisis : - Uji Reliabilitas dan Validitas - Analisis Regresi Linear Berganda - Uji Asumsi Klasik	Ketidakamanan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Linda Prasepti Ipkoni	Analisis pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel pemoderasi (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karga Bayu Persada Sukoharjo)	PT. Karga Bayu Persada Sukoharjo	Variabel Bebas : 1. Kompensasi 2. Kondisi Kerja Variabel Terikat : Kinerja Teknik Analisis : Analisis regresi	Kompensasi (upah, insentif, dan tunjangan) dan kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (upah, insentif, dan tunjangan) dan kondisi kerja terhadap kinerja secara parsial.
3. Maryanto M. Farid Wajdi	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) di Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri	Badan Perwakilan Desa (BPD) di Kecamatan Ngadirojo	Variabel Bebas : 1. Kepemimpinan 2. Motivasi Variabel terikat : Semangat Kerja Teknik Analisa : - Uji Validasi Dan Reliabilitas - Regresi - Analisis Uji Signifikan dan Ketepatan	Variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

## 2.7 Hipotesis

1. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan suatu hal yang penting bagi seorang peneliti, karena dari desain penelitian tersebutlah peneliti dapat memperoleh data-data yang dijadikan sebagai bahan untuk melakukan penelitian. Dalam desain penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai di lingkungan Badan.Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat.

#### **3.2 Populasi**

Sugiono (2002:57) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang tercatat pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan data dari sub bagian kepegawain pada keadaan Juni 2011 jumlah pegawai tercatat sebanyak 75 orang yang tersebar pada seluruh bagian dan bidang. Dalam objek diambil seluruh pegawai (total sampling) yang ada di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Ditinjau dari sumber data yang terkumpul nantinya adalah berupa :

### 1. Data Primer

Yaitu merupakan data yang diperoleh dalam bentuk baku dan masih membutuhkan pengolahan lebih lanjut. Data ini berisikan antara lain jawaban atas pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarkan kepada seluruh responden.

### 2. Data Sekunder

Yaitu merupakan data dan informasi pendukung yang diperoleh dari pimpinan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat, maupun data dan informasi yang diperoleh dari penelitian sebelumnya.

## 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui survei ke lapangan dengan penyebaran angket atau kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang menyajikan pertanyaan tertulis kepada responden dan dijawab responden secara tertulis dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya atau sesuai dengan hati nurani dan pengalamannya.

## 3.5 Variabel Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi variabel penelitian ini adalah:

- a. Variabel Bebas ( $X$ ) adalah *Job Insecurity* ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ).
- b. Sedangkan Variabel Terikat adalah : Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### 3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional yang dirancang sedemikian rupa untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja di BPS Provinsi Sumatera Barat, penelitian ini terdiri dari 4 variabel sebagai berikut :

#### 1. Kinerja Pegawai (Y).

Kinerja Pegawai adalah suatu kondisi yang menunjukkan performance aparat atau pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat. Untuk mengukur kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat dapat ditentukan berdasarkan total skor dari pertanyaan yang diajukan kepada responden dimana setiap pertanyaan menggunakan skala Likert yang selanjutnya diberi skor 1 sampai dengan 5.

Skala Likert	Kategori Jawaban Kinerja
Skor Positif (+)	
5	Selalu (SL)
4	Sering (SR)
3	Kadang-kadang (KK)
2	Jarang (JR)
1	Tidak Pernah (TP)



## 2. *Job Insecurity* ( $X_1$ )

*Job Insecurity* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kondisi kerja baik meliputi fisik dan nonfisik dimana karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman.

Indikatornya adalah: (1) perubahan birokrasi organisasi; (2) mutasi pegawai; (3) pensiun lebih awal/non job.

Pengukuran dengan pemberian skala untuk variabel *job insecurity* menggunakan Skala Likert seperti terlihat sebagai berikut:

Skala Likert	Kategori Jawaban <i>Job Insecurity</i>
Skor Positif (+)	
5	Selalu (SL)
4	Sering (SR)
3	Kadang-kadang (KK)
2	Jarang (JR)
1	Tidak Pernah (TP)

## 3. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat

menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan. Motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator *Content Teory* dan *Process Teory*.

Pengukuran dengan pemberian skala untuk variabel motivasi kerja menggunakan Skala Likert seperti terlihat sebagai berikut:

Skala Likert	Kategori Jawaban Motivasi Kerja
Skor Positif (+)	
5	Selalu (SL)
4	Sering (SR)
3	Kadang-kadang (KK)
2	Jarang (JR)
1	Tidak Pernah (TP)

#### 4. Kompensasi ( $X_3$ ).

Kompensasi yang dimaksud adalah imbalan yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan indikator : a) kinerja pegawai, b) masa kerja pegawai, c) tingkat pendidikan, d) absensi

Pengukuran dengan pemberian skala untuk variabel insentif menggunakan Skala Likert sebagai berikut:

Skala Likert	Kategori Jawaban Kompensasi
Skor Positif (+)	
5	Selalu (SL)
4	Sering (SR)
3	Kadang-kadang (KK)
2	Jarang (JR)
1	Tidak Pernah (TP)

Untuk itu dapat dilihat pada defenisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1

**Defenisi Operasional dan Kisi - Kisi Variabel.**

No.	Variabel Operasional	Indikator	Alat Ukur Skala Likert	Sumber Acuan
1.	Kinerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan performance aparat atau pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat.	1. Pekerjaan diselesaikan tepat waktu 2. Tercapainya tujuan organisasi	SL, SR, KK, JR, TP	Ramlan Ruvendi (2005)

2.	<i>Job Insecurity</i> adalah kondisi kerja baik meliputi fisik dan nonfisik dimana karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman.	1. perubahan birokrasi organisasi 2. mutasi pegawai 3. non job/pensiun lebih awal	SL, SR, KK, JR, TP	Vera Parlinda (2004)
3.	Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.	1. content teory 2. process teory	SL, SR, KK, JR, TP	Handoko, (1997) dan Buhler, (2004)
4.	Kompensasi yang dimaksud adalah imbalan yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakannya	1. masa kerja 2. tingkat pendidikan 3. absensi	SL, SR, KK, JR, TP	Vera Parlinda (2004)

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data sangat penting di dalam melakukan penelitian, karena dapat mempengaruhi kebijaksanaan pimpinan dalam membuat keputusan. Dalam penulisan rancangan penelitian metode analisis yang digunakan adalah :

#### 1. Analisis Kualitatif

Dimana data-data yang telah didapat diidentifikasi, dianalisis serta diinterpretasikan sehingga dapat melihat dan mengetahui variabel-variabel mana yang paling mempengaruhi kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.

## 2. Analisis Kuantitatif

Merupakan analisis yang mempergunakan hitungan atau rumusan matematika dengan melakukan pengujian secara statistik.

Adapun data yang diperoleh dari hasil kuesioner akan diolah dengan menggunakan SPSS (Statistic Program for Social Science) 11.5 for Windows.

Analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda yang bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh faktor *job insecurity*, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.

Model persamaannya dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X<sub>1</sub> : *Job Insecurity*

X<sub>2</sub> : Motivasi

X<sub>3</sub> : Kompensasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien regresi variabel bebas

e : Kesalahan pengganggu (disturbance term)

### 3.8 Metode Pengujian Hipotesis

Sebelum masuk pengujian hipotesis, akan dilakukan pengujian mengenai ada tidaknya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



## 1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu metode. Kemiripan antar variabel independen dalam suatu metode akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen lain. Deteksi multikolinearitas pada suatu metode dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1 maka metode dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance* (Nugroho, 2005).

## 2. Heteroskedastisitas

Masalah heteroskedastisitas menguji terjadinya kesalahan atau perbedaan varian residual pada metode yang sedang diamati dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu metode dapat dilihat dari pola scatterplot yang menggambarkan adanya hubungan antara *Regression Studentise Residual* dengan *Regression Standardized Predicted Value* (Nugroho, 2005 : 62-63). Dasar pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah :

1. Terdapat pola tertentu, yaitu titik-titiknya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.

2. Tidak terdapat pola yang jelas, yaitu titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol, atau tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Asumsi yang digunakan pada regresi linier klasik adalah bahwa distribusi probabilitas dari unsur gangguan memiliki nilai rata-rata diharapkan sama dengan nol, tidak berkorelasi, dan tidak mempunyai varian yang konstan (Nugroho, 2005).

Setelah data diolah maka dilakukan pengujian kebenaran dengan melakukan :

#### a. Pengujian t (t-test)

Yaitu untuk menguji hubungan regresi secara terpisah (*parsial*) antar variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Pengujian t-test dilakukan juga untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah (*parsial*) terhadap variabel tidak bebas dengan ketentuan hipotesa sebagai berikut :

➤ Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b = 0$  (hipotesis nihil), Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a : b \neq 0$  (hipotesis alternatif), Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

➤ Menentukan *level of significant* dengan t table

$$\triangleright t_i = \frac{P_{yx_i}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{y_i, x_2, x_3, x_4}) C_{ii} \sum_{h=1}^n X^2_{ih}}{n-k-1}}}; i=1, 2, 3, 4$$

➤ Keputusan

Ho diterima bila t hitung < t tabel

Ho ditolak bila t hitung > t tabel

**b. Pengujian F (F-test)**

Untuk membuktikan bahwa aspek *job insecurity*, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat. Adapun tahapan pengujiannya adalah

➤ Membuat formulasi hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a : b_1; b_2 \neq 0$$

➤ Menentukan *level of significant* dengan F tabel

➤ Keputusan

Ho diterima bila F hitung < F tabel

Ho ditolak bila F hitung > F tabel

$$\triangleright F = \frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k P_{yx_i, ryx_i}}{k \left( 1 - \sum_{i=1}^k P_{yx_i, ryx_i} \right)}$$

**c. Pengujian R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)**

Merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. R<sup>2</sup> akan bernilai 0 apabila tidak ada variasi yang dijelaskan oleh hubungan tersebut.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM INSTANSI

#### 4.1 Sejarah Singkat Badan Pusat Statistik (BPS)

Badan Pusat Statistik, yang selanjutnya disingkat menjadi BPS merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mengemban tugas dari pemerintah untuk melaksanakan kegiatan statistik dengan tujuan untuk menyediakan data statistik yang lengkap, akurat, dan mutakhir dalam rangka mewujudkan terciptanya Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien guna mendukung pembangunan nasional. Dalam melaksanakan tugas, BPS dilengkapi perangkat lunak kelembagaan antara lain: 1) Undang-undang Statistik No 16 tahun 1997 tentang statistik; 2) Peraturan Pemerintah No 51 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik; 3) Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik; dan 4) Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, yang menjamin kemandirian dan objektivitas BPS serta perwakilan BPS di daerah (BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota) sebagai instansi vertikal dalam melaksanakan tugas pemerintah di bidang statistik. BPS berada dibawah dan bertanggung-jawab langsung kepada Presiden.

Badan Pusat Statistik Propinsi Sumatera Barat adalah salah satu kantor perwakilan BPS di Propinsi Sumatera Barat dan merupakan instansi vertikal. BPS telah didirikan sejak masa Hindia Belanda, masa pemerintahan Jepang, masa pemerintahan RI 1945-1965, masa pemerintahan RI 1965 sampai sekarang.

### 1. Masa Hindia Belanda

- Didirikan pada tahun 1920 dengan tugas mengumpulkan data Statistik Bea dan Cukai dan bernaung dibawah Departemen Landbouw Nijverheid en Handel.
- Pada Tanggal 24 September 1924 , pusat kegiatan statistik dipindahkan dari Bogor ke Jakarta dengan nama Central Kantoor Voor de Statistiek (CKS).

### 2. Masa Pemerintahan Jepang

- Tahun 1942-1945, CKS beralih ke pemerintahan militer Jepang, dan kegiatannya diarahkan untuk memenuhi kebutuhan perang (data militer). Nama CKS diubah menjadi CHOSASITSU GUNSEIKANBU.

### 3. Masa Pemerintahan RI 1945-1965

- Sejak Proklamasi 17 Agustus 1945 Chosasitsu Gunseikanbu diubah menjadi Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum (KAPPURI), dipimpin oleh Mr. Abdul Karim Pringgodigdo.
- Pada awal 1946, KAPPURI pindah mengikuti pindahnya pusat pemerintahan RI ke Yogyakarta. Saat itu KAPPURI dipimpin oleh Semaun. Dilain Pihak di Jakarta CSK diaktifkan kembali oleh Pemerintah Federal (Belanda).
- Berdasarkan surat edaran Kementrian Kemakmuran No.219/SC, tanggal 12 Juni 1950, Chosasitsu Gunseikanbu dan KAPPURI



dilebur menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) dan bernaung dibawah Kementrian Kemakmuran.

- Pada tanggal 1 Juli 1957, dengan Surat Keputusan Presiden RI No.172/1957, KPS diubah menjadi Biro Pusat Statistik (BPS) dan bertanggungjawab langsung dibawah Perdana Menteri.
- Tahun 1961, BPS menyelenggarakan sensus penduduk yang pertama sejak masa kemerdekaan. Di tiap-tiap kantor Gubernur (Propinsi), Kab/Kota dan Kecamatan dibentuk bagian yang mengurus pelaksanaan sensus penduduk.
- Pada tahun 1965, dengan Keputusan Presidium Kabinet No. Aa/C/9 Bagian Sensus di tiap kantor Gubernur dan Kabupaten/Kotamadya tersebut ditetapkan menjadi Kantor Sensus dan Statistik.

#### 4. Masa Pemerintahan RI 1966 - Sekarang

- Tahun 1968, ditetapkan Peraturan Pemerintah No.16 Tahun 1968, yang mengatur organisasi dan tata kerja BPS (dipusat dan di daerah)
- Pada tahun 1980, ditetapkan Peraturan Pemerintah No.6 tahun 1980, tentang organisasi BPS sebagai pengganti PP No.16/1968. Berdasarkan PP No.6/1980 di tiap propinsi terdapat perwakilan BPS dengan nama Kantor Statistik Propinsi, dan di tiap Kab/Kota terdapat perwakilan yang bernama Kantor Statistik Kab/Kota.
- Tahun 1992, ditetapkan PP No.2 tahun 1992, tentang organisasi BPS sebagai pengganti PP No6/1980. Kedudukan, fungsi, tugas, susunan organisasi, dan tata kerja Biro Pusat Statistik yang selanjutnya diatur

dengan Keputusan Presiden.

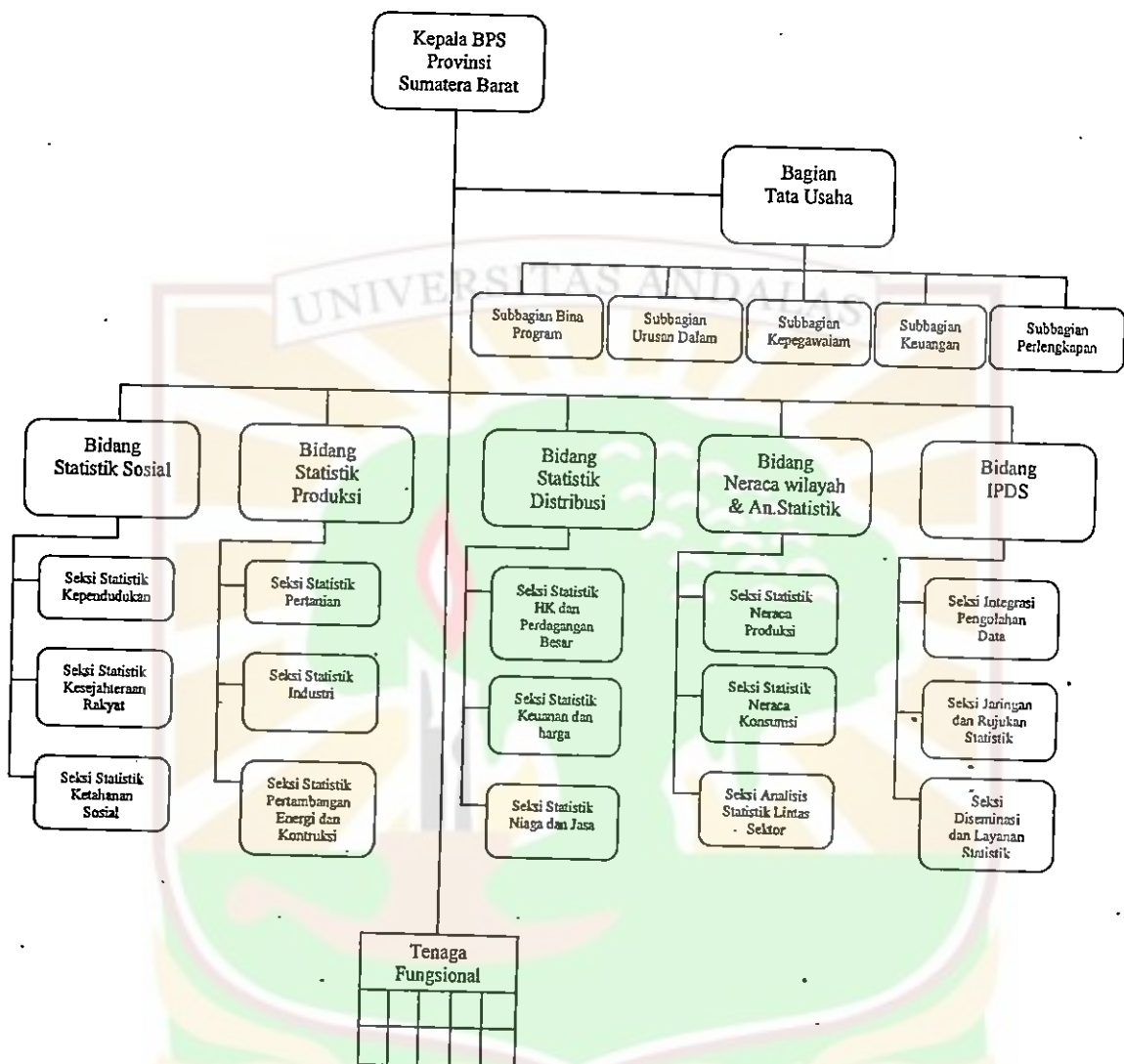
- Pada Tanggal 26 September 1997 dengan Undang-Undang No.16 tahun 1997 tentang statistik, Biro Pusat Statistik diubah menjadi "Badan Pusat Statistik", dan sekaligus menetapkan tanggal tersebut sebagai "Hari Statistik".
- Tahun 1998, ditetapkan Keputusan Presiden No.86 tahun 1998 tentang Badan Pusat Statistik. Berdasarkan Keppres tersebut Perwakilan BPS di daerah adalah instansi vertikal dengan nama BPS Propinsi, BPS Kabupaten dan BPS Kotamadya.
- Tahun 2001, ditetapkan Keputusan Presiden No 103 tahun 2001 tentang kedudukan, tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja Lembaga Pemerintahan Non Departemen (LNDP), dan BPS adalah masuk sebagai LNDP.
- Pada tahun 2001, ditetapkan Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik No.121 tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di daerah. Perwakilan BPS di daerah terdiri dari BPS Propinsi dan BPS Kabupaten/Kota.
- Berdasarkan Keputusan Kepala BPS No.121 tahun 2001, organisasi BPS Propinsi terdiri dari Kepala, Bagian Tata Usaha, Bidang Statistik Sosial, Bidang Statistik Produksi, Bidang Statistik Distribusi, Bidang Neraca Wilayah dan Analisa Statistik, Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik dan Kelompok Jabatan Fungsional.

#### 4.2 Bentuk Struktur Organisasi

Bentuk struktur organisasi BPS Provinsi Sumatera Barat terdiri dari :

1. Kepala BPS Provinsi Sumatera Barat
2. Kepala Bagian Tata Usaha :
  - a. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Hukum
  - b. Kepala Sub Bagian Keuangan
  - c. Kepala Sub Bagian Perlengkapan
  - d. Kepala Sub Bagian Urusan Dalam
  - e. Kepala Sub Bagian Bina Program
3. Kepala Bidang Statistik Sosial :
  - a. Kepala Seksi Statistik Kependudukan
  - b. Kepala Seksi Statistik Kesejahteraan Rakyat
  - c. Kepala Seksi Statistik Ketahanan Sosial
4. Kepala Bidang Statistik Produksi:
  - a. Kepala Seksi Statistik Pertanian
  - b. Kepala Seksi Statistik Industri
  - c. Kepala Seksi Statistik Pertambangan, Energi dan Konstruksi
5. Kepala Bidang Statistik Distribusi:
  - a. Kepala Seksi Statistik Harga Konsumen dan Perdagangan Besar
  - b. Kepala Seksi Statistik Keuangan dan Harga Produsen
  - c. Kepala Seksi Statistik Niaga dan Jasa
6. Kepala Bidang Statistik Neraca Wilayah dan Analisis Statistik :
  - a. Kepala Seksi Statistik Neraca Produksi
  - b. Kepala Seksi Statistik Neraca Konsumsi
  - c. Kepala Seksi Analisis Statistik Lintas Sektoral
7. Kepala Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik :
  - a. Kepala Seksi Integrasi Pengolahan Data
  - b. Kepala Seksi Jaringan dan Rujukan Statistik
  - c. Kepala Seksi Diseminasi dan Layanan Statistik

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi BPS Provinsi Sumatera Barat**



Sumber : BPS Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011

### 4.3 Visi dan Misi

#### 4.3.1 Visi

Visi dari BPS adalah sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua.

#### 4.3.2 Misi

- a) Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistic untuk penyelenggaraan statistic yang efektif dan efisien.
- b) Menciptakan insan statistic yang kompeten dan professional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
- c) Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran dan kode etik statistic yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistic.
- d) Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistic bagi semua pihak.
- e) Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.



## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan pendapat responden dengan menyebarkan kuesioner secara acak sebanyak 75 kuesioner kepada seluruh pegawai yang ada di lingkungan BPS Provinsi Sumatera Barat. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS 11.5 Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Bidang**

Bagian/Bidang	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Tata Usaha	25	33,33
Sosial	11	14,67
Produksi	10	13,33
Distribusi	11	14,67
Neraca Wilayah	8	10,67
IPDS	10	13,33
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : BPS Provinsi Sumatera Barat*

Tabel 5.1 memperlihatkan jumlah pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat berdasarkan Bagian/Bidang yaitu Bagian tata usaha sebanyak 25 orang atau 33,33% bidang social dan distribusi sebanyak 11 orang atau 14,67, produksi dan IPDS sebanyak 10 orang masing-masing 13,33 % dan Neraca wilayah 8 orang atau 10,67 %. Dapat dilihat jumlah pegawai yang paling banyak berada di Bagian Tata Usaha.

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	47	62,67
Perempuan	28	37,33
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100,00</b>

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Barat

Tabel 5.2 memperlihatkan persentase sampel pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 62,67 % dan perempuan 37,33 %. Jumlah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pegawai dengan jenis kelamin perempuan.

**Table 5.3**  
**Karakteristik responden Berdasarkan Golongan**

No.	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Golongan IV	9	12,00
2.	Golongan III	53	70,67
3.	Golongan II	12	16,00
4.	Golongan I	1	1,33
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100,00</b>

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Barat

Tabel 5.3 memperlihatkan sampel pegawai menurut Golongan Pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat, diketahui pegawai yang bergolongan IV berjumlah 9 orang dengan persentase 12,00 %, Golongan III sebanyak 53 orang atau 70,67% merupakan golongan yang paling banyak di BPS Provinsi Sumatera Barat. Golongan II berjumlah 12 orang dengan persentase 16,00 %, dan 1 orang bergolongan I atau 1,33 %.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat dikelompokkan menjadi 7 (tujuh) kategori dapat dilihat pada Tabel 5.3 sebagai berikut :

**Tabel 5.4**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

No.	Masa Kerja ( tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 5	24	32,00
2.	6 – 10	9	12,00
3.	11 – 15	17	22,67
4.	16 – 20	3	4,00
5.	21 – 25	8	10,67
6.	26 – 30	13	17,33
7.	> 30	1	1,33
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100,00</b>

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Barat

Tabel 5.4 memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase 32,00 %, masa kerja 6 sampai 10 tahun 9 orang dengan persentase 12,00 %, masa kerja 11 sampai 15 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 22,67 %, masa kerja 16 sampai 20 tahun 3 orang dengan persentase 4,00 %, masa kerja 21 sampai 25 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 10,67 %, masa kerja 26 sampai 30 tahun 13 orang dengan persentase 17,33 %, dan masa kerjanya lebih dari 30 tahun 1 orang atau 1,33%.

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Formal dikelompokkan atas 4 kategori, dan dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut :

**Tabel 5.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD	1	1,33
2.	SMP	1	1,33
3.	SMA	18	24,00
4.	Sarjana Muda / D III	4	5,33
5.	Sarjana / S1/ D IV	40	53,33
6.	S2	11	14,67
Jumlah		75	100,00

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Barat

Tabel 5.5 . memperlihatkan Tingkat Pendidikan Formal Pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat diketahui pendidikan formal dengan tamatan SD 1 orang atau 1,33 % SMP berjumlah 1 orang dengan persentase 1,33 %, tamatan SMA berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 24,00 %, tamatan DIII 4 d tamatan dengan persentase 5,41 D4/S1 sebanyak 40 orang dengan persentase 53,33 %, dan tamatan S.2 sebanyak 11 orang dengan persentase 14,67 %.

Persentase jumlah sampel pada tingkat pendidikan pegawai D4/S1 lebih besar dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya disebabkan oleh jumlah pegawai yang berpendidikan D4/S1 lebih banyak yaitu sebesar 53,33 %. Selain itu juga, calon pegawai yang diterima menjadi pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat sebagian besar berasal dari D4 STIS dan S1 Perguruan tinggi terdekat seperti Unand dan UNP atau perguruan tinggi lainnya. Ditambah lagi para pegawai yang berpendidikan SMA sudah banyak yang melanjutkan ke jenjang pendidikan S1.



**Tabel 5.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan**

No.	Pendapatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	< Rp 1.999.999,-	10	13,33
2.	Rp. 2.000.000,- s.d Rp 3.999.999,-	58	77,33
3.	Rp. 4.000.000,- s.d Rp 5.999.999,-	6	8,00
4.	> Rp 6.000.000,-	1	1,33
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100,00</b>

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Barat

Tabel 5.6 memperlihatkan jumlah pendapatan yang diterima pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat, <Rp. 1.999.999,- sebanyak 10 orang atau 13,33% Rp 2.000.000,- s.d Rp 3.999.999,- sebanyak 58 orang 77,33 % Rp. 4.000.000,- s.d 5.999.999,- 6 orang atau 8,11 % dan > Rp. 6.000.000,- sebanyak 1 orang dengan 1,33 %.

## 5.2 Uji Asumsi Klasik

Tujuannya adalah untuk melihat apakah pada model regresi berganda layak untuk digunakan dalam penelitian ini, dengan melihat adanya penyimpangan terhadap asumsi klasik yang berupa masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas dan apakah model regresi tersebut mempunyai distribusi yang normal (normalitas).

### 5.2.1 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu metode. Kemiripan antar variabel independen dalam suatu metode akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel indenpen lain. Deteksi multikolinearitas pada suatu



metode dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1 maka metode dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance* (Nugroho, 2005).

**Tabel 5.7**

**Hasil Pengujian Statistik Kolinearitas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,963	1,039
0,881	1,135
0,871	1,149

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Hasil uji Varian Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS table *Coefficiens* terlihat bahwa untuk job insecurity, motivasi dan kompensasi nilainya berturut-turut 1,039, 1,135, 1,149. Selanjutnya melalui uji *Tolerance Value* berturut-turut nilainya 0,963, 0,881, 0,871. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear terbebas dari multikolinearitas dan tidak terdapat korelasi antar *variable independent* dengan *variable independent* lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### 5.2.2 Heteroskedastisitas

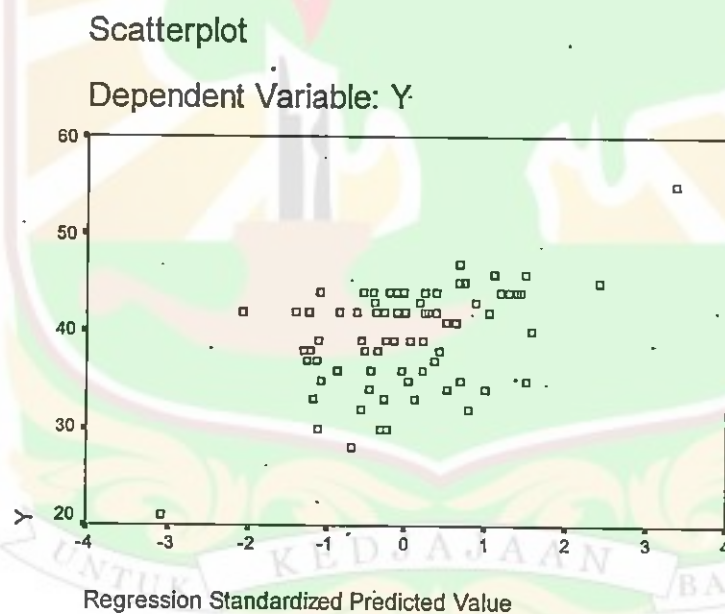
Masalah heteroskedastisitas menguji terjadinya kesalahan atau perbedaan varian residual pada metode yang sedang diamati dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu metode dapat dilihat dari pola scatterplot yang menggambarkan adanya hubungan antara *Regression Studentise Residual* dengan *Regression Standardized Predicted Value*

(Nugroho, 2005 : 62-63). Dasar pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah :

1. Terdapat pola tertentu, yaitu titik-titiknya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Tidak terdapat pola yang jelas, yaitu titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol, atau tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Gambar 5.1

Scatterplot



Output SPSS pada gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang digambarkan pada gambar tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

Dengan kata lain pada model tersebut varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain adalah tetap, atau homoskedastisitas. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variable kinerja yang didasarkan dari variable *job insecurity*, motivasi dan kompensasi.

### 5.2.3 Pengujian Normalitas

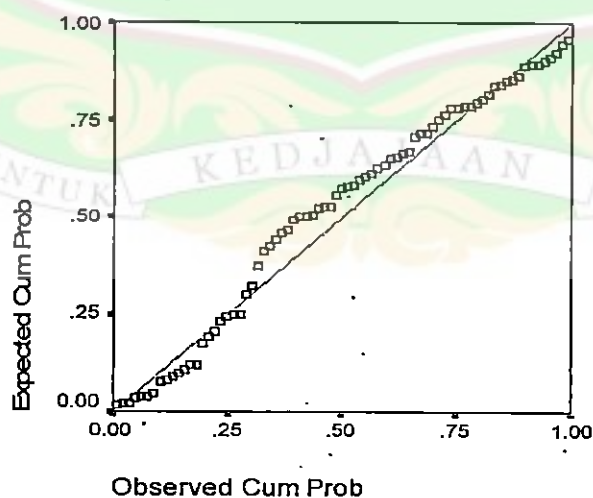
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam variable independent dan variable dependen yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

Pada normalisasi data dengan Normal P-Plot, suatu variable dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Gambar 5.2

#### Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standard  
Dependent Variable: Y



Hasil dari output SPSS Normal of *Regression Standardized Residual* memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data variable kinerja menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variable kinerja (*job insecurity*, motivasi dan kompensasi) dapat dikatakan normal. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan memprediksi variable kinerja yang didasarkan l pada variable *job insecurity*, motivasi dan kompensasi.

### 5.3 Analisis *Job Insecurity* Terhadap Kinerja

#### 5.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisa ini bertujuan untuk mendeskripsikan sekilas hasil responden penelitian, nilai rata-rata (mean) masing-masing item pernyataan dan total item.

**Tabel 5.8**

#### Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	39,3467	5,34864	75
<i>Job Insecurity</i>	66,6133	7,05556	75
Motivasi	56,7067	4,76693	75
Kompensasi	58,8667	6,85434	75

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel deskriptif statistic merupakan pengujian deskriptif untuk rata-rata variable kinerja (Y) adalah sebesar 39,3467 dengan standart deviasi 5,34864, sedangkan untuk rata-rata variable X masing-masing indicator adalah :

- Rata-rata *job insecurity* sebesar 66,6133 dengan standart deviasi 7,05556
- Rata-rata motivasi sebesar 56,7067 dengan standart deviasi 4,76693
- Rata-rata kompensasi sebesar 58,8667 dengan standart deviasi 6,85434
- N adalah banyaknya responden yang diteliti atau kuesioner yang diolah sebanyak 75 orang



### 5.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis yang akan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut adalah analisis koefisien determinasi. Koefisien determinasi/ *R square* digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variable independent terhadap variable dependent. Dalam output SPSS, Coefisien determinasi terletak pada table *Model Summary* dan menggunakan *Adjusted R square*.

Tabel 5.9  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,495(a)	0,245	0,213	4,74585

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari table 5.9 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,245. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variable kinerja dengan variable *job insecurity*, motivasi dan kompensasi di BPS Provinsi Sumatra Barat sebesar 24,5% sedangkan 75,5% lagi dipengaruhi oleh factor lain ; misalnya kepemimpinan, suasana kerja dan lain sebagainya.

Tabel 5.10

#### Pedoman Meninterpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0% - 4%	Pengaruh rendah atau lemah sekali
5% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17% - 48%	Pengaruh cukup kuat
49% - 81%	Pengaruh tinggi
82% - 100%	Pengaruh sangat tinggi atau kuat

Sumber : J. Supranto dalam Mayadini (2005:152)



Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 24,5% berada pada kriteria pengaruh cukup kuat. Kesimpulan yang dapat diperoleh dari kategori tersebut adalah *job insecurity*, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.

### 5.3.3 Analisis Linear Berganda

Setelah diketahui terdapat pengaruh yang cukup kuat dan positif antara kedua variable (X) terhadap variable (Y), maka akan dilakukan perhitungan untuk menentukan model pengaruh dari di antara dua variable tersebut.

Perhitungan model pengaruh dengan menggunakan analisis regresi berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui berapa besar perubahan yang terjadi pada variable Y jika terdapat perubahan pada variable X.

**Tabel 5.11**  
**Coeffisien**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,115	8,170		0,136	0,892
	<i>Job Insecurity</i>	0,176	0,080	0,232	2,203	0,031
	Motivasi	0,274	0,123	0,245	2,226	0,029
	Kompensasi	0,186	0,086	0,239	2,161	0,034

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan output SPSS pada table Coefficients di atas dapat dijadikan model regresi linear sebagai berikut :

$$Y : 1,115 + 0,176X_1 + 0,274X_2 + 0,186X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian sebagai berikut :

1. Variabel *Job Insecurity* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,176. Hal ini menyatakan bahwa jika *job insecurity* meningkat maka kinerja pegawai meningkat

2. Variable Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,274. Hal ini menyatakan jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat
3. Variabel Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,186. Hal ini menyatakan dengan meningkatnya kompensasi maka kinerja pegawai meningkat

#### 5.4 Uji Hipotesis Penelitian

Setelah memperoleh persamaan regresi tersebut, maka akan diuji tingkat signifikan persamaan tersebut.

##### 5.4.1 Uji F Statistik

Uji F digunakan sebagai preditor ketepatan model. Hasil uji F ini pada output SPSS dapat dilihat pada table ANOVA. Jika hasil pengujian signifikan, maka dapat dilanjutkan untuk pengujian secara individu yaitu dengan uji t.

**Tabel 5.12**  
**Hasil Pengujian F Statistik**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517,850	3	172,617	7,664	0,000(a)
	Residual	1599,136	71	22,523		
	Total	2116,987	74			

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Pada table ANOVA ini dapat dilihat nilai F hitung sebesar 7,664 dengan tingkat signifikan 0,000. Hasil uji F menunjukkan berarti tingkat signifikan kecil dari tingkat kesalahan ( $0,000 < 0,05$ ). Berarti  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja.

#### 5.4.2 Uji T

Uji T yaitu uji yang digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y secara parsial. Dengan tujuan melihat apakah memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada table *Coefficients*.

**Tabel 5.13**

#### Hasil Pengujian T Statistik

Variabel	Nama Variabel	Signifikan	Tingkat Signifikan
X1	<i>Job Insecurity</i>	0,031	Signifikan
X2	Motivasi	0,029	Signifikan
X3	Kompensasi	0,034	Signifikan

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b = 0$  (hipotesis nihil), Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a : b \neq 0$  (hipotesis alternatif), Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Dari table di atas dapat dilihat pengaruh antara *Job Insecurity*, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

Pada variabel *job insecurity* terlihat pada kolom Sig bahwa nilai probabilitas terhadap kinerja adalah  $0,031 < 0,05$ . Berarti  $H_0$  ditolak artinya variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja.

Pada variabel motivasi dan kompensasi juga terlihat pada kolom Sig bahwa nilai probabilitas motivasi terhadap kinerja adalah  $0,029 < 0,05$ . Dan kompensasi  $0,034 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel X yaitu *job insecurity*, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.

### 5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menemukan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan *job insecurity*, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat.

Dari hasil penelitian penulis, *job insecurity* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat. Kemungkinan ini bisa saja terjadi karena pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hasil penelitian penulis ini tidak sama dengan penulisan Ashford dkk (1989), diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi dirasakan karyawan akan berhubungan dengan :

- Keinginan untuk mencari pekerjaan baru
- Komitmen organisasi yang rendah
- *Trust* organisasi yang rendah
- Kepuasan kerja yang rendah

Hasil penelitian penulis sesuai dengan teori Ruvio dan Rosenblatt(1999) memperjelas kembali kedua dimensi *job insecurity*, sebagai berikut : pertama adalah perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang, misalnya seseorang dipindahkan ke posisi yang lebih rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan sementara. Pada sisi lain kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin dipecat atau dipaksa pensiun terlalu awal.

Kedua adalah perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*job features*). Misalnya, perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan



untuk mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji ataupun meningkatkan pendapatan. Hal ini mungkin berpengaruh terhadap posisi seseorang dalam perusahaan, kebebasan dalam untuk mengatur pekerjaan, penampilan kerja dan signifikansi pekerjaan. Ancaman terhadap tampilan kerja mungkin juga berperan dalam kesulitan mengakses sumber-sumber yang sebelumnya siap dipakai.

Hasil penelitian penulis juga tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya Adhian Nugraha (2010) yang meneliti pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang. Dalam penelitian ini penulis sebelumnya menggunakan uji reliabilitas dan validitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian ini didapat kesimpulan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja. Penelitian ini juga didasari karena karyawan yang diteliti oleh penulis sebelumnya adalah karyawan kontrak jadi sangat mungkin jika semakin tinggi tingkat ketidakamanan maka semakin rendah kinerja karyawan bisa juga adanya kemungkinan lain karyawan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya atau keluar dari pekerjaannya. Sementara itu berbeda dengan pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat, semakin tinggi *job insecurity* maka kinerja juga semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena pegawai tidak mau merasa terancam dipindahkan ke posisi yang lebih rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan



sementara. Kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin dipecat atau dipaksa pensiun terlalu awal. Mempertahankan gaji ataupun pendapatan. Hal ini berhubungan juga dengan status pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Pegawai Negeri Pusat yang bisa saja dipindahkan keseluruh Indonesia dan harus taat pada aturan yang berlaku sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Sehingga dengan perasaan yang merasa terancam dipindahkan ke posisi yang lebih rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau dipindahkan ke luar daerah/provinsi maka membuat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar *job insecurity* tidak terjadi. Menjadi pertimbangan juga bagi pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat dengan meningkatnya kinerja maka perasaan untuk dipindahkan ketempat yang jauh juga terhindar mengingat bahwa pegawai juga harus memperhatikan nasib seluruh keluarganya. Jika kinerja tidak bagus maka dengan pindahnya pegawai maka akan repot untuk memindahkan seluruh keluarga, untuk mengurus sekolah anak bahkan suami/istri yang juga ikut pindah.

Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja seperti yang dikemukakan oleh Moslow yang dikutip oleh Hariandja (2002:291). Untuk itu dapat dikatakan bahwa motivasi yang kuat dari para pegawai akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan data yang ada bahwa motivasi pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Hasil penelitian penulis ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya Maryanto yaitu pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) di kecamatan Ngadirojo

Kabupaten Wonogiri yang meneliti dengan regresi, validasi dan reliabilitas diperoleh hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja anggota BPD sesuai dengan hasil penelitian penulis saat ini bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat.

Menurut Sukotjo (1995 : 270) pemberian kompensasi dilakukan kepada pegawai yang melakukan kerja ekstra atau pegawai yang berpartisipasi penuh dalam seluruh kegiatan (*Full Participation plan*) dan kegiatan kelompok (*Group insentif plan*) sehingga diharapkan dapat menghasilkan produksi tambahan. Jenis dan bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan kepada seluruh pegawai bertujuan untuk menghindari segala sesuatu yang memungkinkan turunnya semangat dan gairah kerja pegawai. Tujuan utama dari kompensasi adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang baik berupa financial maupun non financial. Pemberian kompensasi pada akhirnya harus dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar mau bekerja dengan kemampuannya seoptimal mungkin. Sehingga dapat dikatakan bahwa teori ini sejalan dengan fakta yang terjadi pada pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat bahwa kompensasi yang diberikan akan berdampak secara signifikan pada kinerja pegawai. Dari hasil penelitian sebelumnya Linda dengan judul analisis pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT Karga Bayu Persada Sukoharjo, dengan menggunakan uji analisis regresi sesuai dengan penelitian penulis saat ini yaitu kompensasi juga memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa *job insecurity*, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat. Namun kinerja belum berjalan secara optimal sebagaimana yang diharapkan, untuk itu pemberian kompensasi harus terus ditingkatkan dengan baik melalui memperhitungkan masa kerja dan tingkat pendidikan sehingga akan menimbulkan adanya motivasi kerja yang diungkapkan melalui semangat seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, ungkapan perasaan tersebut didorong dari pekerjaan yang memantang, adanya penghargaan yang layak terhadap pegawai, kondisi kerja yang kondusif dan adanya dukungan yang baik dari rekan kerja, sehingga timbul adanya suatu keinginan motivasi kerja yang kuat pada diri pegawai dalam bekerja. Selanjutnya motivasi yang kuat dari para pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat akan berdampak pada meningkatnya kinerja. Dari segi *job insecurity* pegawai juga harus diperhatikan karena sangat rentan kaitannya bisa saja dengan *job insecurity* yang tinggi tidak lagi meningkatkan kinerja pegawai malah akan sebaliknya akan menurunkan kinerja pegawai.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang *job insecurity*, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penulis telah melakukan penelitian menggunakan kuesioner dimana banyak kuesioner yang disebar sebanyak 75 buah kuesioner, sesuai dengan jumlah pegawai yang ada di lingkungan BPS provinsi Sumatera Barat. Hasil dari kuesioner tersebut diolah dengan analisis deskriptif dan menggunakan analisis kuantitatif, yaitu dengan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan SPSS 11.5.
2. Perhitungan koefisien determinasi nilai sebesar 0,245. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel *job insecurity* (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat sebesar 24,5 % sedangkan 75,5% lagi dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
3. Persamaan regresi linear berganda memberikan informasi bahwa semakin baik variabel X maka akan semakin baik variabel Y dan sebaliknya. Hal ini dapat dilihat dari tanda positif pada koefisien.



4. Berdasarkan dari hasil uji T, diperoleh bahwa variabel *job insecurity*, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat
5. Berdasarkan uji F ditemukan bahwa variabel X (*job insecurity*, motivasi dan kompensasi) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat.

## 6.2 Implikasi Penelitian

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam penelitian-penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut :

Hasil penelitian mengenai *job insecurity*, motivasi dan kompensasi yang diduga mempunyai hubungan dengan kinerja, ternyata menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, ketiga variabel tersebut, variabel *job insecurity*, motivasi dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja, di mana kontribusi sebesar 0,245 atau 24,5%.

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas bahwa memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap kinerja. Selama ini masalah kinerja kurang mendapat perhatian yang serius maka dalam mengatasi masalah tersebut, diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dengan cara mengadakan perbaikan pada variabel *job insecurity*, kompensasi dan motivasi pada instansi yang bersangkutan. Dengan mengadakan



perbaikan pada variabel tersebut diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Untuk itu perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan oleh instansi di antaranya sebagai berikut :

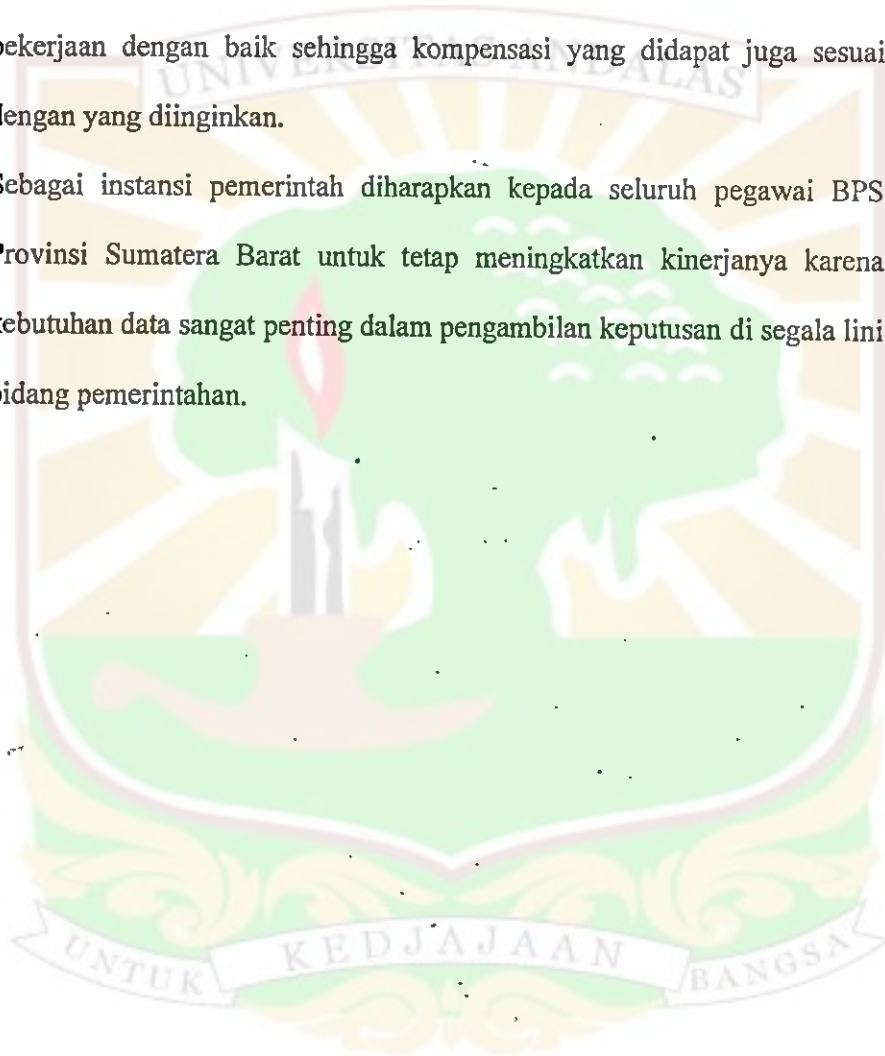
- Kinerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor *job insecurity*, motivasi dan kompensasi tetapi masih banyak faktor lingkungan internal maupun lingkungan eksternal lain yang menentukannya. Perlu diteliti lebih lanjut lagi terhadap faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi terhadap kinerja tersebut.
- Aspek-aspek yang diteliti dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, maka untuk lebih mendalam faktor-faktor apa saja yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif.

### 6.3 Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang ditemukan, maka penulis mencoba memberikan saran yang bersifat membangun kepada pihak yang berkaitan dengan penelitian :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik dan permasalahan yang sama dengan permasalahan dan objek yang sama dalam penelitian ini, penulis harapkan agar dapat menggunakan variabel pengukuran yang berbeda agar hasil yang nantinya akan lebih valid dan akurat dari hasil yang ditemukan dalam penelitian ini sebagai alat ukur dalam membandingkan kinerja pegawai.

2. Diharapkan kepada seluruh pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat untuk bisa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga tidak ada adanya perasaan job insecurity dalam bekerja. Dengan adanya rasa aman dalam bekerja akan bisa menciptakan rasa motivasi untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kompensasi yang didapat juga sesuai dengan yang diinginkan.
3. Sebagai instansi pemerintah diharapkan kepada seluruh pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat untuk tetap meningkatkan kinerjanya karena kebutuhan data sangat penting dalam pengambilan keputusan di segala lini bidang pemerintahan.



## DAFTAR PUSTAKA

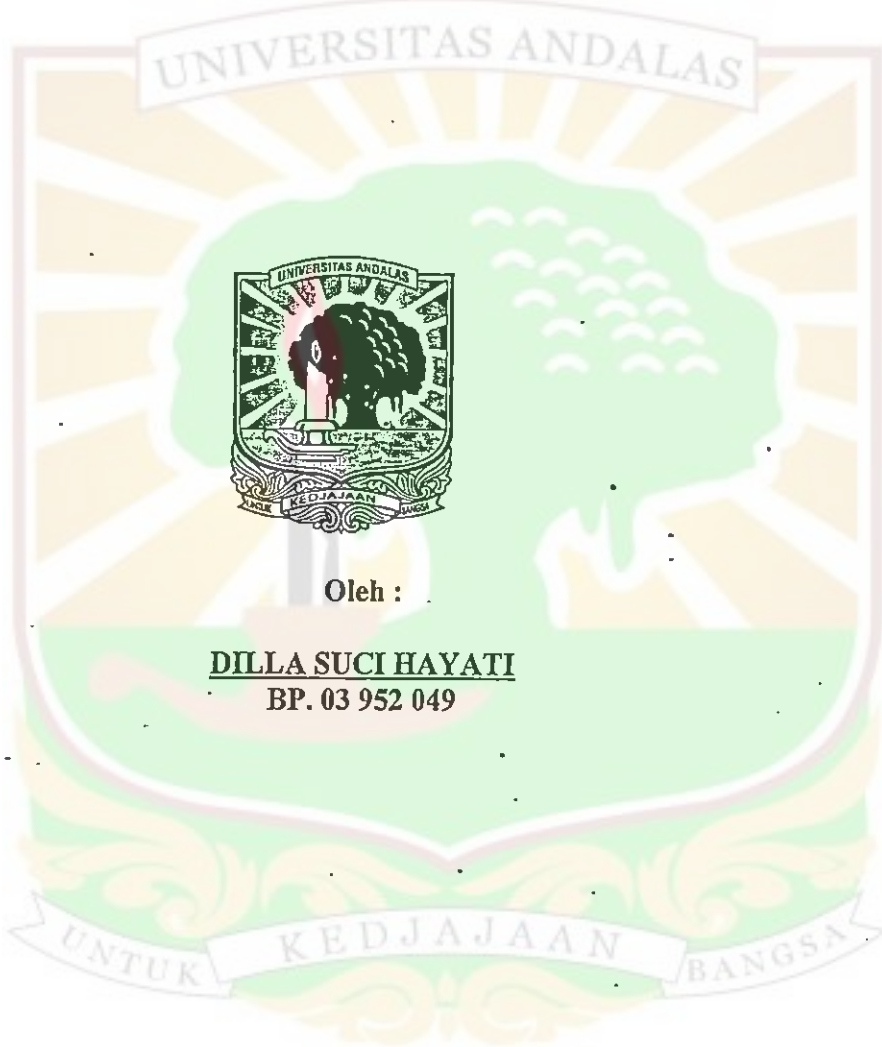
- AA. Anwar P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya
- Ambar T. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ashford,S, Lee, C & Bobko,P.1989. Content, Causes, And Consequences of Job Security: A Theory Based Measure And Substantive Test. *Academy Of Management Journal*; 32 (4)
- Barry. 2002. *Human Resources Management*. PT Elex media Komputindo
- Buhler. 2004;191. *Management Skills*, Edisi I, Jakarta : Prenada Media.
- Gibson .1992 . *Organisasi Manajemen* .Jakarta : Erlangga
- Handoko, T .1984.*Manajemen*.Ed.2.Yoyakarta: Fakultas Fakultas Ekonomi UGM.
- Handoko, T,Reksohadiprodjo.1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: FE UGM Yogyakarta.
- Hartley J, Klandermans B, Van Vuuren T. 1991. *Job Insecurity : Coping With Jobs At Risk London: Sage*
- Hasibuan, SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Dasar*. Gelora Angkasa Pratama. Jakarta : Bu Aksara
- Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepimpinan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman
- Mitchel . T.R .1982. People And Organization; *An Introduction To Organization Behavior*. Singapore : Mc Graw Hill Inc.
- Porter.L. W and Miles, R.E. 1974. *Motivation And Management*. In J.W McGuire

- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Soedjadi. 1997. *Analisis Manajemen Moderen*. Jakarta : Gunung Agung
- Streer, Richard M & Porter. L.W. 1991. *Motivation And Work Behavior*. New York:McGraw-Hill, Inc
- Whitmore. 1997. *Coaching Performance*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- <http://www.scribd.com/doc/7479473/Teori-Motivasi>. Diakses tanggal 20 Juli 2011
- [http://www.bps.go.id/tentang BPS](http://www.bps.go.id/tentang/BPS). Diakses tanggal 11 Maret 2011
- <http://organisasi.org/pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb>. Diakses tanggal 5 Juli 2011
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>. Diakses tanggal 10 Juli
- Mutaminah Retno, 2011, *Pengertian Kinerja*. <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2113811-pengertian-kinerja/>. Diakses pada tanggal 10 Maret 2011.



**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, MOTIVASI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PUSAT STATISTIK(BPS)  
PROVINSI SUMATERA BARAT**



Oleh :

**DILLA SUCI HAYATI**  
BP. 03 952 049

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM REGULER MANDIRI  
UNIVERSITAS ANDALAS**

**2011**



**DAFTAR PERNYATAAN UNTUK RESPONDEN  
TENTANG  
PENGARUH *JOB INSECURITY*, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PUSAT STATISTIK (BPS)  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

---

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i.

Padang, 15 Februari 2011

Responden Penelitian  
di-  
Tempat

Dengan hormat,

Dengan mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i dan rasa hormat peneliti, kiranya dapat mengisi pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang dirasakan oleh Bapak/Ibu/Sdr/i dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Daftar pernyataan ini dibuat dalam rangka menyusun Skripsi Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen di Universitas Andalas Padang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Semoga penelitian ini akan memberikan manfaat bagi peneliti dan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat.

Demikian, atas bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i kami ucapkan terima kasih.

Hormat Peneliti,

**DILLA SUCI HAYATI**

## IDENTITAS RESPONDEN

### Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda silang (X) pada salah satu alternatif pilihan jawaban dari pernyataan-pernyataan yang disediakan di bawah ini :

- Nomor Responden : ..... (diisi oleh peneliti)
- Jenis kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
- Jabatan :  Ka BPS  Kabag/Kabid  
 Kasi  Staf
- Masa Kerja :  < 5 tahun  2.5 - 9,9 tahun  
 10 - 14,9 tahun  15 - 19,9 tahun  
 > 20 tahun
- Pendidikan Terakhir :  SLTP  SLTA  DIII  
 DIV/S1  S2/S3
- Bidang/Bagian :  Sosial  Distribusi  IPDS  
 Produksi  Nerwilis  Tata Usaha

Jawaban apapun yang akan dipilih tidak mempengaruhi jawaban atau kedudukan atau merugikan Bapak/Ibuk/Sdr/i. Oleh karena itu peneliti mohon partisipasi dan bantuannya, agar menjawab pertanyaan ini dengan sebenarnya. Terima kasih.

*Selamat menjawab*

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian :  
 dan silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan

Y (X1)

STP berarti Sangat Tidak Penting  
 TP berarti Tidak Penting  
 R berarti Ragu-ragu

P berarti Penting  
 SP berarti Sangat Penting

Pernyataan	STP	TP	R	P	SP
Geografi					
Adanya peluang promosi					
Mertahankan pembayaran anda					
Mertahankan peluang untuk menerima					
Gaji berkala					
Yang datang dengan posisi anda dalam organisasi					
Pilihan untuk jadwal dalam anda bekerja					
Pilihan untuk melakukan pekerjaan dengan cara					
Yang anda inginkan					
Ke sumber daya (orang, material, informasi)					
Dalam organisasi					
Perasaan yang baik dengan rekan kerja dalam bekerja					
Umpan balik yang anda terima dari atasan sesuai dengan kinerja					
Atasan yang berkualitas yang anda terima					
Kelelahan fisik pekerjaan di tempat anda bekerja					
Atasan berinteraksi dengan publik					
Melakukan berbagai tugas pekerjaan					
Melakukan seluruh bagian pekerjaan dari awal sampai akhir					
Anda memiliki dampak signifikan pada lainnya					
Mengetahui seberapa baik anda bekerja saat melakukannya					

Journal of Management, Causes, And Consequences Of Job Insecurity : A Theoretical Framework  
 J; Lee, Cynthia; Bobko, Philip  
 Management Journal; Dec 1989;32, 4; ABI/INFORM Global

Y (X2)

SS berarti Sangat Setuju  
 S berarti Setuju  
 R berarti Ragu-ragu

TS berarti Tidak Setuju  
 TST berarti Tidak Sangat Setuju

Pernyataan	SS	S	R	TS	TST
Keinginan Berprestasi					
Mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan					
Kemampuan di masa lalu					
Menghormati tantangan yang sulit					
Mengetahui bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang					
Melakukan pekerjaan					
Menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realitis					
Menghormati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit					

Kekuasaan					
Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
menikmati persaingan dan kemenangan					
menikmati tanggung jawab					
menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu					
tidak saya sukai					
tidak mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara					
tidak melakukan sesuatu					
tidak ingin bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas					
tidak mau peristiwa di sekitar saya					
tidak efisien					
tidak ingin mendapati diri saya berbicara dengan orang-orang di sekitar					
tidak masalah-masalah di luar pekerjaan					
tidak disukai orang lain					
tidak mendorong membangun hubungan yang erat dengan para rekan					
tidak menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi					
tidak suka menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada					
tidak sendiri					

Richard M dan D. Braunstein, (1976), " A Behaviorally Based Manifest Needs In Work Setting". Journal Of Vocational Behavior, 261

(3)

SL berarti Selalu  
S berarti Sering  
J berarti Jarang

AJ berarti Agak Jarang  
TP berarti Tidak Pernah

Pernyataan	SL	S	J	AJ	TP
gaji berkala pada organisasi ini					
yang diperoleh dari organisasi ini (misal : asrama, rumah, dan dinas )					
tunjangan pada organisasi ini					
dan bonus atau insentif bulanan/tahunan					
nilai bonus yang diterima sesuai dengan prestasi saya					
nilai pensiun yang nantinya diterima sesuai dengan pengorbanan					

SS berarti Sangat Setuju  
S berarti Setuju  
R berarti Ragu-ragu

TS berarti Tidak Setuju  
STS berarti Sangat Tidak Setuju

keesehatan/jiwa yang disediakan organisasi ini sesuai harapan					
dan berlibur/cuti setiap tahunnya cukup					
tidak saya diizinkan meninggalkan tugas					
gaji yang diterima setiap bulannya mencukupi					
hitungannya dilakukan secara transparan/jelas					
tidak saya dihargai dengan nilai kompensasi yang saya terima saat ini					
tidak saya atau balas jasa yang saya terima sesuai dengan prestasi saya					
tidak pantas jika saya bandingkan dengan pekerjaan yang sama					
di organisasi lain					
tidak bahwa sistem kompensasi/balas jasa disini adalah fair/adil					
tidak mempengaruhi nilai kompensasi saya dengan cara bekerja					

Herpen, Praag dan Cools (2005), The effects of performance measurement and compensation in empirical study. De Economist 153(3), pp. 303-329

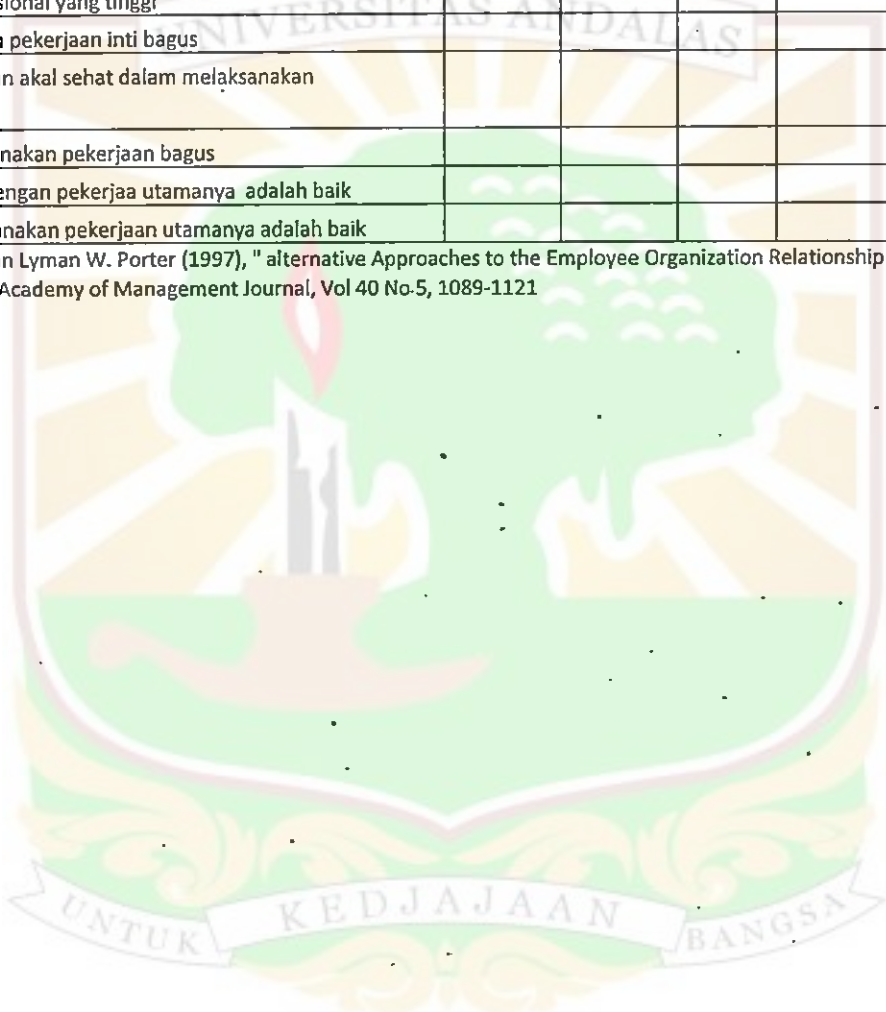


SS berarti Sangat Setuju  
 S berarti Setuju  
 R berarti Ragu-ragu

TS berarti Tidak Setuju  
 STS berarti Sangat Tidak Setuju

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
kerja karyawan ini melebihi rata-rata karyawan lain					
kerja karyawan ini jauh lebih baik dari karyawan lain					
karyawan ini melebihi rata-rata karyawan lain					
ualitas karyawan ini melebihi standar resmi yang ada					
berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya					
memegang standar profesional yang tinggi					
an karyawan melaksanakan pekerjaan inti bagus					
an karyawan menggunakan akal sehat dalam melaksanakan bagus					
karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bagus					
uan karyawan berkaitan dengan pekerja utamanya adalah baik					
s karyawan dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					

Anne S., Jone L. Pearce dan Lyman W. Porter (1997), " alternative Approaches to the Employee Organization Relationship:  
 What in Employee Pay Off ? " Academy of Management Journal, Vol 40 No-5, 1089-1121









Motivasi Kerja (X2)															TOT
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15
4	5	4	5	5	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	55
5	4	5	4	4	2	5	3	2	2	2	4	4	4	4	54
3	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	55
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	54
5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	2	2	3	4	58
5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	59
4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	59
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	59
4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	56
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	53
5	4	5	5	5	2	4	5	2	4	5	4	4	5	5	64
5	4	5	5	5	2	4	5	2	4	5	4	4	5	5	64
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	70
4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	56
5	4	3	4	3	5	4	4	4	2	3	2	2	2	2	49
5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	56
4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	60
5	5	5	4	4	2	3	4	2	2	2	4	4	4	4	54
5	4	4	5	5	4	4	5	2	2	2	5	5	4	4	60
5	5	4	4	5	4*	5	4	2	4	2	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	58
5	4	5	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	57
5	4	4	5	5	2	4	3	4	4	3	5	5	4	4	61
5	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	2	4	4	4	51
5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	2	5	5	5	4	65
4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	57
5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	5	4*	5	57
4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	52
5	2	4	4	4	2	4	2	2	2	5	4	3	3	2	48
4	4	5	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	53
4	4	5	4	5	3	5	2	3	3	2	4	4	4	5	57
4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	3	5	4	4	4	56
4	4	5	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	54
4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	55
4	4	4	4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	2	5	4	2	3	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	50
4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	5	54
4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	50
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	55

MOTIVASI KERJA

Motivasi Kerja (M2)															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOT
5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	2	4	4	4	60
4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	5	5	5	5	61
5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	58
5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	54
5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	5	4	5	5	63
4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	54
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	67
4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	49
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	53
4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	5	5	5	58
5	4	4	4	5	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	61
5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	56
4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	3	1	2	2	55
5	3	4	4	4	5	4	3	2	2	4	3	5	4	4	56
3	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4	3	2	4	54
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	56
3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	67
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	54
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	51
3	2	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	65
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	55
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	3	3	60
3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	56
4	3	3	3	4	3	5	3	3	2	5	4	3	5	5	55
5	4	3	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	45
5	4	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	62
4	5	4	4	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	56
3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	51

FA VARIABEL KOMPENSASI

Resp	Kompensasi (X3)																TOT
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
2	5	3	3	3	3	2	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	56
3	5	2	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	54
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	60
5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	70
6	5	3	3	5	3	4	3	3	4	2	2	5	5	5	4	4	60
7	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	71
8	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	2	2	3	2	3	4	63
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	70
10	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	59
11	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
12	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	58
13	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	3	70
14	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3	3	70
15	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
16	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	65
17	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	60
18	4	3	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	55
19	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	64
20	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	3	65
21	4	4	4	3	2	3	5	5	4	2	4	4	2	3	3	3	55
22	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	56
23	5	2	4	3	2	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	65
24	5	2	4	4	5	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	53
25	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	55
26	5	2	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	2	53
27	3	3	3	2	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	60
28	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	5	56
29	5	5	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	60
30	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	57
31	5	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	6	55
32	5	5	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	2	2	2	55
33	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	50
34	5	4	3	2	2	4	3	3	4	5	4	3	3	2	3	5	55
35	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	55
36	5	2	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	62
37	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	58
38	2	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	56
39	4	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	53
40	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	53
41	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	57
42	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	5	3	50



VARIABEL KOMPENSASI

Kompensasi (X3)																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOT
5	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	2	3	4	64
5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	2	3	4	58
5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	55
5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	62
3	1	3	2	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	60
3	2	3	2	2	2	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	55
4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	55
4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	67
3	4	3	4	4	2	5	4	2	3	5	2	3	2	3	3	52
5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	2	2	3	2	2	54
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	56
5	2	5	4	5	5	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	58
5	3	3	4	4	4	3	2	4	5	4	3	4	3	3	3	57
4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	5	51
5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	55
5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	2	4	2	4	3	2	57
4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	5	3	5	5	61
2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	57
3	2	2	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	64
3	5	5	4	3	4	5	4	4	3	3	2	4	4	2	2	57
2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	4	3	58
3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	5	4	5	5	4	4	57
4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	50
2	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	66
3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	66
3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	66
3	2	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	66
4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	66
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	66





DATA VARIABEL KINERJA (Y)

Resp	Kinerja (Y)											TOT			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11				
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
45	2	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
46	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	21
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
48	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
49	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
50	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	33
51	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
52	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
53	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
54	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
56	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	38
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
58	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
59	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
60	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
61	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	39
62	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
63	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	36
64	3	2	2	4	5	3	5	3	2	2	2	2	2	4	30
65	4	5	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	37
66	2	1	1	1	2	3	3	3	4	5	3	4	2	2	35
67	3	1	2	3	4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	28
68	4	4	4	4	2	2	2	5	3	3	3	3	3	2	33
69	2	3	3	2	3	4	3	5	5	3	2	3	2	2	37
70	2	2	4	2	5	5	5	2	2	3	2	3	2	2	32
71	3	3	2	2	2	4	5	4	3	3	3	3	3	3	36
72	3	3	3	3	3	3	2	2	4	5	4	3	3	2	33
73	2	4	4	5	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	30
74	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	36
75	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	2	34
76	3	2	3	2	4	2	5	3	4	2	2	3	4	4	35

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2(a)		Enter

a All requested variables entered...

b Dependent Variable: Y

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495(a)	.245	.213	4.74585

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.850	3	172.617	7.664	.000(a)
	Residual	1599.136	71	22.523		
	Total	2116.987	74			

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics(a)**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.980	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.010	19.823	.00	.52	.01	.54
	3	.007	24.097	.07	.31	.38	.45
	4	.003	35.867	.93	.17	.61	.00

a Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics(a)**

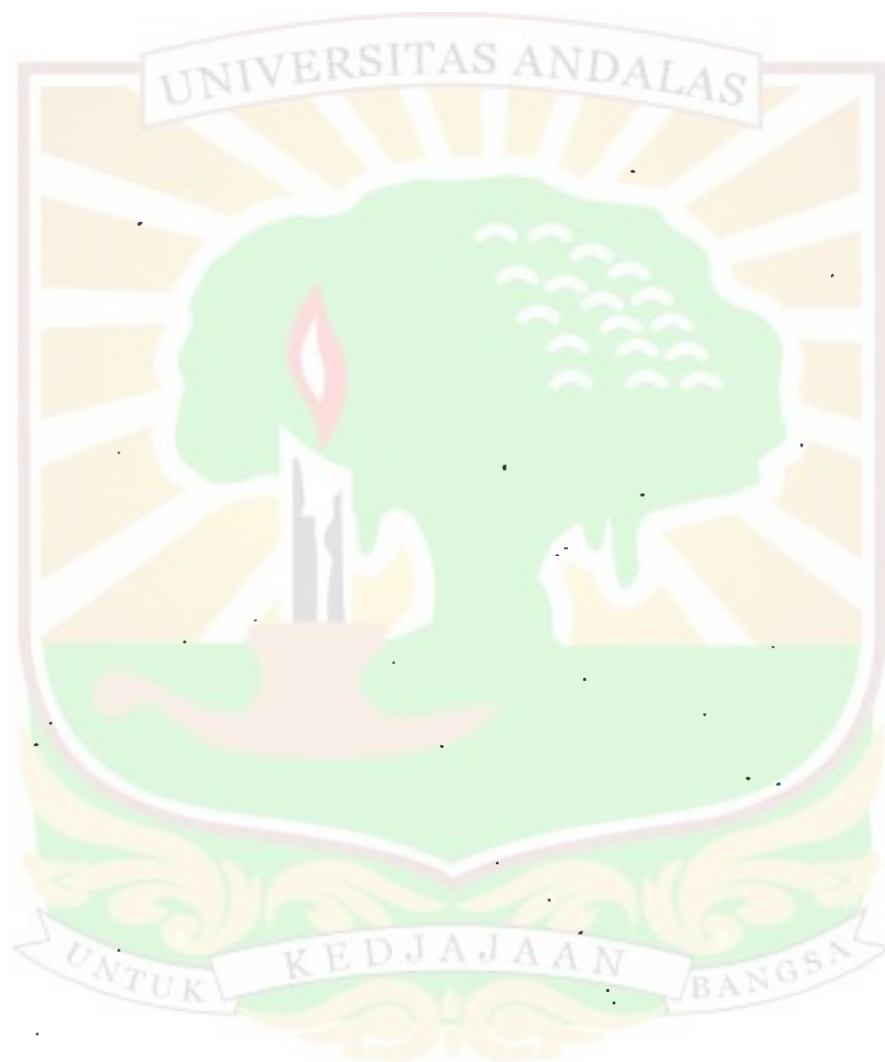
	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.3467	2.64537	75
Residual	.0000	4.64865	75
Std. Predicted Value	.000	1.000	75
Std. Residual	.000	.980	75

a Dependent Variable: Y

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.115	8.170		.136	.892					
	X1	.176	.080	.232	2.203	.031	.307	.253	.227	.963	1.039
	X2	.274	.123	.245	2.226	.029	.357	.255	.230	.881	1.135
	X3	.186	.086	.239	2.161	.034	.361	.248	.223	.871	1.149

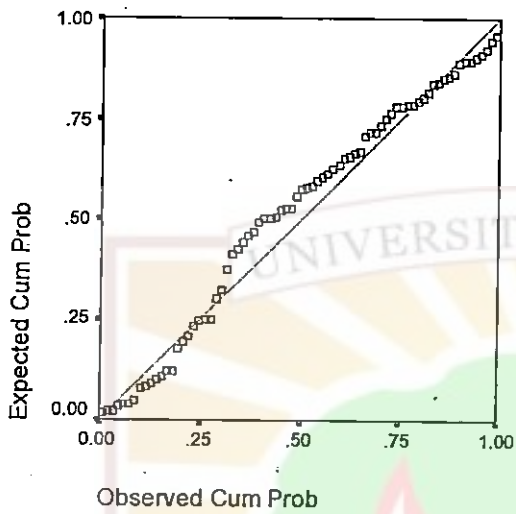
a. Dependent Variable: Y





### Normal P-P Plot of Regression Standard

Dependent Variable: Y



### Scatterplot

Dependent Variable: Y

