

**PENGARUH MOTIVASI KEPALA BADAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN CIREBON**

Oleh:

*Atik Sridani Wismayanti¹, Nurudin Siraj², Sri Wulandari³
Universitas Swadaya Gunung Djati Cirebon^{1,2,3}
Email: imammahdi264@gmail.com², wlnlivia@gmail.com³*

ABSTRACT

The research that the writer did was the Effect of Motivation by the Head of the Agency on Employee Productivity at the Cirebon Regency Central Statistics Agency. The research method that I do is a quantitative research method, which starts with data collection, data interpretation, until the results of the research use numbers.

The problem that the author pointed out is that the work productivity of employees at the Cirebon Regency Central Bureau of Statistics has not been maximized, it is suspected that the problem is caused by the lack of optimal motivation implementation by the head of the Cirebon Regency Central Statistics Agency.

The research question that the writer proposes is the influence of motivation by the head of the body on employee work productivity. The hypothesis that the authors propose is as follows: "It is suspected that there is a positive and significant influence between the motivation of the head of the agency on the work productivity of employees at the Cirebon Central Statistics Agency."

From this hypothesis a statistical hypothesis can be formulated, namely: H₀ (Zero Hypothesis): $r_s \text{ count} < r_s \text{ table}$, then the formulation of the problem is: "There is no positive and significant influence between the motivation of the head of the agency on employee work productivity at the Cirebon Regency Statistics Agency." and H_a (Alternative hypothesis): $r_s \text{ count} > r_s \text{ table}$, then the formulation of the problem is: "There are a positive influence and significant correlation between motivation by the head of the agency to work productivity of employees at the Central Bureau of Statistics of Cirebon."

"In the study showed that the results the motivation made by the head of the Cirebon Regency Central Bureau of Statistics was good enough, but it was not optimal as seen from the successful implementation of motivation which reached 60.6% with a total score of 1637, and employee work productivity was good enough but not optimal as reaching 59.5% with a total score of 1740.

The implementation of motivation by the head of the agency has a close influence on the work productivity of employees at the Cirebon Central Statistics Agency with a value of r_s calculated 0.805 and when compared with r_s table with a 5% precision of 0.248. Because the r_s calculated is greater than r_s table, there is a positive and significant influence between the motivation of the head of the agency on the work productivity of employees at the Cirebon Central Statistics Agency. Thus H₀ (Zero Hypothesis) is rejected and H_a (Alternative Hypothesis) is accepted.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional adalah upaya untuk meningkatkan seluruh aspek kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang sekaligus merupakan proses pengembangan keseluruhan sistem penyelenggaraan negara untuk mewujudkan Tujuan Nasional. Tujuan nasional Indonesia seperti yang tertulis dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan segenap tumpah darah Indonesia, meningkatkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Pengertian pembangunan sebagaimana yang tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, tentang Program Pembangunan Nasional, Pasal 1 Ayat (2), yaitu sebagai berikut: “Pembangunan Nasional adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa dalam rangka mencapai tujuan bernegara.”

Dalam pembangunan, kuncinya terletak pada manusianya, karena ia merupakan pelaksana sekaligus sebagai sarana pembangunan itu sendiri. Seperti dalam GBHN dikatakan bahwa Pembangunan Nasional bertujuan untuk

mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata materiel dan spiritual berdasarkan Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, bersatu dan berkedaulatan rakyat dalam suasana aman, tertib dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai. Dengan demikian haruslah diberikan perhatian khusus kepada manusia-manusianya atau pelaksana-pelaksana yang berarti memberikan orientasi dan menghidupkan motivasi yang benar untuk pembangunan. Salah satu usaha adalah mengembangkan potensi manusia Indonesia supaya lebih produktif, kreatif dan efektif dalam proses pembangunan.

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk keempat terbesar di dunia. Hal ini disebabkan pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun semakin bertambah, maka penduduk Indonesia dimungkinkan akan memiliki masalah besar, terutama menyangkut kebutuhan pokok, sandang, pangan, papan, dan ketersediaan lapangan pekerjaan, pendidikan, juga kesehatan.

Salah satu cara dari penanggulangan yang dilakukan pemerintah untuk menekan laju pertumbuhan penduduk, adalah

informasi mengenai data jumlah penduduk Indonesia sebagai acuan dan evaluasi mengenai pertumbuhan penduduk yang dapat menghambat pembangunan nasional. Data tersebut dapat diperoleh dari Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang dikenal dewasa ini ialah Badan Pusat Statistik (BPS). Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) adalah lembaga negara di Indonesia yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari presiden. Kepala LPND berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada presiden melalui menteri atau pejabat setingkat menteri yang mengoordinasikan. BPS adalah salah satu dari Lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang langsung bertanggung jawab kepada Presiden untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden yakni khususnya berupa data statistik mengenai kependudukan di Indonesia.

Menurut Undang-Undang No. 16 Tahun 1997 sebagai Pengganti dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik, pada Pasal 28 mengatakan bahwa “Pemerintah membentuk Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab

langsung kepada Presiden. Badan mempunyai perwakilan wilayah di Daerah yang merupakan instansi vertikal.”

Informasi mengenai data merupakan salah satu dari peranan BPS yang harus dilaksanakan adalah menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. BPS memiliki visi yang dilakukan dengan melaksanakan Pembangunan Nasional di Bidang Statistik. Adapun tujuan utama dari Pembangunan Nasional di Bidang Statistik, adalah meningkatkan ketersediaan data dan informasi statistik yang berkualitas.

Pegawai BPS yang merupakan Sumber Daya Manusia yang menyelenggarakan kegiatan Statistik di BPS merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat langsung dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Adapun pegawai negeri sipil menurut Undang-undang No.05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai perubahan dari UU No. 43/1999:

“Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian

untuk menduduki jabatan pemerintahan.”

Untuk mendapatkan data yang akurat, dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat dan disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Demikian pula, peran serta dan keterlibatan diri tanpa paksaan, akan meningkatkan motivasi kerja. Kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi, merupakan faktor yang penting untuk menunjang produktivitas kerja. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.

Pada hakikatnya motivasi pegawai dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan, sehingga perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan

ketenagakerjaan, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

Seorang pemimpin organisasi tersebut harus dapat menyelaraskan aktivitas-aktivitas para pegawai dan mengkooperasikan hasrat-hasrat mereka untuk bekerja bersama-sama. Sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja mereka. Inilah yang perlu dilakukan oleh Kepala BPS Kabupaten Cirebon, untuk terus meningkatkan produktivitas kerja pegawai untuk menciptakan data statistik yang berkualitas bagi pemerintah dan masyarakat demi terlaksananya pembangunan nasional yang baik dan merata. Dengan demikian dengan mendorong motivasi pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja dan akan menciptakan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas, motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pada pengamatan pendahuluan yang dilakukan penulis ada beberapa masalah diantaranya:

- Kesadaran dan ketaatan pegawai BPS terhadap ketentuan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan pimpinan masih rendah. Hal ini terlihat dari adanya pegawai

yang terlambat menyerahkan atau menyetorkan pekerjaannya dari waktu yang telah ditentukan.

- Produktivitas kerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari adanya hasil pekerjaan pegawai di BPS seperti sensus atau pencacahan yang tidak mencapai target.

Diduga masalah tersebut dikarenakan:

- Tidak adanya sanksi dari Kepala BPS bagi keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- Kurangnya perhatian dari Kepala BPS dalam mengetahui kebutuhan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan Judul: **“Pengaruh Motivasi Kepala Badan Pusat Statistik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon”**

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak pada permasalahan diatas, selanjutnya dirumuskan masalah dalam bentuk pernyataan masalah yaitu “Produktivitas kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon masih rendah, diduga karena motivasi kerja oleh Kepala BPS yang belum optimal”.

1.3 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi oleh Kepala BPS Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di BPS Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di BPS Kabupaten Cirebon?
4. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi Kepala BPS dalam pelaksanaan motivasi kepada Pegawai di BPS Kabupaten Cirebon?

1.4 Tujuan Penelitian

Sebagaimana ruang lingkup permasalahan yang dirumuskan di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara empiris mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan motivasi kerja oleh Kepala BPS di BPS Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui tentang produktivitas kerja pegawai di BPS Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di BPS Kabupaten Cirebon.
4. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi

Kepala BPS dalam pelaksanaan motivasi kepada pegawai di BPS Kabupaten Cirebon.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua macam manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Untuk Mengembangkan ilmu administrasi negara yang berkaitan dengan motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis, khususnya tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di BPS Kabupaten Cirebon.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan instansi BPS Kabupaten Cirebon khususnya dalam upaya meningkatkan kembali produktivitas kerja pegawai di masa yang akan datang.

1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.6.1 Kerangka Pemikiran

Suatu organisasi harus menjadi suatu sarana atau alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu.

Kebutuhan tersebut merupakan motivasi pegawai dalam bekerja yang dijadikan sebagai tujuan, jika pekerjaan selesai dengan baik maka kebutuhan akan terpenuhi. Meningkatkan pemberian motivasi pada pegawai pada akhirnya akan membentuk pegawai yang produktif, kerja sama dan saling pengertian yang terjalin dengan baik oleh para pegawai akan memperlancar proses setiap kegiatan atau pekerjaan. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian semua organisasi. Dalam bekerja menyelesaikan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan BPS Kabupaten Cirebon, Pegawai BPS yang merupakan Pegawai Negeri Sipil membutuhkan motivasi dalam bekerja agar menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Bagian yang dimainkan oleh motivasi dalam mencapai produktivitas ini adalah penting bagi Kepala BPS sebagai pimpinan karena diharapkan pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut Vroom dalam Hasibuan (2007: 116): “Kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik

antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu”.

Motivasi pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi kepada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok.

Moekijat (2002: 165) menunjukkan bahwa *“Suatu tingkat motivasi pegawai yang tinggi dapat mengakibatkan moril yang tinggi, suatu perasaan dan sikap yang positif terhadap organisasi, pekerjaan, para atasan, teman-teman sekerja, dan orang-orang bawahan, dan moril yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Dengan demikian, motivasi mempengaruhi moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil.”*

Porter dan Miles mengemukakan dalam Danim (2012: 34) bahwa ada tiga variabel motivator dari pimpinan yang mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja, yaitu:

1. Sifat-sifat individual pekerja
2. Sifat-sifat pekerjaan
3. Lingkungan kerja dan situasi kerja

Pendekatan ini menurut Porter dan Miles sangat berguna bagi pimpinan

dalam memahami konsep motivasi sehingga dapat memotivasi pegawai secara tepat agar produktivitas kerja pegawai meningkat. Pandangan sistem dalam pendekatan ini membahas seluruh rangkaian kekuatan sistem yang beroperasi pada pegawai, yang harus dipertimbangkan sebelum motivasi dan perilaku pegawai dapat dipahami secara memadai, yang jika diterapkan dengan baik, pimpinan dapat memahami motivasi daripada para bawahannya, sehingga terciptanya motivasi yang tinggi dari bawahan dalam bekerja yang akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Seperti yang diungkapkan Ravianto dalam Sutrisno (2012: 102) mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yakni:

“Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.”

Tohardi dalam Sutrisno (2012: 100) mengemukakan bahwa:

“Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.”

Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Balk dan Kasim dalam Sedarmayanti (2011: 204):

“Produktivitas dalam organisasi pemerintah harus diukur dari segi kualitas hasil yang diberikannya kepada masyarakat, yaitu sampai seberapa jauh hasil tersebut sesuai standar yang diinginkan. Standar meliputi ciri dari keluaran, misalnya berapa unit yang dihasilkan, bagaimana jadwal penyelesaian, seberapa jauh kepuasan dari klien/masyarakat yang dilayani.”

Dapat dikatakan bahwa proses kerja sebagai suatu hasil atau output dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Semakin baik pekerjaan seorang

pegawai, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif, atau produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Desler dalam Dharma (2004:355) menjelaskan tentang beberapa faktor yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu

Pimpinan akan memberikan motivasi yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pelaksanaan motivasi pegawai oleh pimpinan akan berpengaruh kepada produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan standar kinerja dan ketetapan waktu penyelesaian yang akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi, yang berarti termasuk ke dalam produktivitas kerja yang tinggi.

1.6.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2011: 137) mengatakan bahwa “hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris”.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah hipotesis penelitian dan hipotesis statistik. Hipotesis statistik merupakan hipotesis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang didasarkan atas data yang diperoleh dari sampel.

Maka, berdasarkan anggapan-anggapan dasar dari kerangka pemikiran yang sebelumnya penulis kemukakan, penulis merumuskan hipotesis dari penelitian sebagai berikut: “Diduga ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kepala Badan Pusat Statistik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon.”

Maka hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol (H_0) $T_s \text{ hitung} \leq T_s \text{ tabel}$, maka rumusan masalah: “Tidak Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di BPS Kabupaten Cirebon.”

2. Hipotesis Alternatif (H_a) $T_s \text{ hitung} > T_s \text{ tabel}$: “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di BPS Kabupaten Cirebon.”

2. OBYEK PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon yang beralamat di Jl. Sunan Kalijaga no.4 Komplek Pemda Kabupaten Cirebon, Sumber 45611.

2.1 Gambaran Umum Badan Pusat Statistik

Data mencerdaskan bangsa. Seseorang yang menguasai data akan menjadi tangguh, cerdas, menguasai informasi dan rasional. Bangsa dengan masyarakat yang terbiasa menguasai data statistik akan menjadi kuat. Sebaliknya, bangsa yang masyarakatnya menghindari data statistik yang benar akan menjadi lemah.

Menurut Hasbullah (2012:7), Data statistik memberikan pijakan obyektif tentang bagaimana gambaran sebenarnya suatu peristiwa. Dengan mengetahui keadaan secara benar dan apa adanya, maka individu, masyarakat, dan penyelenggara Negara akan mudah menentukan langkah-langkah yang

relevan, efisien, dan efektif dalam menyelesaikan berbagai masalah.

Data statistik yang benar adalah bagian dari pengetahuan yang mencerdaskan. Bangsa menghindari penggunaan data statistik sebagai basis pijakan pembuatan keputusan akan terombang-ambing dan kehilangan arah. Menurut UUD No 16 Tahun 1997 tentang Statistik, Statistik penting artinya bagi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi penyelenggaraan berbagai kegiatan di segenap aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila, untuk memajukan kesejahteraan rakyat dalam rangka mencapai cita-cita bangsa sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Produk statistik adalah data. Inti statistik juga adalah data. Data statistik adalah obyektivitas realita, yang artinya data statistik memberi potret realitas yang tengah dihadapi masyarakat. Data menurut UUD No. 16 Pasal 1 Tahun 1997, "Data adalah informasi yang berupa angka tentang karakteristik (ciri-ciri khusus) suatu populasi."

Untuk mendapatkan data yang berkualitas dan memiliki kuantitas baik, dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang

memiliki kompetensi dalam pengolahan data, pencacahan data, dan yang paling penting adalah dalam bidang ilmu statistik. Oleh karenanya, salah satu upaya dari Pemerintah untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkompetensi adalah dengan didirikannya Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS) dimana lulusan dari STIS akan langsung dipekerjakan di BPS-BPS seluruh Indonesia.

STIS merupakan Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) yang berada dibawah naungan Badan Pusat Statistik (BPS), berdasarkan persetujuan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikjen Dikti) melalui surat No. 295/D/T/97 tanggal 24 Februari 1997 tentang diizinkan BPS menyelenggarakan Program Pendidikan Diploma IV dan kemudian diterbitkan Keppres No. 163 Tahun 1998 mengenai keberadaan STIS berada di bawah naungan BPS. STIS memberi kesempatan kepada lulusan SMA (IPA) untuk dididik menjadi tenaga ahli Statistik dan Komputasi. Awalnya PTK ini bernama Akademi Ilmu Statistik (AIS) yang didirikan oleh Ir. H. Djuanda pada tanggal 11 Agustus 1958 yang pada saat itu selaku Perdana Menteri Republik Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan No. 377/PM/1958 tentang pendirian AIS

dengan tujuan mendidik tenaga pelaksana kegiatan statistik pada tingkat semi ahli yang mampu melaksanakan dan mengembangkan perstatistikan nasional.

Dengan demikian, lulusan STIS merupakan tenaga yang mampu merencanakan dan melaksanakan penelitian, melakukan analisis di bidang sosial-ekonomi, dan merencanakan serta mengembangkan sistem informasi.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut:

- Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey

yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder

- Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
- Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
- Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen-instrumen digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan realibilitasnya. Untuk itu maka peneliti dalam bidang sosial instrumen penelitian menggunakan angket, dimana angket ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan

operasionalisasi variabel dimana indikator dijadikan sebagai item pertanyaan yang sesuai dengan isi teorinya. Jumlah instrumen penelitian tergantung jumlah indikator dari variabel yang telah ditetapkan untuk diteliti.

Untuk mengukur pengujian instrumen penelitian yang valid dan realibilitas, maka pengujian instrumen penelitian penulis dilakukan melalui pengujian validitas dan realibilitas.

3.1.1 Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkolerasikan skor tiap butir dengan total skor yang merupakan jumlah tiap skor butir. Pengujian validitas peneliti menggunakan angket untuk mengetahui keabsahan item-item pernyataan yang akan disusun dalam angket. Pengujian validitas yang dilakukan penulis dilakukan dengan cara mencobakan seluruh item pernyataan yang dituangkan dalam angket, kemudian angket tersebut disebarkan kepada 45 orang responden.

3.1.2 Pengujian Realibilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan instrumen penelitian. Agar butir-butir pertanyaan dalam angket

benar-benar reliabel untuk digunakan dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian. Sama halnya dengan uji validitas maka instrumen penelitian juga harus di uji reliabilitasnya.

Instrumen dapat di uji menggunakan teknik *Split Half* (belah dua) yaitu mengkolerasikan skor total item ganjil dengan skor item genap dengan rumus *Sperman Brown* sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

(Sugiyono, 2009 : 131)

Keterangan :

- ri = Koefisien reliabilitas internal
- rb = Nilai Koefisien kolerasi sperman

Hasil perhitungan menggunakan rumus tersebut akan diketahui reliabilitasnya.

Seperti yang dilakukan dalam pengujian validitas, maka dalam melakukan pengujian realibilitas ini, penulis juga melakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan kemputer dengan program SPSS 21.0 (*Statistical Package for Social Science*).

3.2 Pembahasan Tentang Pelaksanaan Motivasi Oleh Kepala BPS Kabupaten Cirebon

Dalam kegiatan administrasi dan manajemen dari sekian banyak sumber potensi yang mendukung keberhasilan organisasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utamanya. Tujuan dari manusia untuk memenuhi kebutuhan akan membentuk suatu perilaku untuk mencapai tujuannya, salah satunya dengan bekerja di suatu organisasi. Perilaku manusia dan kebutuhannya merupakan komponen penting yang harus diperhatikan oleh setiap pimpinan organisasi, karena kebutuhannya tersebut merupakan motivasi bagi manusia itu sendiri untuk berperilaku baik dalam bekerja. Dalam hal ini pimpinan perlu memahami aspek-aspek yang menjadi motivasi bagi bawahan dalam bekerja.

Oleh karena itu pelaksanaan motivasi dari pimpinan menyangkut kepada aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi bawahan dalam bekerja. Semua cara atau jalan yang berhubungan dengan semua tindakan dan keputusan dalam suatu pekerjaan adalah menyangkut manusia. Sehingga akhirnya dalam pertimbangannya harus diarahkan terhadap manusianya sendiri dalam tindakannya.

Sesuai dengan anggapan dasar yang telah dikemukakan sebelumnya secara jelas telah diuraikan bahwa, dalam menganalisa variabel motivasi

oleh Kepala BPS Kabupaten Cirebon dilakukan dengan cara menelaah indikator-indikator motivasi melalui aspek-aspek motivator dari pimpinan yang dikemukakan oleh Porter dan Miles dalam Danim (2012:34) adalah sebagai berikut:

1. Sifat-sifat individual pekerja.
2. Sifat-sifat pekerjaan.
3. Lingkungan kerja dan situasi kerja.

Aspek-aspek motivasi tersebut yang dijabarkan dalam bentuk angket sehingga dari jawaban tersebut diperoleh gambaran tentang pelaksanaan motivasi oleh Kepala BPS Kabupaten Cirebon di BPS Kabupaten Cirebon.

Angket yang telah disebarakan merupakan pernyataan yang disertai alternatif jawaban responden sebagai pendapat dan sikap responden dengan didasarkan oleh fakta yang ada dilapangan. Untuk mengetahui hasil pelaksanaan motivasi oleh Kepala BPS Kabupaten Cirebon dapat dilihat dari hasil jawaban angket sebagai berikut :

Berdasarkan tabel skor jawaban responden terhadap variabel motivasi diperoleh dengan jumlah skor total sebesar **1637**, skor total tersebut akan dikategorikan berdasarkan nilai interval dari angket variabel motivasi. Kategori tersebut meliputi lima tingkatan interval

sesuai dengan skor alternatif jawaban yang telah disediakan sebagai berikut:

- a. Total skor terendah (Sangat Kurang Baik) $12 \text{ (item)} \times 45 \text{ (responden)} \times 1 \text{ (skor nilai)} = 540$
- b. Total skor rendah (Kurang Baik) $12 \text{ (item)} \times 45 \text{ (responden)} \times 2 \text{ (skor nilai)} = 1080$
- c. Total skor sedang (Cukup Baik) $12 \text{ (item)} \times 45 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (skor nilai)} = 1620$
- d. Total skor tinggi (Baik) $12 \text{ (item)} \times 45 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (skor nilai)} = 2160$
- e. Total skor tertinggi (Sangat Baik) $12 \text{ (item)} \times 45 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (skor nilai)} = 2700$

Standar skor diatas dapat diartikan bahwa pelaksanaan motivasi oleh Kepala BPS Kabupaten Cirebon dengan skor **1637** tergolong pada kategori cukup baik.

Maka dapat dilihat bahwa pelaksanaan motivasi oleh Kepala BPS Kabupaten Cirebon berada pada tingkatan cukup baik. Hal ini memberi bukti pelaksanaan motivasi oleh Kepala BPS Kabupaten Cirebon sudah mengacu pada aspek-aspek motivasi, akan tetapi pelaksanaannya masih belum optimal.

Tingkat presentase keberhasilan pelaksanaan motivasi yang telah

dilakukan oleh Kepala BPS Kabupaten Cirebon sebesar:

$$\frac{1637}{2700} \times 100\% = 60,6\%$$

Untuk menganalisa perdimensi variabel motivasi didasarkan pada kriteria standar tingkatan skor perdimensi sesuai dengan jumlah pernyataannya, maka dari tingkatan skornya adalah sebagai berikut :

- Dimensi 1: Sifat-sifat individual pekerja.
Memiliki 4 indikator yang dituangkan dalam item pertanyaan 1, 2, 3, dan 4 dengan total skor $135 + 136 + 132 + 137 = 540$

Standar skor dimensi 1 adalah sebagai berikut:

- $45 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (item)} \times 1 \text{ (skor nilai)} = 180$
- $45 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (item)} \times 2 \text{ (skor nilai)} = 360$
- $45 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (item)} \times 3 \text{ (skor nilai)} = 540$
- $45 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (item)} \times 4 \text{ (skor nilai)} = 720$
- $45 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (item)} \times 5 \text{ (skor nilai)} = 900$

Apabila skor total **540** dimasukkan ke dalam standar skor di atas

Dengan skor total dimensi 1 sebesar **540** maka pelaksanaan motivasi oleh Kepala Badan Pusat Statistik

Kabupaten Cirebon melalui aspek “*sifat-sifat individual pekerja*” masih dalam taraf cukup baik, dengan persentase keberhasilan pelaksanaannya sebesar:

$$\frac{540}{900} \times 100 \% = 60 \%$$

- Dimensi 2: Sifat-sifat Pekerjaan. Memiliki 4 indikator yang dituangkan dalam item pertanyaan 5, 6, 7, dan 8 dengan total skor $137 + 139 + 139 + 137 = 552$.

Standar skor dimensi 2 adalah sebagai berikut:

- 45 (responden) x 4 (item) x 1 (skor nilai) = 180
- 45 (responden) x 4 (item) x 2 (skor nilai) = 360
- 45 (responden) x 4 (item) x 3 (skor nilai) = 540
- 45 (responden) x 4 (item) x 4 (skor nilai) = 720
- 45 (responden) x 4 (item) x 5 (skor nilai) = 900

3.3 Pembahasan Tentang Produktivitas Kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon.

Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menentukan suatu tingkat produktivitas, yang berkaitan dengan etos kerja, keterampilan dan sikap mental. Sikap memandang secara optimis bahwa hari esok harus lebih baik

dari hari ini, dan sekaligus mengakui kekurangan dan kesalahan yang lampau dan harus dikoreksi. Menumbuhkan sikap mental tersebut perlu dorongan motivasi dari pimpinan dimana hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan produktivitas organisasi.

Produktivitas merupakan ukuran keberhasilan dari organisasi, apabila produktivitasnya tinggi dikatakan berhasil, namun apabila rendah atau menurun dikatakan belum berhasil atau kurang sukses. Produktivitas kerja berkaitan dengan apa yang sudah dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Jika proses kerja pegawai baik akan berpengaruh kepada produktivitas yang tinggi.

Sesuai dengan anggapan dasar yang telah dikemukakan maka jelas diuraikan bahwa menganalisa variabel produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon dilakukan dengan cara menelaah indikator-indikator produktivitas kerja melalui penerapan indikator produktivitas kerja oleh Garry Desler dalam Dharma (2004: 355) menjelaskan tentang indikator produktivitas kerja. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan

3. Ketepatan Waktu

Indikator-indikator tersebut akan dijabarkan secara jelas dalam bentuk pertanyaan angket sehingga dari jawaban tersebut akan diperoleh gambaran tentang produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon.

Angket yang disebarkan merupakan pertanyaan yang disertai alternatif jawaban responden sebagai pendapat dari sikap responden yang didasari oleh fakta sebenarnya dilapangan. Untuk dapat mengetahui hasil produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon dilihat dari hasil jawaban angket sebagai berikut :

Skor jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja diperoleh dengan jumlah skor total sebesar **1740** maka dengan demikian produktivitas kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon termasuk ke dalam kategori cukup baik. Kategori tersebut meliputi lima tingkatan interval sesuai dengan skor alternatif jawaban yang telah disediakan sebagai berikut :

a. Total skor terendah (Sangat Kurang Baik)

$$13 \text{ (item)} \times 45 \text{ (responden)} \times 1 \text{ (skor nilai)} = 585$$

b. Total skor rendah (Kurang Baik)

$$13 \text{ (item)} \times 45 \text{ (responden)} \times 2 \text{ (skor nilai)} = 1170$$

c. Total skor sedang (Cukup Baik)

$$13 \text{ (item)} \times 45 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (skor nilai)} = 1755$$

d. Total skor tinggi (Baik)

$$13 \text{ (item)} \times 45 \text{ (responden)} \times 4 \text{ (skor nilai)} = 2340$$

e. Total skor tertinggi (Sangat Baik)

$$13 \text{ (item)} \times 45 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (skor nilai)} = 2925$$

Standar skor diatas dapat diartikan bahwa produktivitas kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon dengan skor **1740** tergolong pada kategori cukup baik.

Berdasarkan gambaran kontinum diatas maka dapat dilihat bahwa produktivitas kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon berada pada tingkatan cukup baik. Hal ini memberi bukti produktivitas kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon sudah mengacu pada indikator-indikator produktivitas kerja, akan tetapi pelaksanaannya masih belum optimal.

Tingkat presentase keberhasilan produktivitas kerja pegawai yang telah dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon sebesar:

$$\frac{1740}{2925} \times 100 \% = 59,5 \%$$

Untuk menganalisa perdimensi variabel produktivitas kerja didasarkan pada kriteria standar tingkatan skor

perdimensi sesuai dengan jumlah pertanyaannya, maka dari tingkatan skornya adalah sebagai berikut:

- Dimensi 1: Kualitas Pekerjaan.

Memiliki 5 indikator yang dituangkan dalam item pertanyaan 13, 14, 15, 16, dan 17 dengan total skor $130 + 141 + 132 + 138 + 131 = 672$

Standar skor dimensi 1 adalah sebagai berikut:

- $45 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (item)} \times 1 \text{ (skor nilai)} = 225$
- $45 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (item)} \times 2 \text{ (skor nilai)} = 450$
- $45 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (item)} \times 3 \text{ (skor nilai)} = 675$
- $45 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (item)} \times 4 \text{ (skor nilai)} = 900$
- $45 \text{ (responden)} \times 5 \text{ (item)} \times 5 \text{ (skor nilai)} = 1125$

Apabila skor total dimasukkan ke dalam standar skor di atas.

Skor total dimensi 1 sebesar **672**, maka pelaksanaan produktivitas kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon melalui indikator “*kualitas pekerjaan*” masih dalam taraf cukup baik, dengan persentase keberhasilan pelaksanaannya sebesar:

$$\frac{672}{1125} \times 100 \% = 59,7 \%$$

- Dimensi 2: Kuantitas Pekerjaan.

Memiliki 3 indikator yang dituangkan dalam item pertanyaan 18, 19 dan 20 dengan total skor $132 + 129 + 139 = 400$

Standar skor dimensi 2 adalah sebagai berikut:

- $45 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (item)} \times 1 \text{ (skor nilai)} = 135$
- $45 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (item)} \times 2 \text{ (skor nilai)} = 270$
- $45 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (item)} \times 3 \text{ (skor nilai)} = 405$
- $45 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (item)} \times 4 \text{ (skor nilai)} = 540$
- $45 \text{ (responden)} \times 3 \text{ (item)} \times 5 \text{ (skor nilai)} = 675$

Apabila skor total dimasukkan ke dalam standar skor di atas,

Skor total dimensi 2 sebesar **400**, maka pelaksanaan produktivitas kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon melalui indikator “*kuantitas pekerjaan*” masih dalam taraf cukup baik, dengan persentase keberhasilan pelaksanaannya sebesar:

$$\frac{400}{675} \times 100 \% = 59,3 \%$$

- Dimensi 3: Ketepatan waktu.

Memiliki 5 indikator yang dituangkan dalam item pertanyaan 21, 22, 23, 24, dan 25 dengan total skor $135 + 134 + 131 + 130 + 138 = 668$

Standar skor dimensi 3 adalah sebagai berikut:

- 45 (responden) x 5 (item) x 1 (skor nilai) = 225
- 45 (responden) x 5 (item) x 2 (skor nilai) = 450
- 45 (responden) x 5 (item) x 3 (skor nilai) = 675
- 45 (responden) x 5 (item) x 4 (skor nilai) = 900
- 45 (responden) x 5 (item) x 5 (skor nilai) = 1125

Apabila skor total dimasukkan ke dalam standar skor di atas.

Dengan skor total dimensi 3 sebesar **668**, maka pelaksanaan produktivitas kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon melalui indikator “*ketepatan waktu*” masih dalam taraf cukup baik, dengan persentase keberhasilan pelaksanaannya sebesar:

$$\frac{668}{1125} \times 100 \% = 59,4 \%$$

Berdasarkan perhitungan perdimensi variabel produktivitas kerja seperti yang dikemukakan di atas maka hasil perhitungan dapat diringkas dalam tabel sebagai berikut:

Tabel
Tingkat Per Dimensi Variabel
Produktivitas Kerja

No.	Dimensi	No Item	Skor Total	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Kualitas Pekerjaan.	13, 14, 15, 16, 17	672	1125	59,7	Cukup Baik
2	Kuantitas Pekerjaan.	18, 19, 20	400	675	59,3	Cukup Baik
3	Ketepatan Waktu.	21, 22, 23, 24, 25	668	1125	59,4	Cukup Baik

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon, berada pada kriteria tingkatan cukup baik. Dimensi 1 (Kualitas pekerjaan) persentasenya **59,7%**. Dimensi 2 (Kuantitas pekerjaan) persentasenya **59,3%**. Dimensi 3 (Ketepatan waktu) persentasenya **59,4%**. Hal ini membuktikan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon sudah mengacu pada indikator-indikator produktivitas kerja akan tetapi dalam pelaksanaannya masih belum optimal.

3.4 Hambatan-Hambatan yang Dihadapi Oleh Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon.

Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon dalam melaksanakan aspek-aspek motivasi dalam pengaruhnya guna meningkatkan produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon adalah:

1. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon kurang mempunyai waktu yang leluasa, sering adanya pelatihan dan rapat di luar kota karena kesibukannya dalam melakukan pekerjaan dan kurang melakukan pendekatan saat formalitas kerja, baik dalam memahami kesulitan dan keinginan kerja pegawai sehingga masih adanya kekakuan antara atasan dan bawahan. Sehingga hal tersebut menghambat proses pelaksanaan motivasi terhadap pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon terutama dalam dimensi *Sifat-Sifat Individual Pekerja*, dimana pimpinan harus mengetahui kemampuan, kebutuhan dan harapan dari para pegawainya.
2. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon, sulit menerapkan sanksi kepada pegawai yang terlambat menyelesaikan dan menyerahkan pekerjaan, karena Badan Pusat Statistik merupakan instansi vertikal, dimana pelaporan pekerjaan akan langsung diserahkan kepada yang bertanggung jawab, dalam penelitian ini Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon bertanggung jawab kepada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, sehingga ketika BPS Kabupaten/Kota terlambat menyerahkan hasil pekerjaannya tidak ada tanggapan serius dari BPS Provinsi, karena sesama aparat BPS sudah mengetahui kesulitan-kesulitan yang ada di lapangan yang tidak dapat diprediksi, sehingga keterlambatan seperti itu menjadi hal yang wajar.
3. Adanya pegawai yang merasa lebih berpengalaman di lapangan karena mengenal keadaan lapangan dengan baik, menyebabkan pegawai tersebut kurang memperhatikan informasi-informasi yang diberikan oleh Kepala BPS sehingga dalam pelaksanaannya seringkali terjadi *misscommunication* antara Kepala dengan Pegawai.

4. Kesibukan dari para pegawai BPS Kabupaten Cirebon karena seringnya dinas luar di Kecamatan, sehingga mengakibatkan lingkungan dan situasi kerja yang jenuh karena kurangnya kebersamaan, hal ini akan berdampak kepada suasana kerja yang membosankan dan menurunkan produktivitas kerja.
5. Adanya responden yang enggan memberikan informasi yang lengkap bahkan tidak memberikan informasi sama sekali karena dianggap tidak penting atau tidak menjamin kerahasiaan datanya. Sehingga hal tersebut berakibat kepada produktivitas kerja dan kualitas data yang dihasilkan.
6. Kendala di lapangan yang tidak dapat diprediksi dan berbeda-beda di setiap kecamatannya, dengan ruang lingkup daerah yang luas, berakibat kepada peningkatan produktivitas kerja dan pemberian motivasi dari Kepala BPS kepada pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian tentang Motivasi Oleh Kepala BPS terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Pusat Statistik

Kabupaten Cirebon, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan motivasi oleh Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon masih belum optimal, hal itu terlihat dari hasil pelaksanaan aspek-aspek motivasi yang mencapai 60,6 % dengan skor total 1637 dan berada pada interval cukup baik. Dengan demikian pelaksanaan motivasi masih belum optimal dan masih perlu untuk ditingkatkan.
2. Produktivitas kerja oleh pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon masih belum optimal sebagaimana terlihat pada hasil presentase yang mencapai 59,5 % dengan total skor 1740 dan berada pada interval cukup baik.
3. Pengaruh Motivasi Oleh Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon mempunyai nilai Kolerasi sebesar 0,805 dan bila dibandingkan dengan rs tabel sebesar 0,248 maka nilai tersebut dinyatakan signifikan dengan interpretasi sangat tinggi. Dari uji untuk mencari besarnya pengaruh atau Koefisien Determinan di dapat pengaruh sebesar 64,8 %. Berdasarkan perhitungan pengaruh

motivasi oleh kepala badan terhadap produktivitas kerja sebesar 64,8 % dan selebihnya 35,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi.

4. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon dalam melaksanakan aspek-aspek motivasi dalam pengaruhnya guna meningkatkan produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon adalah:
 - a. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon yang karena kesibukannya menghambat proses pelaksanaan motivasi terhadap Pegawai.
 - b. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon, sulit menerapkan sanksi kepada pegawai yang terlambat menyelesaikan dan menyerahkan pekerjaan, karena keterlambatan seperti itu menjadi hal yang wajar.
 - c. Adanya pegawai yang merasa lebih berpengalaman di lapangan, sehingga menyebabkan terjadi *misscommunication* antara Kepala dengan Pegawai.
 - d. Kesibukan dari para pegawai BPS Kabupaten Cirebon karena

seringnya dinas luar di Kecamatan, mengakibatkan lingkungan dan situasi kerja yang jenuh karena kurangnya kebersamaan.

- e. Adanya responden yang enggan memberikan informasi yang lengkap bahkan tidak memberikan informasi sama sekali karena dianggap tidak penting atau tidak menjamin kerahasiaan datanya.
- f. Kendala di lapangan yang tidak dapat diprediksi dan berbeda-beda di setiap kecamatannya, dengan ruang lingkup daerah yang luas.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon sebaiknya memperdalam aspek-aspek motivasi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon. Dimana semua itu terlihat dari hasil penelitian aspek-aspek motivasi menunjukkan bahwa presentase masih rendah dari masing-masing dimensi. Dengan kata lain Kepala BPS Kabupaten Cirebon hendaknya lebih optimal dalam

melaksanakan aspek-aspek motivasi terhadap para pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon, dengan lebih sering berbaur secara formalitas dan non-formalitas sehingga terciptanya hubungan yang harmonis antara Kepala dan Bawahan.

2. Kepala Badan Pusat Statistik diharapkan dapat menerapkan sanksi kepada pegawai yang terlambat menyelesaikan dan menyerahkan pekerjaan, baik berupa teguran serta pemotongan honor dari program kerja yang dilaksanakan.
3. Hasil perhitungan mengenai variabel produktivitas kerja di dapat hasil 59,5 % yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon masih rendah. Artinya bahwa kepala BPS Kabupaten Cirebon diharapkan mampu memberikan arahan kepada para bawahannya agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan sesuai dengan indikator-indikator produktivitas kerja.
4. Agar terciptanya lingkungan dan situasi kerja yang baik di kantor, disarankan agar diadakan kegiatan rutin yang positif, seperti *sharing knowledge* antar pegawai maupun antar pegawai dan kepala. Dimana

dalam kegiatan tersebut siapapun bebas mengutarakan pendapatnya, sehingga terciptanya kebersamaan untuk menghilangkan suasana jenuh dalam bekerja.

5. Kepala BPS Kabupaten Cirebon agar lebih sering ikut ke lapangan agar mengetahui kendala-kendala yang kerap terjadi dan agar didapatkan penyelesaian yang baik dari kendala-kendala tersebut. Dan mungkin bisa mengunjungi kepada responden-responden yang enggan memberikan data yang BPS minta, untuk mengajak responden-responden tersebut bekerja sama dengan BPS dan menjaminan rahasia data.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Danim, Sudarwan, 2004, *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Handyaningrat, Soewarno, Drs., 1999, *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*, Jakarta: CV. Haji Masagung
- Hasbullah, Jousairi. 2012. *Tangguh Dengan Statistik*. Bandung: Nuansa Cendekia
- Hasibuan, Malayu S.P.,Drs., 2007, *Organisasi dan motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara

- _____. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Rahmat, Jalalludin. 2004. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riduwan. 2010. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Nonparametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P., 2011, *Filsafat adminitrasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Silalahi, Ulbert.003. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono, Prof.D., 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yuniarsih, T. dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 Tentang *Program Pembangunan Nasional*
- Undang-Undang No. 05 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*.
- Undang-Undang No. 16 Tahun 1997 Tentang *Statistik*.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 86 Tahun 2007 Tentang *Badan Pusat Statistik*.
- Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik No. 003 Tahun 2002 Tentang *Uraian Tugas Bagian, Bidang, Subbagian, dan Seksi Perwakilan BPS di Daerah*.
- Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik No. 121 Tahun 2001 Tentang *Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah*.
- Referensi Lain**
- Badan Pusat Statistik. 2014. *Varia Statistik: Tuntutan Lebih Akan Produktivitas Kerja*. Jakarta: BIRO HUMAS dan HUKUM BPS RI
- Sekolah Tinggi Ilmu Statistik. 2011. *Soal dan Pembahasan USM STIS*. Jakarta: KOPMA STIS.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon. 2013. *Statistik Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2013*. Cirebon: BPS Kabupaten Cirebon.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon. 2013. *Kecamatan Sumber Dalam Angka 2013*. Cirebon: BPS Kabupaten Cirebon.