

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum BPS

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang memiliki peran sebagai penyedia kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data dan informasi statistik yang dihasilkan BPS digunakan sebagai bahan rujukan untuk menyusun perencanaan, melakukan evaluasi, membuat keputusan, dan memformulasikan kebijakan. Di bidang ekonomi, data yang banyak dimanfaatkan oleh para pengguna data adalah pertumbuhan ekonomi, inflasi, statistik ekspor dan impor, statistik perhubungan pariwisata, statistik industri, dan statistik pertanian. Di bidang sosial, data yang banyak dimanfaatkan para pengguna data antara lain data penduduk, kemiskinan, pengangguran, dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

Untuk mengumpulkan beragam data, BPS menyelenggarakan sensus, survei, dan kompilasi produk administrasi. BPS menyampaikan hasil kegiatan statistik kepada masyarakat melalui banyak cara seperti melakukan *press release* setiap awal bulan dengan mengundang wartawan dari media massa, membuat publikasi dalam *hard copy* dan *soft copy*, melakukan sosialisasi dan seminar, dan mengunggah data ke *website* BPS dengan alamat <http://www.bps.go.id>. Dengan visi “Pelopor data statistik terpercaya untuk semua” dan nilai-nilai inti (Profesional, Integritas, Amanah) sebagai pedoman kerja, seluruh jajaran BPS di pusat dan di daerah selalu berupaya untuk melakukan pembaharuan terhadap sistem penyelenggaraan kegiatan statistik supaya dapat memberikan pelayanan yang prima kepada para pengguna data.

Tuntutan masyarakat terhadap ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam dan berkualitas semakin hari semakin meningkat. Pengguna data menginginkan data bisa tersedia lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), lebih mudah diperoleh (*easier*), dan lebih berkualitas (*better*). Upaya pengembangan yang dilakukan BPS sampai saat ini telah menghasilkan beragam data dan indikator sosial ekonomi. Meskipun demikian, data BPS tidak jarang mendapat kritik dari masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan partai politik karena dinilai tidak mencerminkan realitas di lapangan. Pro dan kontra mengenai data BPS masih mengindikasikan bahwa kualitas data BPS masih perlu ditingkatkan. Berbagai kendala yang dihadapi BPS dalam rangka menghasilkan data dan informasi statistik yang berkualitas dan terpercaya, antara lain:

#### 4.1.1. Permasalahan Internal :

- Struktur organisasi BPS belum selaras dengan tuntutan kerja yang ada pada saat ini dan masa mendatang.
- Pola pikir, budaya kerja, dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) belum maksimal mencapai nilai-nilai professional, berintegritas, dan amanah sesuai dengan nilai-nilai inti (*core values*).
- Sistem rekrutmen pegawai masih belum optimal sehingga mengakibatkan kurangnya SDM yang professional dan kompeten yang sesuai dengan bidang tugasnya. Sistem perencanaan karir SDM yang meliputi pola karir, rotasi, mutasi, dan promosi juga belum sempurna.
- Belum sempurnanya *Standard Operating Procedure* (SOP) atau Prosedur Operasional Baku semua kegiatan pada unit-unit kerja dalam menghasilkan produk statistik yang berkualitas.

- Kerangka Jaminan Kualitas Statistik (*Statistics Data Quality Assurance Framework*) belum dikembangkan dan diimplementasikan sepenuhnya.
- Teknologi informasi dan komunikasi sudah ada, tetapi masih perlu dikembangkan agar lebih terintegrasi untuk mendukung pelayanan yang lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), lebih mudah diperoleh (*easier*), dan lebih berkualitas (*better*).
- Implementasi Sistem Statistik Nasional (SSN) belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Peran BPS sebagai pelopor data statistik nasional, khususnya data statistik makro, seharusnya menjadi penggerak utama berjalannya SSN.
- Fungsi pengawasan internal belum berjalan seperti yang diharapkan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS masih lemah.
- Pelayanan terhadap pengguna data dan informasi statistik belum prima dan masih dibawah standar.

#### 4.1.2. Permasalahan Eksternal:

- Tuntutan masyarakat, dunia usaha, dan pemerintah terhadap ragam dan kualitas data statistik semakin meningkat seiring dengan berubahnya lingkungan strategis. BPS belum sepenuhnya mampu memenuhi tuntutan yang tinggi ini.
- Koordinasi antara BPS dengan instansi lain masih perlu ditingkatkan supaya konsep definisi dan standar klasifikasi yang digunakan seragam.
- Ada kecenderungan masyarakat menjadi enggan dan menolak untuk menjadi responden BPS terutama untuk masyarakat yang tinggal di kawasan elit.

- Berbagai permasalahan yang dihadapi BPS ini pada akhirnya menghasilkan data dan informasi statistik yang dinilai kurang berkualitas sehingga para pengguna data kurang puas terhadap BPS. Oleh sebab itu, BPS mempunyai tekad yang kuat untuk melakukan pembaharuan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan kegiatan statistik dengan melakukan reformasi birokrasi. Dengan reformasi birokrasi ini, BPS yang professional, berintegritas dan amanah sehingga mampu memberikan pelayanan yang prima kepada para pengguna data.

#### 4.1.3. Upaya pembenahan yang telah dan sedang dilakukan BPS:

- Keinginan pemerintah dan masyarakat terhadap data berkualitas, mengisyaratkan bahwa BPS harus mampu menyediakan data dan informasi statistik yang dapat dipercaya, relevan, dan tepat waktu melalui proses kerja yang sistematis tanpa ada distorsi. Untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang tinggi, diperlukan perubahan budaya kerja dan pola berpikir dari seluruh jajaran BPS baik para pimpinan sampai staf yang paling bawah. Berikut ini upaya perbaikan yang sudah dilakukan BPS selama sepuluh tahun terakhir.

4.1.3.1. Dalam rangka penerapan disiplin aparatur, telah dilakukan sistem presensi/kehadiran dengan mesin pemindai sidik jari (*finger print*). Kebijakan ini diterapkan di BPS RI sejak tahun 2001, di BPS Provinsi sejak tahun 2006, dan di BPS Kabupaten/Kota sejak tahun 2010. Dengan menggunakan sistem ini, karyawan yang terlambat atau pulang sebelum jam kantor, meskipun hanya 1 menit, dikenakan sanksi.

- 4.1.3.2. Dalam rangka mendukung peningkatan kinerja aparatur, sejak tahun 2009 dilakukan pengadaan perangkat komputasi dengan program “*one man one PC*”. Program ini akan dilengkapi secara bertahap hingga tahun 2011.
- 4.1.3.3. Pada tahun 2010 BPS meredefinisi visi dan misinya disesuaikan dengan perkembangan yang ada. Visi BPS yang digunakan sekarang adalah “Pelopor data statistik terpercaya untuk semua”. Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan lima misi yang menggambarkan program-program yang harus dilaksanakan. Pada tahun 2010 BPS juga menata nilai-nilai inti (*core values*) sebagai pedoman kerja. Penataan kembali nilai-nilai inti yang berisi tiga kata kunci Profesional, Integritas, dan Amanah (PIA) ditetapkan menjadi Peraturan Kepala (Perka) BPS Nomor 39 Tahun 2010.
- 4.1.3.4. Untuk menjamin komitmen kerja, sejak tahun 2010 seluruh pejabat eselon II dan Koordinator Statistik kecamatan (KSK) harus menandatangani pakta integritas.
- 4.1.3.5. Seluruh pejabat struktural mulai eselon IV harus membuat Laporan Pekerjaan Bulanan sebagai bahan evaluasi. Laporan pekerjaan ini dibuat rinci per minggu dengan menguraikan *output* yang dicapai.
- 4.1.3.6. BPS sudah membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) yang merupakan *data base* kepegawaian sebagai dasar perencanaan karir pegawai yang meliputi sistem rotasi dan mutasi, manajemen kinerja, dan pembinaan SDM.

- 4.1.3.7. Secara rutin BPS menyusun Rencana Strategis (Renstra BPS), Indikator Kinerja Utama (IKU), dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sampai dengan eselon II.
- 4.1.3.8. BPS secara berkala memberikan pelatihan statistik kepada wartawan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang statistik. Melalui pelatihan ini, ulasan statistik yang dibuat wartawan diharapkan lebih akurat.
- 4.1.3.9. BPS terus menyempurnakan situs web BPS dan menambah muatan data yang di upload supaya pengguna data dapat memperoleh data yang diperlukan dengan mudah, cepat, dan murah.
- 4.1.3.10. Sejak tahun 2010, melalui Program *Statistical Capacity Building Change and Reform for the Development of Statistics* (Statcap-Cerdas), BPS berupaya melakukan perbaikan-perbaikan baik dari aspek teknis maupun manajemen. Program ini meliputi pembangunan empat pilar utama yaitu:
- Bidang ragam dan kualitas data
  - Bidang teknologi informasi dan komunikasi
  - Bidang sumber daya manusia
  - Bidang pemberdayaan kelembagaan
- 4.1.3.11. Untuk membangun kepercayaan masyarakat perlu diupayakan suatu program percepatan (*Quick Wins*) terhadap produk BPS yang benar-benar dapat menyentuh kebutuhan para pengguna data. Program *Quick Wins* ini dipilih dengan memperhatikan produk statistik yang memiliki daya ungkit (*leverage*) tinggi, inovatif, dan merupakan terobosan yang terkait dengan produk utama (*core*

*business*) BPS. Untuk menjawab tantangan tersebut, BPS menetapkan tiga program *Quick Wins* yaitu:

- Penyempurnaan pelayanan statistik
- Pelayanan statistik terpadu melalui satu pintu
- Menyediakan informasi jadwal terbit publikasi statistik (bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan) supaya pengguna data mendapat kepastian waktu untuk mendapatkan data.

#### 4.2. Profil Objek dan Subjek Penelitian

Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki sumber daya manusia yang cukup handal. Dari 77 pegawai terdiri dari 39 orang laki-laki dan 38 orang perempuan (seperti pada tabel 4.1.) Jadi secara jumlah laki-laki dan perempuan cukupimbang. Usia terbanyak pada range 41-50 tahun yaitu sebanyak 27 orang. Disusul pada range 31-40 tahun sebanyak 20 orang. Sedangkan pada range  $\geq 51$  tahun ada sebanyak 19 orang. Dan sisanya pada range  $\leq 30$  tahun sebanyak 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di BPS Provinsi D.I.Yogyakarta memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

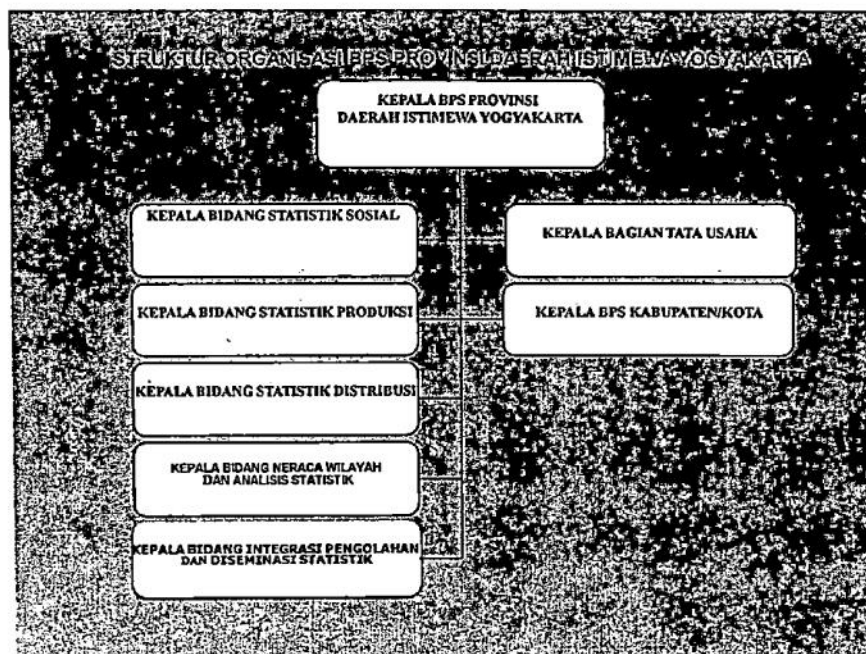
Tabel 4.1.  
Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin Dan Usia

No	Jenis Kelamin	$\leq 30$ Tahun	31 - 40 tahun	41 - 50 tahun	$\geq 51$ tahun	Jumlah
1	Laki-laki	4	10	12	13	39
2	Perempuan	7	10	15	6	38
	Jumlah	11	20	27	19	77

Tabel 4.2.  
Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin  
Dan Pendidikan Yang Ditamatkan

No	Jenis Kelamin	≤ SMP	SLTA	D3	D4/S1	S2	Jumlah
1	Laki-laki	3	3	3	21	9	39
2	Perempuan	2	6	6	20	4	38
	Jumlah	5	9	9	41	13	77

Bila dilihat dari pendidikan terakhir yang ditamatkan terlihat bahwa paling banyak tamatan D4/S1 sebanyak 41 orang (seperti terlihat pada tabel 4.2.) Sedangkan lulusan S2 ada sebanyak 13 orang. Lulusan D3 dan SLTA masing-masing berjumlah 9 orang dan sisanya 5 orang lulusan ≤ SLTP. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di BPS Provinsi D.I.Yogyakarta cukup handal.





Struktur organisasi Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta seperti terlihat pada gambar. Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta membawahi 5 Kepala Bidang (Bidang Statistik Sosial, Bidang Statistik Produksi, Bidang Statistik Distribusi, Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik, dan Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik), 1 Kepala Bagian Tata Usaha dan 4 Kepala BPS Kabupaten serta 1 Kepala BPS Kota. Terlihat adanya dua sisi yang berbeda yaitu Departemen Teknis yang meliputi 5 bidang dan Departemen Non Teknis yaitu 1 bagian Tata Usaha. Sedangkan Kepala BPS Kabupaten/Kota membawahi 4 bidang teknis dan 1 sub bagian Tata Usaha.

BPS sebagai lembaga pemerintah non departemen memiliki struktur organisasi seperti pada organisasi pemerintah lainnya. Sistem birokrasi masih sangat terasa, sistem kompensasi juga mengikuti peraturan pemerintah yaitu PGPS 2012. Dalam rangka reformasi birokrasi BPS juga akan merubah sistem ini menuju BPS yang modern. Dalam hal ini BPS sedang dalam proses remunerasi yaitu suatu sistem kompensasi dengan nilai yang lebih tinggi dan berbasis kinerja. Namun hal ini memerlukan kesiapan seluruh jajaran BPS baik di tingkat pusat maupun di daerah.

BPS memiliki struktur sebagai penyedia data (departemen teknis) dan struktur penunjang (departemen non teknis). Keduanya harus seimbang namun pada kenyataannya departemen teknis lebih unggul dibandingkan dengan non teknis. Padahal BPS tidak dapat berjalan tanpa dukungan departemen non teknis. Begitu pula dengan sistem kompensasi yang

berjalan juga lebih unggul departemen teknis. Alasannya, departemen teknis lebih mudah dihitung nilai kinerjanya, sedangkan departemen non teknis seperti Ketatausahaan sulit diukur nilai kinerjanya. Disinilah diperlukan rasa keadilan kompensasi.

Badan Pusat Statistik sebagai sebuah lembaga penyedia data tidak lepas dari pengaruh globalisasi. Dengan mengemban visi “ Pelopor data statistik terpercaya untuk semua “, maka peran sumber daya manusia yang ada pada BPS menjadi sangat penting. Sedangkan misi dari Badan Pusat Statistik adalah sebagai berikut :

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

Selain visi dan misi tersebut Badan Pusat Statistik mempunyai nilai-nilai inti yang merupakan pondasi yang kokoh untuk membangun jati diri dan

penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai inti tersebut adalah sebagai berikut :

6. Profesional

Merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan profesi/tugasnya, dengan unsur-unsurnya yaitu kompeten, efektif, efisien, inovatif dan sistemik.

7. Integritas

Merupakan sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam pengabdianya kepada institusi/organisasi, dengan unsur-unsurnya yaitu dedikasi, disiplin, konsisten, terbuka dan akuntabel.

8. Amanah

Merupakan sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan unsur-unsurnya yaitu terpercaya, jujur, tulus dan adil.

BPS adalah satu-satunya lembaga penyedia statistik resmi (*official statistics*) yang memiliki peran strategis dalam pembangunan yang juga dituntut untuk mampu menyediakan data secara cepat, berkualitas dan beragam. Dari sini kita perlu meningkatkan kinerja guna menghasilkan data dan informasi statistik berkualitas, dengan pelayanan yang lebih baik, cepat, mudah dan murah. Dengan nilai-nilai inti tadi diharapkan seluruh insan BPS mampu menghadapi perubahan jaman/globalisasi.

Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Kompensasi

	Variabel	Mean	Standar Deviation
1	KK 1	3,92	0,644
2	KK 2	3,91	0,729
3	KK 3	3,86	0,773
4	KK 4	3,92	0,774

Dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) variabel Keadilan Kompensasi pertanyaan 1 sampai dengan 4 menjawab setuju. Berarti keadilan kompensasi para pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta sudah baik. Hal ini sejalan dengan pemberian kompensasi berdasarkan prestasi (remunerasi) yang baru dicapai. Sedangkan kriteria keadilan kompensasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keadilan Individual

Merupakan rasa adil yang dirasakan oleh seorang pegawai dimana dia merasa bahwa input yang dimilikinya telah dihargai dengan semestinya. Kompensasi berdasarkan prestasi kerja ditentukan melalui sistem penilaian prestasi kerja yang fair.

2. Keadilan Internal

Yaitu kriteria keadilan kompensasi yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan.

3. Keadilan Eksternal

Merupakan posisi kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan perusahaan/organisasi pesaing, dengan pekerjaan yang sama.

Bila dilihat dari pertanyaan pada kuesioner keadilan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi telah menggambarkan usaha yang telah dilakukan.
2. Kompensasi telah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Kompensasi telah menggambarkan apa yang diberikan kepada organisasi.
4. Kompensasi telah sesuai dengan kinerja.

Jawaban responden adalah sebagai berikut:

Pertanyaan KK1 jumlah skor 300

Pertanyaan KK2 jumlah skor 299

Pertanyaan KK3 jumlah skor 294

Pertanyaan KK4 jumlah skor 295

Total skor 1188

Dengan skor tersebut bisa dikatakan bahwa keadilan kompensasi pada pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta sudah baik. Secara Individual pemberian kompensasi di BPS Provinsi D.I.Yogyakarta sudah menggunakan pengukuran prestasi (remunerasi). Secara Internal kompensasi di BPS Provinsi D.I.Yogyakarta sudah sesuai dengan nilai pekerjaan masing-masing yaitu sesuai *job grade*-nya. Dan secara eksternal kompensasi pada pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta sudah menggunakan PGPS 2012 atau telah sesuai peraturan pemerintah yang berlaku.

Berikut ini tabel distribusi frekuensi variabel Keadilan Kompensasi:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Kompensasi

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	17 - 20	25	32,89	Sangat baik
2	13 - 16	41	53,95	Baik
3	9 - 12	9	11,84	Cukup baik
4	5 - 8	1	1,32	Kurang
5	0 - 4	0	0	Sangat kurang
	Jumlah	76	100	

Terlihat bahwa pada interval skor jawaban responden 13 – 16 frekuensinya paling banyak yaitu 41 orang dengan persentase 53,95. Jadi bisa dikatakan bahwa keadilan kompensasi pada pegawai BPS Provinsi DIY sudah baik. Bahkan 32,89 persen termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Variabel *Need for Achievement*

	Variabel	Mean	Standar Deviation
1	n.Ach 1	3,50	0,959
2	n.Ach 2	3,50	0,973
3	n.Ach 3	3,76	0,892

Dilihat dari nilai rata-ratanya responden menjawab pertanyaan 1 sampai dengan 3 dengan jawaban setuju. Hal ini berarti para pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta cukup berprestasi. Namun prestasi ini masih bisa ditingkatkan lagi.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel *Need For Achievement*

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	13 - 15	19	25	Sangat baik
2	10 - 12	29	38,16	Baik
3	7 - 9	23	30,26	Cukup baik
4	4 - 6	5	6,58	Kurang
5	0 - 3	0	0	Sangat kurang
	Jumlah	76	100	

Dari tabel 4.6. diatas terlihat bahwa kebutuhan berprestasi para pegawai BPS Provinsi DIY sudah baik. Pada interval 10 – 12 ada sebanyak 29 orang atau 38,16 persen termasuk kategori baik. Sebanyak 30,26 persen termasuk kategori cukup baik dan 25 persen sangat baik.

Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Variabel *Need for Power*

	Variabel	Mean	Standar Deviation
1	n.Pow 1	3,00	0,952
2	n.Pow 2	3,28	0,888
3	n.Pow 3	3,59	0,982
4	n.Pow 4	4,25	0,656

Dilihat dari nilai rata-ratanya responden menjawab pertanyaan 1 sampai dengan 4 dengan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan untuk mencapai prestasi para pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta cukup.

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel *Need For Power*

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	17 - 20	16	21,05	Sangat baik
2	13 - 16	35	46,05	Baik
3	9 - 12	25	32,9	Cukup baik
4	5 - 8	0	0	Kurang
5	0 - 4	0	0	Sangat kurang
	Jumlah	76	100	

Terlihat bahwa kebutuhan untuk kekuasaan sudah baik, hal ini ditunjukkan sebanyak 46,05 persen pada kategori baik, 32,9 persen pada kategori cukup baik, dan 21,05 persen termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4.9. Statistik Deskriptif Variabel *Need for Affiliation*

	Variabel	Mean	Standar Deviation
1	n.Af 1	3,88	0,832
2	n.Af 2	3,92	0,845
3	n.Af 3	3,80	0,938

Dilihat dari nilai rata-ratanya responden menjawab pertanyaan 1 sampai dengan 3 dengan jawaban setuju. Hal ini berarti kebutuhan berafiliasi para pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta sudah baik.



Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Variabel *Need For Affiliation*

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	13 - 15	22	28,95	Sangat baik
2	10 - 12	50	65,79	Baik
3	7 - 9	4	5,26	Cukup baik
4	4 - 6	0	0	Kurang
5	0 - 3	0	0	Sangat kurang
	Jumlah	76	100	

Terlihat bahwa kebutuhan berafiliasi pegawai BPS Provinsi DIY sudah baik, ditunjukkan 65,79 persen termasuk kategori baik, dan 28,95 persen termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4.11. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Afektif

	Variabel	Mean	Standar Deviation
1	K.Afek 1	4,13	0,699
2	K.Afek 2	4,11	0,741
3	K.Afek 3	4,25	0,695
4	K.Afek 4	4,20	0,731
5	K.Afek 5	4,33	0,641
6	K.Afek 6	4,34	0,644

Dilihat dari nilai rata-ratanya menunjukkan bahwa jawaban responden pada pertanyaan 1 sampai dengan 6 menjawab setuju bahkan ada yang sangat setuju. Hal ini berarti Komitmen Afektif para pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta sudah cukup tinggi.

Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Afektif

No	Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	25 - 30	49	64,47	Sangat baik
2	19 - 24	27	35,53	Baik
3	13 - 18	0	0	Cukup baik
4	7 - 12	0	0	Kurang
5	0 - 6	0	0	Sangat kurang
	Jumlah	76	100	

Terlihat bahwa komitmen afektif pegawai BPS Provinsi DIY termasuk kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan 64,47 persen termasuk kategori sangat baik, dan 35,53 persen dengan kategori baik.

#### 4.3. Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen

Pengujian instrumen dengan menggunakan :

##### - Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam memperoleh data. Dengan cara membandingkan p value (signifikansi hasil analisis) dengan  $\alpha$ . Jika p value lebih kecil dari  $\alpha$  maka dikatakan valid. Dalam pengolahan data penulis menggunakan program SPSS. ( $\alpha = 0,05$ ) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13. Correlations

		Sig	Keterangan
1	K.Kom 1	0,000	Valid
2	K.Kom 2	0,000	Valid
3	K.Kom 3	0,000	Valid
4	K.Kom 4	0,000	Valid

Dari tabel 4.13. tersebut terlihat bahwa semua dimensi pada pertanyaan variabel Keadilan Kompensasi 1 sampai dengan 4 semuanya valid, yang ditunjukkan dengan p value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Berarti seluruh dimensi pada pertanyaan variabel Keadilan Kompensasi valid dan layak untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.14. Correlations

		Sig	Keterangan
1	n.Ach 1	0,000	Valid
2	n.Ach 2	0,000	Valid
3	n.Ach 3	0,000	Valid

Dari tabel 4.14. tersebut terlihat bahwa semua dimensi pada pertanyaan variabel *Need for Achievement* 1 sampai dengan 3 semuanya valid, yang ditunjukkan dengan p value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti seluruh pertanyaan pada variabel *Need for Achievement* valid dan layak untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.15. Correlations

		Sig	Keterangan
1	n.Aff 1	0,000	valid
2	n.Aff 2	0,000	valid
3	n.Aff 3	0,000	valid

Dari tabel 4.15. tersebut terlihat bahwa semua dimensi pada pertanyaan variabel *Need for Affiliation* 1 sampai dengan 3 semuanya valid, yang ditunjukkan dengan p value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Artinya seluruh pertanyaan pada variabel *Need for Affiliation* valid dan layak untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.16. Correlations

		Sig	Keterangan
1	n.Pow 1	0,000	valid
2	n.Pow 2	0,000	valid
3	n.Pow 3	0,000	valid
4	n.Pow 4	0,000	valid

Dari tabel 4.16. tersebut terlihat bahwa semua dimensi pada pertanyaan variabel *Need for Power* 1 sampai dengan 4 semuanya valid, yang ditunjukkan dengan p value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Berarti seluruh pertanyaan pada variabel *Need for Power* valid dan layak untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.17. Correlations

		Sig	Keterangan
1	K.Afek 1	0,000	valid
2	K.Afek 2	0,000	valid
3	K.Afek 3	0,000	valid
4	K.Afek 4	0,000	valid
5	K.Afek 5	0,000	valid
6	K.Afek 6	0,000	valid

Dari tabel 4.17. tersebut terlihat bahwa semua dimensi pada pertanyaan variabel *Komitmen Afektif* 1 sampai dengan 6 semuanya valid, yang ditunjukkan dengan p value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Berarti seluruh pertanyaan pada variabel *Komitmen Afektif* valid dan layak untuk analisis selanjutnya.

#### - Uji Reliabilitas

Adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan kehandalan atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian secara eksternal dapat dilakukan melalui test-retest (*stability*) equivalen dan gabungan keduanya. Sedangkan pengujian internal dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada dalam instrumen dengan teknik-teknik tertentu. Teknik yang digunakan untuk menguji

reliabilitas item (variabel) dengan menggunakan metode regresi berupa uji asumsi klasik yang dilakukan setelah langkah uji hipotesis atau analisis data. Uji Reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dikatakan reliabel.

Tabel 4.18. Cronbach's Alpha

	Variabel	Cronbach's Alpha
1	K.Kompensasi	0,861
2	Need for Ach	0,932
3	Need for Power	0,725
4	Need for Aff	0,876
5	Komitmen Af	0,636

Dari uji hasil SPSS terlihat pada tabel 4.18. bahwa nilai Cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

#### - Analisis Regresi

Hasil pengolahan Analisis Regresi dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19.  
Coefficients

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Standar Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	11,293	1,420		7,953	0,000
	TOT_KK	0,398	0,122	0,376	3,267	0,002
	TOT_NAc	0,274	0,098	0,294	2,783	0,007
	TOT_NP	0,185	0,070	0,195	2,655	0,010
	TOT_NAf	0,195	0,188	0,132	1,039	0,302

a. Dependent Variabel : TOT\_KA

Dari hasil pengolahan diperoleh persamaan Regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4$$

$$KA = 0,376 KK + 0,294 NAc + 0,195 NP + 0,132 NAf$$

Keterangan :

Y = Komitmen Afektif

$\beta$  = Slope

X1 = Keadilan Kompensasi

X2 = *Need for Achievement*

X3 = *Need for Power*

X4 = *Need for Affiliation*

Koefisien Keadilan Kompensasi (KK) sebesar 0,376 (positif) artinya jika keadilan kompensasi meningkat maka komitmen afektif juga meningkat. Atau dengan kata lain semakin tinggi keadilan kompensasi maka semakin tinggi pula komitmen afektif.

Koefisien *Need for Achievement* (NAc) sebesar 0,294 (positif) artinya jika *Need for Achievement* (kebutuhan berprestasi) meningkat maka komitmen afektif juga meningkat. Atau dengan kata lain semakin tinggi kebutuhan berprestasi maka semakin tinggi pula komitmen afektif. Meskipun masih dibawah keadilan

kompensasi, namun kebutuhan untuk berprestasi cukup memberikan kontribusi terhadap kenaikan komitmen afektif.

Koefisien *Need for Power* (NP) sebesar 0,195 (positif) artinya jika *Need for Power* (kebutuhan untuk kekuasaan) meningkat maka komitmen afektif juga meningkat. Atau dengan kata lain semakin tinggi kebutuhan untuk kekuasaan maka semakin tinggi pula komitmen afektif. Kebutuhan untuk kekuasaan juga memberikan kontribusi positif terhadap komitmen afektif, meskipun masih dibawah keadilan kompensasi dan kebutuhan untuk berprestasi.

Koefisien *Need for Affiliation* (NAf) sebesar 0,132 (positif) artinya jika *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi) meningkat maka komitmen afektif juga meningkat. Atau dengan kata lain jika *Need for Affiliation* semakin tinggi maka komitmen afektif juga semakin tinggi.

#### Uji Parsial

##### Variabel Keadilan Kompensasi (X1)

Kesimpulan: berdasarkan tabel 4.19. di atas P value untuk variabel Keadilan Kompensasi adalah 0,002 lebih kecil dari alpha 0,05 maka diperoleh kesimpulan bahwa Keadilan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

##### Variabel *Need for Achievement* (X2)

Kesimpulan: berdasarkan tabel 4.19. di atas P value untuk variabel *Need for Achievement* adalah 0,007 lebih kecil dari alpha 0,05 maka diperoleh kesimpulan bahwa *Need for Achievement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

##### Variabel *Need for Power* (X3)

Kesimpulan: berdasarkan tabel 4.19. di atas P value untuk variabel *Need for Power* adalah 0,010 lebih kecil dari alpha 0,05 maka diperoleh kesimpulan bahwa *Need for Power* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

#### Variabel *Need for Affiliation* (X4)

Kesimpulan: berdasarkan tabel 4.19. di atas P value untuk variabel *Need for Affiliation* adalah 0,302 lebih besar dari alpha 0,05 maka diperoleh kesimpulan bahwa *Need for Affiliation* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Hal ini berarti kebutuhan berafiliasi tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen afektif pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta. Hal ini terjadi karena jawaban responden sangat bervariasi ada yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden. Atau bisa dikatakan bahwa para pegawai BPS Provinsi DIY lebih mementingkan penyelesaian tugas daripada hubungan sosial. Atau masih ada pegawai yang lebih suka bekerja secara sendiri tidak bekerja secara berkelompok (*team work*). Atau juga karena kurang adanya pengakuan dan kasih sayang. Memang bila dilihat secara makro kebutuhan berafiliasi pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta sudah baik (seperti pada tabel 4.10). Namun secara statistik (regresi) ternyata kebutuhan berafiliasi pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Hal ini mungkin persepsi jawaban responden kurang sesuai dengan maksud dari pertanyaannya.

#### Uji Simultan

Tabel 4.20.  
ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,046	4	76,011	34,737	0,000
	Residual	155,362	71	2,188		
	Total	459,408	75			

- Predictors: (Constant), TOT\_NAf, TOT\_KK, TOT\_NP, TOT\_NAc



- Dependent Variabel: TOT\_KA

Kesimpulan: P value sebesar 0 lebih kecil dari alpha 0,05 artinya Keadilan Kompensasi, *Need for Achievement*, *Need for Power* dan *Need for Affiliation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

#### Koefisien Determinasi

Tabel 4.21.  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,814	0,662	0,643	1,479

a. Predictors: (Constant), TOT\_NAf, TOT\_KK, TOT\_NP, TOT\_NAc

b. Dependent Variabel: TOT\_KA

Koefisien Determinasi (Adj.R<sup>2</sup>) sebesar 0,643 artinya 64,3% variabel independen (keadilan kompensasi, *Need for Achievement*, *Need for Power* dan *Need for Affiliation*) mampu menjelaskan variasi dari variabel dependennya (komitmen afektif), sedangkan 35,7% variasi lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model, seperti budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan sebagainya.

#### 4.4. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Tabel 4.22.

##### Hasil Dan Kesimpulan Hipotesis

Variabel	Sig	Kesimpulan
1 TOT_KK	0,002	Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keadilan Kompensasi dengan Komitmen Afektif
2 TOT_NAc	0,007	Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>Need for Achievement</i> dengan Komitmen Afektif
3 TOT_NP	0,010	Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>Need for Power</i> dengan Komitmen Afektif
4 TOT_NAf	0,302	Tidak ada pengaruh antara variabel <i>Need for Affiliation</i> dengan Komitmen Afektif

Dari tabel 4.22. di atas dapat diperoleh kesimpulan untuk menjawab hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keadilan Kompensasi dengan Komitmen Afektif.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Need for Achievement* dengan Komitmen Afektif.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Need for Power* dengan Komitmen Afektif.
4. Tidak ada pengaruh antara variabel *Need for Affiliation* dengan Komitmen Afektif.

Jadi ada tiga hipotesa yang terbukti dan ada satu hipotesa yang tidak terbukti. Hipotesa yang terbukti adalah nomor 1, 2, dan 3 yaitu variabel Keadilan Kompensasi (X1), *Need for Achievement* (X2) dan *Need for Power* (X3). Sedangkan hipotesa yang tidak terbukti adalah nomor 4 yaitu variabel *Need for Affiliation* (X4).

#### 4.4. Pembahasan (Interpretasi)

Dari hasil uji hipotesa diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keadilan Kompensasi, *Need for Achievement* dan *Need for Power* dengan Komitmen Afektif. Namun tidak ada pengaruh antara variabel *Need for Affiliation* dengan Komitmen Afektif. Hal ini berarti bila Keadilan Kompensasi meningkat maka Komitmen Afektif juga meningkat. Jika *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) meningkat maka Komitmen Afektif juga meningkat. Dan bila *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan) meningkat maka Komitmen Afektif juga meningkat. Namun tidak halnya dengan *Need for Affiliation*. (lihat tabel 4.22.)

Jadi untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta bisa melalui keadilan kompensasi dan motivasi kerja (*Need for Achievement dan Need for Power*). Hal ini berarti bahwa keadilan kompensasi pada BPS Provinsi D.I.Yogyakarta sudah baik. Untuk motivasi kerja ada dua variabel yang berpengaruh yaitu *Need for Achievement dan Need for Power*. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai BPS Provinsi DIY bisa melalui peningkatan motivasi kerja khususnya *Need for Achievement, Need for Affiliation dan Need for Power*. Selanjutnya dengan komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta.

Apabila dilihat dari hasil penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Babakus et al, 1996; Dick de Girdel, 2003; dan Sudarwanti Retnaningsih,2007). Hal ini sejalan dengan penelitian ini.

Tiga aspek fundamental dari infrastruktur kompensasi yang mudah dilaksanakan untuk menghilangkan ketidakadilan adalah: (1) Kompensasi karyawan harus menggambarkan prestasi kerja karyawan dan input yang dibawa oleh karyawan. Kompensasi berdasarkan prestasi kerja ini ditentukan melalui suatu sistem penilaian prestasi kerja yang *fair*. Tindakan tersebut akan mendorong persepsi karyawan dari keadilan yang disebut dengan keadilan individual. (2) Struktur dasar kompensasi (gaji) dari suatu organisasi harus menggambarkan nilai dari pekerjaan, dimana pekerjaan-pekerjaan dengan nilai yang sama diberi kompensasi sama dan kompensasi yang berbeda untuk pekerjaan yang nilainya tidak sama. Ketaatan terhadap prinsip tersebut ditunjukkan melalui suatu sistem penilaian pekerjaan yang tepat dan mendukung persepsi karyawan mengenai keadilan, yang

secara teknis menunjukkan keadilan internal. (3) Sistem kompensasi harus menggambarkan *market wage rate* dengan mempertimbangkan kebijaksanaan organisasi untuk memimpin, meninggalkan atau menemukan pasar. Keputusan yang tepat dan benar dalam bagian ini dapat diperoleh dengan melakukan survei secara periodik mengenai gaji dan benefit dari perusahaan pesaing yang relevan. Tindakan ini diharapkan akan mampu meningkatkan persepsi karyawan mengenai tipe keadilan yang dikenal dengan keadilan eksternal.

Dari hasil penelitian ini berarti Keadilan Kompensasi pada pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta sudah cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi karyawan sudah bisa menggambarkan prestasi kerja dan input yang dibawa oleh karyawan. Artinya keadilan individunya sudah tercapai karena sistem penilaian prestasi kerja sudah dianggap fair. Hal ini memang sejalan dengan pemberlakuan sistem remunerasi di BPS. Sedangkan untuk keadilan internal maupun eksternal juga sudah cukup baik karena sistem penggajian di BPS sudah sama dengan instansi pemerintah lainnya yaitu menggunakan PGPS 2012.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan pada BPS Provinsi D.I.Yogyakarta hanya *Need for Achievement* dan *Need for Power*, sedangkan variabel *Need for Affiliation* secara parsial tidak signifikan. Hal ini berarti kebutuhan akan afiliasi di BPS Provinsi D.I.Yogyakarta perlu ditingkatkan. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab perlu ditingkatkan .

Namun secara simultan keempat variabel (keadilan kompensasi, *Need for Achievement*, *Need for Power* dan *Need for Affiliation*) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif pada pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta. Hal ini berarti *Need for Affiliation* pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta perlu

didorong supaya kinerja pegawai semakin maksimal. Bukan berarti kinerja pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta belum baik, namun masih bisa ditingkatkan lagi.

Apabila dilihat dari ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi, maka akan terlihat bahwa potensi SDM di BPS sudah cukup handal. Adapun ciri-ciri tersebut adalah:

a. Pemilihan tingkat kesulitan tugas

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan menengah (*moderat task difficult*), sementara individu dengan motivasi berprestasi rendah cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan yang sangat tinggi atau rendah. Banyak studi empiris menunjukkan bahwa subjek dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih memilih tugas dengan tingkat kesulitan menengah, karena individu berkesempatan untuk membuktikan bahwa ia mampu melakukan sesuatu dengan lebih baik. Pemilihan tingkat kesulitan tugas berhubungan dengan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh kesuksesan. Tugas yang mudah dapat diselesaikan oleh semua orang, sehingga individu tidak mengetahui seberapa besar usaha yang telah mereka lakukan untuk mencapai kesuksesan. Tugas sulit membuat individu tidak dapat mengetahui usaha yang sudah dihasilkan, karena betapapun besar usaha yang telah mereka lakukan, namun mereka mengalami kegagalan.

b. Ketahanan atau ketekunan (*persistence*) dalam mengerjakan tugas

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan lebih bertahan atau tekun dalam mengerjakan berbagai tugas, tidak mudah menyerah ketika mengalami kegagalan dan cenderung untuk terus mencoba menyelesaikan tugas, sementara individu dengan motivasi berprestasi rendah cenderung memiliki ketekunan yang

rendah. Ketekunan individu dengan motivasi berprestasi rendah terbatas pada rasa takut akan kegagalan dan menghindari tugas dengan kesulitan menengah.

c. Harapan terhadap umpan balik (*feedback*)

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi selalu mengharapkan umpan balik (*feedback*) atas tugas yang sudah dilakukan, bersifat konkret atau nyata mengenai seberapa baik hasil kerja yang telah dilakukan. Individu dengan motivasi berprestasi rendah tidak mengharapkan umpan balik atas tugas yang sudah dilakukan. Bagi individu dengan motivasi berprestasi tinggi, umpan balik yang bersifat materi seperti uang, bukan merupakan pendorong untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik, namun digunakan sebagai pengukur keberhasilan.

d. Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerjanya

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki tanggung jawab pribadi atas pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, individu dengan motivasi berprestasi rendah tidak memiliki tanggung jawab pribadi atas pekerjaan yang dilakukan.

e. Kemampuan dalam melakukan inovasi (*innovativeness*)

Inovatif berarti mampu melakukan sesuatu lebih baik dengan cara berbeda dari biasanya. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan menyelesaikan tugas dengan lebih baik, menyelesaikan tugas dengan cara berbeda dari biasanya, menghindari hal-hal rutin, aktif mencari informasi untuk menemukan cara yang lebih baik dalam melakukan sesuatu, serta cenderung menyukai hal-hal yang sifatnya menantang daripada individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi antara lain:

1. Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan

Adanya perbedaan pengalaman masa lalu pada setiap orang menyebabkan terjadinya variasi terhadap tinggi rendahnya kecenderungan untuk berprestasi pada diri seseorang.

2. Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan

Bila dibesarkan dalam budaya yang menekankan pada pentingnya keuletan, kerja keras, sikap inisiatif dan kompetitif, serta suasana yang selalu mendorong individu untuk memecahkan masalah secara mandiri tanpa dihantui perasaan takut gagal, maka dalam diri seseorang akan berkembang hasrat berprestasi yang tinggi.

3. Peniruan tingkah laku (*modelling*)

Melalui *modelling*, anak mengambil atau meniru banyak karakteristik dari model, termasuk dalam kebutuhan untuk berprestasi jika model tersebut memiliki motivasi tersebut dalam derajat tertentu.

4. Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung

Iklim belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar, cenderung akan mendorong seseorang untuk tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan.

5. Harapan orang tua terhadap anaknya

Orang tua yang mengharapkan anaknya bekerja keras dan berjuang untuk mencapai sukses akan mendorong anak tersebut untuk bertingkah laku yang mengarah kepada pencapaian prestasi.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi menurut studi Angle dan Perry (1981) adalah masa kerja seseorang. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin ia memberikan peluang untuk

menerima tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan untuk bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih besar dan peluang mendapatkan promosi yang lebih tinggi. Bila dilihat dari masa kerjanya sebagian besar pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta memiliki masa kerja yang cukup lama. Pegawai dengan usia  $\geq 50$  tahun ada 19 orang, usia 41 – 50 tahun ada 27 orang. Ini berarti 59,74% pegawai memiliki faktor-faktor tersebut. Atau dengan kata lain pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta memiliki peluang untuk menerima tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan untuk bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih besar dan peluang mendapatkan promosi yang lebih tinggi.

Adanya peluang investasi pribadi, yang berupa pikiran, tenaga dan waktu untuk organisasi yang makin besar, sehingga makin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut. Sedangkan adanya keterlibatan sosial yang dalam dengan organisasi dan individu-individu yang ada, hubungan sosial yang lebih bermakna, sehingga membuat individu semakin berat meninggalkan organisasi. Akses untuk mendapatkan informasi pekerjaan baru juga semakin berkurang.

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982), beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen, diantaranya:

1. Usia dan masa kerja.

Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen. Menurut Gilmer, Attiselli dan Brown (1997) usia akan berpengaruh pada komitmen organisasi dimana komitmen bertambah seiring dengan bertambahnya usia. Dilihat dari usia dan masa kerjanya pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta yang 59,74% memiliki usia dan masa kerja yang lama, maka komitmennya sangat tinggi. Hal ini akan mendorong kinerja yang semakin baik.

2. Tingkat Pendidikan.



Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya semakin rendah. Bila dilihat dari tingkat pendidikannya pegawai BPS Provinsi DIY sebagian besar lulusan D4/S1 sebanyak 41 orang dan S2 sebanyak 13 orang. Bisa dikatakan 70% pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta berpendidikan tinggi. Hal ini justru menunjukkan komitmen yang rendah, sehingga harus didorong supaya mempunyai komitmen yang tinggi.

### 3. Jenis Kelamin.

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Untuk jenis kelamin pegawai BPS Provinsi DIY menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan seimbang. Laki-laki 39 orang dan perempuan 38 orang. Hal ini berarti komitmen terhadap organisasi masih tergolong tinggi.

### 4. Peran individu tersebut dalam organisasi.

Hasil studi Morris dan Sherman menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi. Peran yang tidak jelas muncul akibat adanya tujuan yang tidak jelas pula atas suatu pekerjaan. Ciri-cirinya antara lain: ketidakjelasan evaluasi terhadap pekerjaan, cara untuk mencapai pekerjaan yang baik dan batas wewenang serta tanggungjawab individu.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya ketidakjelasan peran yaitu:

1. Faktor organisasi, keberadaan individu tidak jelas fungsinya sehingga perannyapun tidak jelas.
2. Faktor pemberi peran ketidakjelasan muncul karena atasan tidak mengkomunikasikan dengan jelas harapannya terhadap bawahan.

3. Faktor penerima peran, ketidakjelasan peran karena bawahan tidak mengerti peran yang harus ia lakukan sesuai harapan atasan.
4. Faktor Lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982), lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Beberapa faktor lingkungan yang berkaitan dengan komitmen adalah:

1. Keterandalan organisasi, yaitu sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.
2. Perasaan dianggap penting oleh organisasi yaitu sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi. Menurut Robert Lavering (1988) tempat kerja yang baik adalah tempat yang membuat karyawan dihargai keberadaannya dan merasa bangga menjadi anggota organisasi tersebut. Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah.
3. Realisasi terhadap harapan individu yaitu sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.
4. Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, yaitu sejauh mana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
5. Persepsi terhadap gaji yaitu sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu lain. Perasaan diperlakukan *fair* atau tidak akan mempengaruhi komitmennya.

6. Persepsi terhadap perilaku yaitu sejauh mana individu merasa dihargai dan dipercayai oleh atasan. Jika persepsi sikap atasan negatif, maka akan cenderung mengakibatkan sikap negatif pula, yang diaktualisasikan dalam bentuk perilaku negatif seperti mangkir dan keinginan berpindah kerja.

Menurut Martin dan Nicholss (1991), ada tiga pilar besar dalam komitmen karyawan, yaitu:

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi.

Agar rasa memiliki tersebut tercapai, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan:

- a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
- b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya adalah berharga bagi organisasi tersebut.
- c. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
- d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas, nilai-nilai yang ada dan norma-norma yang berlaku.

2. Adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan.

Perasaan ini muncul dengan cara:

- a. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan.
- b. Kualitas kepemimpinan.
- c. Kemauan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen karyawan bisa meningkat jika ada perhatian terus-menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi

kesempatan serta ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan ketrampilan dan keahliannya secara maksimal. Kurangnya komitmen terhadap organisasi dan nilai-nilai dari organisasi adalah penyebab utama dari turnover yang tinggi.

d. Pentingnya rasa memiliki.

Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan jika mereka merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

Badan Pusat Statistik sebagai sebuah lembaga penyedia data tidak lepas dari pengaruh globalisasi. Dengan mengemban visi “ Pelopor data statistik terpercaya untuk semua “, maka peran sumber daya manusia yang ada pada BPS menjadi sangat penting. Sedangkan misi dari Badan Pusat Statistik adalah sebagai berikut :

- 4.4.1. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.

- 4.4.2. Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
- 4.4.3. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
- 4.4.4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
- 4.4.5. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut maka dibutuhkan SDM yang berkomitmen tinggi pada organisasi.

Selain visi dan misi tersebut Badan Pusat Statistik mempunyai nilai-nilai inti yang merupakan pondasi yang kokoh untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai inti tersebut adalah sebagai berikut :

1. Profesional

Merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan profesi/tugasnya, dengan unsur-unsurnya yaitu kompeten, efektif, efisien, inovatif dan sistemik.

2. Integritas

Merupakan sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam pengabdianya kepada institusi/organisasi, dengan

unsur-unsurnya yaitu dedikasi, disiplin, konsisten, terbuka dan akuntabel.

### 3. Amanah

Merupakan sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan unsur-unsurnya yaitu terpercaya, jujur, tulus dan adil.

BPS adalah satu-satunya lembaga penyedia statistik resmi (*official statistics*) yang memiliki peran strategis dalam pembangunan yang juga dituntut untuk mampu menyediakan data secara cepat, berkualitas dan beragam. Dari sini kita perlu meningkatkan kinerja guna menghasilkan data dan informasi statistik berkualitas, dengan pelayanan yang lebih baik, cepat, mudah dan murah. Dengan nilai-nilai inti tadi diharapkan seluruh insan BPS mampu menghadapi perubahan jaman/globalisasi.

Apabila seluruh pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta telah berpedoman pada nilai-nilai inti tersebut maka visi dan misi akan semakin terwujud. Tugas dari manajemen adalah selalu mengarahkan para pegawai pada visi dan misinya. Dan dengan keadilan kompensasi yang baik serta motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen pegawai BPS Provinsi DIY. Dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka kinerja dan prestasi kerja BPS Provinsi DIY akan semakin meningkat.

Hasil komitmen organisasi antara lain:

1. Terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, tingkat ketidakhadiran yang rendah.

2. Terdapat hubungan yang lebih sedang antara komitmen organisasi dengan kinerja.
3. Terdapat hubungan yang lebih kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja untuk orang dengan kebutuhan finansial tinggi.
4. Semakin tinggi posisi karyawan dalam pekerjaannya dan dalam organisasi tempat mereka bekerja, semakin kurang dampak komitmen pada kinerja.

Beberapa pedoman untuk meningkatkan komitmen adalah sebagai berikut:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia yaitu dengan membuat aturan tertulis dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi, yaitu dengan memperjelas misi dan ideologi, menekankan orientasi pada nilai dan tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi yaitu dengan memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif dan komunikasi dua arah.
4. Menciptakan rasa komunitas yaitu dengan menekankan kerjasama, saling mendukung, kerja tim.
5. Mendukung perkembangan karyawan yaitu dengan pekerjaan menantang, pemberdayaan karyawan, menciptakan rasa aman.

Berdasarkan permasalahan internal dan eksternal yang dihadapi oleh BPS, maka semakin diperlukanlah komitmen organisasi yang tinggi. Berbagai upaya memang sudah dilakukan untuk meningkatkan kualitas produk BPS. Peningkatan pelayanan terhadap pengguna data juga sudah dilakukan.

Dengan selalu memberikan motivasi kerja yang terus menerus kepada para pegawai maka komitmen organisasi akan meningkat. Dengan meningkatnya komitmen organisasi ini tentu akan meningkat pula kinerja pegawai. Dengan demikian visi dan misi organisasi akan tercapai.