
PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS PENGUMPUL DATA AGREGAT PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA UTARA

Dr. Nizamuddin, SE, MSinizamuddin@dosen.pancabudi.ac.id – 082370099009Dosen Program Studi Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pada petugas pengumpul data pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 806 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proporsional Stratified Random Sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 267 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang diisi oleh responden yang berasal dari Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya data diolah dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi (X_3) ditunjukkan bahwa $p_{31} = 0,138$, Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap motivasi (X_3) ditunjukkan bahwa $p_{32} = 0,702$, Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (X_4) ditunjukkan bahwa $p_{41} = 0,136$, Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (X_4) ditunjukkan bahwa $p_{42} = 0,404$, Motivasi (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (X_4) ditunjukkan bahwa $p_{43} = 0,235$.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja*

I. PENDAHULUAN**I.1. Latar Belakang**

Undang-undang No. 16 Tahun 1996 Tentang Statistik menyebutkan tugas Badan Pusat Statistik adalah menyelenggarakan kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan analisa data, Badan Pusat Statistik salah satu lembaga yang termasuk dalam pelayanan masyarakat dalam penyediaan data. Berbagai jenis data yang di hasilkan Badan Pusat Statistik meliputi agregat data sekunder antara lain data kependudukan, ekonomi, sosial dan lain-lain, dalam penyediaan data agregat tak jarang terjadi pro dan kontra akan data yang dihasilkan sehingga Badan Pusat Statistik harus bekerja dengan profesional dan menghasilkan data yang bermutu.

Konsumen data menuntut Badan Pusat Statistik untuk menghasilkan data yang bermutu yaitu : 1.Objektif, yang berarti bahwa data yang ditampilkan harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, 2.Representatif, yang berarti bahwa data yang tersedia harus mewakili objek yang diamati, 3.Kesalahan baku (standard error) kecil. Data yang dihasilkan harus memiliki kesalahan baku yang kecil sehingga data yang dihasilkan tidak bias, 4.Tepat waktu. yaitu data yang dihasilkan tidak terlalu lama dalam referensi waktu yang berjalan, 5.Relevan, yang berarti bahwa data yang dikumpulkan harus berhubungan dengan keadaan yang sebenarnya

Data yang bermutu akan sangat bermanfaat bagi konsumen data, baik bagi perencanaan, pengawasan maupun evaluasi di berbagai sektor. Data sumber daya manusia secara aktual bukanya bertambah melainkan setiap tahun terjadi penurunan, jumlah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara tahun 2018 sebesar 824 orang, tahun 2019 sebesar 816 orang penurunan ini disebabkan pensiun dan penerimaan pegawai tidak dapat dilaksanakan hal ini yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah dalam penerimaan pegawai yang menerapkan pertumbuhan zero growth, kebijakan pemerintah ini berdampak pada kinerja yang terdapat di Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja petugas pengumpul data di Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara, dalam penyelesaian kinerja pengumpul data dikeluarkan, surat evaluasi/teguran keterlambatan pekerjaan tahun 2018 sebesar 332 surat, hal ini berkaitan dengan keterlambatan pekerjaan petugas pengumpul data yang sudah melewati batas akhir jadwal penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja kegiatan pengumpulan data agregat di Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara dari tahun ke tahun terus meningkat, peningkatan pekerjaan naik sekitar 10 - 15 %, peningkatan ini menambah beban kerja petugas pengumpul data agregat dan disisi lain, peningkatan pekerjaan disebabkan bertambahnya pekerjaan yang didistribusikan oleh Pusat dalam memenuhi kebutuhan akan data statistik.

Secara aktual pendidikan pimpinan adalah Sarjana (S1) berjumlah 28 orang Magister (S2) berjumlah 22 orang, data ini menunjukkan kualitas pendidikan kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota sudah cukup baik, namun pendidikan yang baik ini bila tidak diikuti dengan pendidikan kepemimpinan yang berkesinambungan akan menjadi semu.

Sistim kompensasi yang diberlakukan terhadap Petugas Pengumpul Data diberikan upah kinerja (remunerasi) sebagai ganti rugi dari pelaksanaan tugasnya berdasarkan jenjang yang sama namun belum mempertimbangkan volume dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh masing-masing petugas pengumpul data sehingga kurang memacu kinerja petugas pengumpul data. petugas pengumpul data memiliki grade 7 yang seragam untuk seluruh petugas pengumpul data dengan tidak mempertimbangkan volume pekerjaan. petugas pengumpul data yang energik dan volume kerja yang maksimal, diberikan remunerasi yang sama, dengan kata lain tidak ada perbedaan pemberian remunerasi terhadap semua petugas pengumpul data hal ini sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 122 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik.

Motivasi petugas pengumpul data menunjukkan masih adanya pegawai yang kurang termotivasi hal ini dibuktikan dengan lebih dari 13 % petugas pengumpul data menyelesaikan pekerjaannya melewati jadwal akhir pelaksanaan lapangan, disisi lain, petugas pengumpul data harus lebih diperhatikan dan dimonitor serta diberikan reward bila yang bersangkutan berprestasi dalam pengumpulan data dilapangan, dan diberikan punishment bila yang bersangkutan lalai dan tidak mengindahkan beban kerjanya, sehingga mereka merasa lebih diperhatikan dan merasa sebagai aset dalam organisasi.

Dari data kepegawaian menunjukkan pemberian reward yang merupakan salah satu bentuk motivasi yaitu untuk petugas pengumpul data teladan tingkat Provinsi yang dikirim ke tingkat nasional, hanya setahun sekali sedangkan model punishment lebih banyak di tahun 2018 ada sebanyak 6 orang diberikan tindakan punishment.

Seperti yang telah diuraikan diatas, bahwa konsumen data baik Pemerintah maupun pihak swasta terjadi pro dan kontra dalam penyajian data BPS, atas dasar tersebut maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Pengumpul Data Agregat pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara” sehingga dapat ditemukan permasalahan yang mungkin terjadi dalam hubungannya dengan Kinerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan (*leadership*) pada umumnya mengacu pada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, menurut Gibson (1995:76) ada tiga aspek penting yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan yaitu pemimpin (*leader*), pengikut (*follower*) dan situasi (*situation*) Kepemimpinan adalah pendidikan, dan ia akan berhasil jika membentuk karakter bawahan, karena dalam proses pembentukan, karakter tersebut, mengandung nilai pedagogis dan kepemimpinan mengandung pemahaman bahwa perilaku kepemimpinan adalah juga mendidik, dimana orang-orang dipengaruhi tidak hanya sekedar bersedia bekerja sama

merubah menjadi lebih baik. Menurut Ashar (2001:166) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting bagi menejer. Para meneajer merupakan pemimpin dalam organisasi, sebaliknya pemimpin tidak perlu menjadi manajer.

Terry (2007:259) merumuskan bahwa kepemimpinan mengandung beberapa unsur antara lain: (a) Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi. (b) Dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin. (c) Adanya tujuan bersama yang harus dicapai

Menurut Stogdill dalam Sutarto (1998:68) menyatakan bahwa “kepemimpinan itu adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu”.

2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang diterima oleh karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian imbalan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sebagai balas jasa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Daft (2003:536) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Wibowo (2014:292) mendefinisikan bahwa *kompensasi* sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas *kontribusinya* kepada organisasi, didalam *kompensasi* terdapat *system insentif* yang menghubungkan *kompensasi* dengan kinerja. Menurut T.Hani Handoko (2001:178) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

2.3 Motivasi

Motivasi ditafsirkan dan diartikan secara berbeda oleh setiap orang tergantung pada banyaknya aspek seperti tempat, situasi serta perkembangan ilmu pengetahuan, secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu. Lussier mengemukakan bahwa *motivasi* adalah keinginan dari dalam untuk memenuhi kebutuhan yang tidak puas. Senada dengan itu, Robbin (2008:177) mengemukakan bahwa *motivasi* adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan *individu*.

Menurut Jones dan Goerge (2002:284) motivasi adalah kekuatan psikologis yang menentukan arah tingkat seseorang usaha, dan tingkat seseorang ketekunan. selanjutnya me nyebutkan bahwa motivasi merupakan sentral manajemen, sebab menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan cara mereka melakukan pekerjaan di dalam organisasi. Malayu SP Hasibuan (2011:128) menyatakan “bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Mathis dan Jackson (2006:115) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri sendiri yang menyebabkan, menyalurkan, dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997:210) mengemukakan bahwa *motivasi* merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:217) motivasi didefinisikan sebagai serangkaian kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar dan karyawan, memulai usaha yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas dan ketekunannya.

2.4 Kinerja

Kinerja (job performance) diartikan secara berbeda oleh para ahli tergantung pada perspektif yang digunakan Atmaja (2012:231) mengatakan bahwa kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*). Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

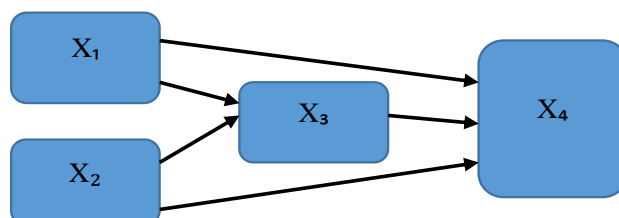
Stolovich dan Keep (1992:190) tentang kinerja adalah sebuah hasil yang telah dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang mendefinisikan kinerja sebagai salah satu kumpulan total dari kinerja yang ada pada diri pekerja.

Sementara kinerja menurut Mangkunegara (2012:98) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berpengaruh untuk mengevaluasi kerja karyawan bahkan dapat memotivasi dan mengembangkan karyawan.

Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut. (2) Kuantitas kerja, perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya. (4) Waktu kerja, kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya. (5) kerja sama dengan rekan kerja. Kerja sama merupakan tuntutan bagi Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

2.5 Kerangka Konseptual

Uraian diatas, menunjukan kekuatan antar variabel yang mempengaruhi kinerja maka disusun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1: Model Teoritik Penelitian

Sumber: Peneliti 2020

Keterangan Gambar

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Kompensasi

X₃ : Motivasi

X₄ : Kinerja

2.5.1 Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap motivasi

Pimpinan adalah mempengaruhi orang lain dengan sifat seorang pemimpin dan seseorang pemimpin yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan produktivitas dan bekerja sama dengan orang, memimpin berarti menciptakan dinamika organisasi yang kondusif agar para anggota organisasi mau dan mampu menginternalisasi diri secara energetik dan antusias guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai prestasi tertentu sesuai apa yang dikehendakinya baik yang datang dari dalam diri individu melalui usaha yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari uraian di atas, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap motivasi petugas pengumpul data.

2.5.2 Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap motivasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atau pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk financial maupun non-financial agar mereka merasa dihargai dalam bekerja. Motivasi memiliki pengaruh yang memiliki kekuatan dengan efek performa terkuat adalah efikasi/kompetensi diri. Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Dari uraian diatas, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi.

2.5.3 Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap kinerja

Dalam prospek konsep kepemimpinan merupakan dua konsep yang dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan, ibarat dua sisi mata uang, kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan sifatnya. Memimpin berarti menciptakan dinamika organisasi yang kondusif agar para anggota organisasi mau dan mampu menginternalisasi diri secara energetik dan antusias guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu, kinerja juga mempunyai integritas dan professional. Kinerja juga dapat diartikan dengan hasil kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Dari uraian diatas, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi petugas pengumpul data.

2.5.4 Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap kinerja

Seperti yang telah dijelskan diatas, kompensasi adalah imbalan yang merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk financial maupun non-financial agar mereka merasa dihargai dalam bekerja. Kinerja (*performance*) juga dapat diartikan dengan hasil kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar

perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Dari uraian diatas, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja petugas pengumpul data.

2.5.5 Pengaruh Langsung Motivasi terhadap kinerja

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melaksanakan pekerjaannya di dalam lembaga. Motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap struktur organisasi, kekuatan motivasi dengan efek performa terkuat adalah efikasi/kompetensi diri, karena individu yang merasakan kepercayaan diri secara internal cenderung mengungguli mereka yang ragu atas kemampuan mereka. Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu, kinerja juga harus mempunyai integritas dan profesional. Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu, kinerja juga harus mempunyai integritas dan profesional.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Prosedur Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penelitian *ex post facto* yaitu variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan dan dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah dimiliki atau menguji apa yang akan terjadi.

Kerlinger (1990:188) yang memberikan batasan bahwa peneliti non eksperimen adalah telaah *empirik sistematis* di mana ilmuwan tidak dapat mengontrol secara langsung variabel bebasnya karena manifestasinya telah muncul atau karena sifat hakekat variabel itu memang menutupi kemungkinan manipulasi Untuk menganalisis satu variabel dengan variabel lain digunakan analisis jalur (*path analysis*).

Analisis jalur memerlukan persyaratan adanya bentuk hubungan regresi linier yang signifikan antar variabel. Analisis jalur digunakan menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung seperangkat variabel penyebab (*variabel eksogen*) terhadap satu set variabel akibat (*variabel endogen*). Unit analisis dalam penelitian ini adalah petugas pengumpul data pada Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara, Karakteristik sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu: (1) petugas pengumpul data Pegawai Negeri Sipil. (2) petugas pengumpul data yang aktif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari tugas Pengumpul data laki-laki dan petugas pengumpul data perempuan. (3) petugas pengumpul data pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara yang akan dijadikan sampel, teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah menggunakan teknik *random proporsional sampling*, artinya, pengambilan sampel diperoleh secara acak namun jumlah sampel setiap Kabupaten dan Kota terwakili secara proporsional.

Untuk menghitung jumlah sampel secara proporsional maka peneliti menggunakan teknik *cluster random sampling* yang dikemukakan oleh Cochran (2010:96) agar keterwakilan sampel dari karakteristik tugas pengumpul data dapat terwakili secara proporsional. Sebagaimana teknik yang dikemukakan Cochran dalam Sudarmanto (2008:1112) Hal ini dapat dijelaskan bahwa dari 806 jumlah pegawai yang ada maka terdapat 267 orang sebagai sampel pelaksanaan penelitian ini. Dari Uraian teori diatas, secara konseptual hubungan antar variabel penelitian meliputi hubungan langsung atau tidak langsung.

3.2 Definisi Variabel

Dalam penelitian ini digunakan definisi variabel untuk memudahkan dalam mengangkat permasalahan di dalam penelitian dan dibatasi dengan konsep variabel operasional dan indikator yang telah ditetapkan dan sesuai dengan teori yang telah dijelaskan diatas.

Tabel 1: Definisi Oprasional Variabel dan Indikator dalam penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kinerja	Kinerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dimulai dari proses hingga hasil (output) yang dilakukan oleh karyawan dalam hal ini adalah pegawai individu pada lembaga.	1.Kuantitas, 2.Kualitas, 3.Pemanfaatan waktu secara efektif, 4.Kemampuan Kerja sama.
2.	Motivasi	Motivasi dalam penelitian ini adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melaksanakan pekerjaanya yang dalam hal ini adalah para karyawan atau pegawai di dalam lembaga	1.Berusaha berani menghadapi resiko, 2.Keinginan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan, 3.Dorongan untuk berhasil dalam pekerjaan, 4.Keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, 5.Berusaha untuk diakui hasil kerjanya
3.	Kepemimpinan	Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sifat individu dari seorang pemimpin dalam hal ini adalah pemimpin disuatu kantor yang dapat mempengaruhi orang lain atau peg yang menjadi bawahanya di dalam lembaga	1.Kejujuran, 2.Kepercayaan diri, 3.Kecerdasan 4.Kreativitas
4.	Kompensasi	Kompensasi dalam penelitian ini adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai atas dasar balas jasa atas pekerjaan yang diberikan oleh lembaga	1.Gaji 2.Upah lembur 3.Insentif 4.Fasilitas kerja. 5.Promosi

Sumber: Peneliti 2020

3.3 Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penelitian *ex post facto* yaitu variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan dan dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah dimiliki atau menguji apa yang akan terjadi.

Analisis jalur digunakan menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung seperangkat variabel penyebab (*variabel eksogen*) terhadap satu set variabel akibat (*variabel endogen*) Selanjutnya dijelaskan oleh Riduan (2009:86) dalam model analisis jalur dibagi atas tiga jenis yaitu (1) *correlated path model* (model jalur korelasi); (2) *mediated path model* (model jalur mediasi); (3) *independent path model* (model jalur bebas). jenis model dalam penelitian ini adalah *mediated path model* (model jalur mediasi).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah petugas pengumpul data pada Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara, Karakteristik sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu: (1) petugas pengumpul data Pegawai Negeri Sipil. (2) petugas pengumpul data yang aktif pada Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari tugas Pengumpul data laki-laki dan petugas pengumpul data perempuan. (3) petugas pengumpul data pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara yang akan dijadikan sampel, teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah menggunakan teknik *random proporsional sampling*, artinya, pengambilan sampel diperoleh secara acak namun jumlah sampel setiap Kabupaten dan Kota terwakili secara proporsional.

Untuk menghitung jumlah sampel secara proporsional maka peneliti menggunakan teknik *cluster random sampling* yang dikemukakan oleh Cochran (2010:96) agar keterwakilan sampel dari karakteristik tugas pengumpul data dapat terwakili secara proporsional. Sebagaimana teknik yang dikemukakan Cochran dalam Sudarmanto (2008:1112) Hal ini dapat dijelaskan bahwa dari 806 jumlah pegawai yang ada maka terdapat 267 orang sebagai sampel pelaksanaan penelitian ini.

3.4 Analisis Deskriptif

Tabel 2 : Deskriptif Data Penelitian

Statistics				
	X1	X2	X3	X4
Mean	114,46	106,04	103,15	112,09
Std. Error of Mean	0,688	0,660	0,657	0,730
Median	115,00	106,00	103,00	112,00
Mode	106 ^a	110	101	112
Std. Deviation	11,249	10,792	10,739	11,933
Variance	126,535	116,476	115,318	142,405
Range	49	51	49	53
Minimum	89	81	80	86
Maximum	138	132	129	139

Sumber: Peneliti 2020

3.5 Persyaratan Analisis

3.5.1 Uji Normalitas Data

Tabel 3 : Uji Normalitas Data

No	Variabel	L _{hit}	L _{tab}	Hasil
1.	Kepemimpinan (X ₁)	0,045	0,08	Berdistribusi normal.
2.	Struktur Organisasi (X ₂)	0,037	0,08	Berdistribusi normal.
3.	Kompensasi (X ₃)	0,039	0,08	Berdistribusi normal.
4.	Motivasi (X ₄)	0,049	0,08	Berdistribusi normal.
5.	Kinerja (X ₅)	0,042	0,08	Berdistribusi normal.

Sumber: Peneliti 2020

Berdasarkan rangkuman hasil perhitungan di atas ditunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_t$ (5%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran keseluruhan galat taksiran tidak menyimpang dari distribusi normal, berarti asumsi normalitas telah dipenuhi.

3.5.2 Uji Linieritas dan uji Keberartian Regresi**Tabel 4 : Hasil Perhitungan Koefisien, Jalur dan Keberartian**

No	Variabel Eksogenous terhadap Variabel Endogenous	Koefisien Korelasi*)	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
1	X ₁ terhadap X ₃	0,552	0,138	4,025	1,96	0,00	Jalur Berarti
2	X ₂ terhadap X ₃	0,875	0,702	19,47	1,96	0,00	Jalur Berarti
3	X ₁ terhadap X ₄	0,619	0,136	4,513	1,96	0,00	Jalur Berarti
4	X ₂ terhadap X ₄	0,859	0,404	8,415	1,96	0,00	Jalur Berarti
5	X ₃ terhadap X ₄	0,868	0,235	4,465	1,96	0,00	Jalur Berarti

*) Semua koefisien korelasi signifikan

Sumber: Peneliti 2020

Uji linieritas nilai $F_{hit} > F_t$ (5%), maka untuk jalur X₃ terhadap X₁, X₃ terhadap X₂, X₄ terhadap X₁, X₄ terhadap X₂, X₄ terhadap X₃ dengan sig. $0.00 < 0,05$ maka keseluruhan hubungan variabel masing-masing adalah linier dan berarti, sehingga asumsi linieritas dan keberartian regresi telah terpenuhi.

3.5.3 Pengaruh Langsung

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan secara rinci koefisien pengaruh langsung sebagai berikut:

1. Data variabel kepemimpinan (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap motivasi (X₃) sebesar 0,138. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kepemimpinan, dimana besarnya kontribusi kepemimpinan secara langsung mempengaruhi motivasi sebesar $0,138^2 = 0,019$ atau 1,90 %.
2. Data variabel kompensasi (X₂), berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi (X₃) sebesar 0,702. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kompensasi, dimana besarnya kontribusi kompensasi secara langsung mempengaruhi motivasi sebesar $0,702^2 = 0,4998$ atau 49,98 %.
3. Data variabel kepemimpinan (X₁), berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja (X₄) sebesar 0,136. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kepemimpinan, dimana besarnya kontribusi kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja sebesar $0,136^2 = 0,0185$ atau 1,85%. Selanjutnya diketahui pula bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X₁), terhadap kinerja (X₄) melalui Motivasi (X₃) 0,136. Jadi pengaruh total kepemimpinan (X₁), terhadap Kinerja (X₄) adalah sebesar 0,266.
4. Data variabel kompensasi (X₂), berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja (X₄) sebesar 0,404. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kompensasi, dimana besarnya kontribusi kompensasi secara langsung mempengaruhi kinerja sebesar $0,404^2 = 0,1632$ atau 16,32%. Selanjutnya diketahui pula bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi (X₂) terhadap kinerja (X₄) melalui motivasi (X₃) 0,206. Jadi pengaruh total Kompensasi (X₂), terhadap kinerja (X₄) adalah sebesar 0,610.
5. Data variabel motivasi (X₃), berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja (X₄) sebesar 0,235. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi, dimana besarnya kontribusi motivasi secara langsung mempengaruhi kinerja sebesar $0,235^2 = 0,0552$ atau 5,52%.

3.5.4 Pengaruh Tidak Langsung

Variabel yang mempengaruhi kinerja secara tidak langsung kepemimpinan (X₁), terhadap kinerja (X₄) melalui Motivasi (X₃) sebesar 0,130, kompensasi (X₂) terhadap kinerja (X₄) melalui motivasi (X₃) sebesar 0,206. Jadi pengaruh total Kompensasi (X₂), terhadap kinerja (X₄) adalah sebesar 0,610.

3.5.5 Pengaruh Total

Analisis data pengaruh total adalah pengaruh total kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (X_4) melalui motivasi (X_3) sebesar 0,266, dan kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (X_4) melalui motivasi (X_3) sebesar 0,610.

3.5.6. Analisis jalur sub struktural

Jalur sub struktural dalam penelitian ini adalah sub struktural 1 antara Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap Motivasi (X_3), dan sub struktural 2 antara Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi (X_3) dengan Kinerja (X_4)

Tabel 5 : Model/Struktural

Model/ struktural	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<i>I</i>	0,901 ^a	0,812	0,810	4,686
<i>II</i>	0,929 ^a	0,863	0,861	4,443

Sumber: Peneliti 2020

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh bahwa $KD = R^2 \times 100\%$, maka dapat dihitung koefisien determinasi Model I sebesar 81% yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, dan kompensasi secara gabungan terhadap motivasi adalah 81% sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh faktor lain. Analisis jalur model II, hubungan kausal antara Koefisien determinasi Model II dari hasil perhitungan diperoleh sebesar 86 % yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara gabungan terhadap kinerja adalah 86 %, sedangkan sisanya sebesar 14 % dipengaruhi oleh faktor lain.

3.6 Pembahasan

3.6.1 Analisis Data

3.6.1.1 Hasil analisis Pengaruh Langsung kepemimpinan terhadap *motivasi*

Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai kemampuan untuk bertindak diluar budaya untuk memulai proses perubahan evolusi agar menjadi lebih aditif sehingga membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka faham dan mau melakukan dan menjadi cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu yang lebih baik.

Data penelitian menunjukkan secara empirik variabel kepemimpinan Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara memberikan sumbangan terhadap motivasi petugas pengumpul data, hal ini dapat dilihat melalui deskripsi data variabel kepemimpinan Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara dimana Skor tertinggi adalah 138, skor terendah 89, dan rerata sebesar 114.46 serta simpangan baku adalah 11.25, sebanyak 105 orang (39.33 %) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, sebanyak 48 orang (17.98 %) responden memiliki skor pada skor rata-rata, dan 114 orang (42.69 %) responden memiliki skor di bawah skor rata-rata. Kurva yang dibentuk dari deskripsi data kepemimpinan ini dimana 35,95 % kelompok katagori cukup puas dan 64,05% dalam kelompok katagori kurang puas.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur secara langsung pada analisis model sebelumnya, pengaruh kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara terhadap motivasi petugas pengumpul data sebesar 0,138. Yang berarti Nilai koefisien t hitung sebesar 4,025 lebih besar dari pada nilai t tabel (5%) = 1,96.

3.6.1.2 Hasil analisis pengaruh Kompensasi terhadap *Motivasi*

Kompensasi adalah imbalan yang merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk financial maupun non-financial agar mereka merasa dihargai dalam bekerja.

Data penelitian menunjukkan secara empirik variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara memberikan sumbangan terhadap motivasi petugas pengumpul data, hal ini dapat dilihat melalui deskripsi data variabel kompensasi Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara, skor tertinggi adalah 132, skor terendah 81, dan rerata sebesar 106.04 serta simpangan bakunya adalah 10.79. Jadi, sebanyak 93 orang (34.83 %) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, sebanyak 57 orang (21.35 %) responden memiliki skor pada skor rata-rata, dan 117 orang (43.82 %) responden memiliki skor di bawah skor rata-rata. Kurva yang dibentuk dari deskripsi data kompensasi ini dimana 71,16% kelompok katagori cukup puas dan 28,84% dalam kelompok katagori kurang puas.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur secara langsung pada nalisis model sebelumnya, pengaruh kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara terhadap motivasi petugas pengumpul data sebesar 0,702. Nilai koefisien t hitung sebesar 19,47 lebih besar dari pada nilai t tabel (5%) = 1,96.

3.6.1.3 Hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran. Jacobs (2000:121) menyebutkan kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan. Data penelitian menunjukkan secara empirik variabel kepemimpinan petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara memberikan sumbangan terhadap kinerja petugas pengumpul data, hal ini dapat dilihat melalui deskripsi data variabel struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara.

Data penelitian menunjukkan secara empirik variabel kepemimpinan Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara memberikan sumbangan terhadap kinerja petugas pengumpul data, hal ini dapat dilihat melalui deskripsi data variabel kepemimpinan Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara dimana Skor tertinggi adalah 138, skor terendah 89, dan rerata sebesar 114.46 serta simpangan baku adalah 11.25, sebanyak 105 orang (39.33 %) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, sebanyak 48 orang (17.98 %) responden memiliki skor pada skor rata-rata, dan 114 orang (42.69 %) responden memiliki skor di bawah skor rata-rata. Kurva yang dibentuk dari deskripsi data kepemimpinan ini dimana 35,95 % kelompok katagori cukup puas dan 64,05% dalam kelompok katagori kurang puas.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur secara langsung pada nalisis model sebelumnya, pengaruh kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja petugas pengumpul data sebesar 0,136. Nilai koefisien t hitung sebesar 4,513 lebih besar dari pada nilai t tabel (5%) = 1,96.

3.6.1.4 Hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi adalah imbalan yang merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk financial maupun non-financial agar mereka merasa dihargai dalam bekerja.

Data penelitian menunjukkan secara empirik variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara mem berikan sumbangan terhadap kinerja petugas pengumpul data, hal ini dapat dilihat melalui deskripsi data variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara, Skor tertinggi adalah 132, skor terendah 81, dan rerata sebesar 106.04 serta simpangan bakunya adalah 10.79. Jadi, sebanyak 93 orang (34.83 %) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, sebanyak 57 orang (21.35 %) responden memiliki skor pada skor rata-

rata, dan 117 orang (43.82 %) responden memiliki skor di bawah skor rata-rata. Kurva yang dibentuk dari deskripsi data kompensasi ini dimana 65,16% kelompok katagori cukup puas dan 34,84% dalam kelompok katagori kurang puas.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur secara langsung pada nalisis model sebelumnya, pengaruh kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja petugas pengumpul data sebesar 0,404. Nilai koefisien t hitung sebesar 8,415 lebih besar dari pada nilai t tabel (5%) = 1,96. Setelah petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara merasa pemberian kompensasi sudah dilakukan dengan prinsip berkeadilan maka petugas pengumpul data akan menghasilkan data yang bermutu. Penjelasan tersebut di atas, menunjukkan bagaimana variabel kompensasi Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara berpengaruh terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara.

3.6.1.5 Hasil analisis pengaruh langsung *Motivasi* terhadap kinerja

Disamping tiga variabel yang lain diatas yang diduga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja adalah motivasi, sebagaimana variabel yang lain yang merupakan kondisi psikologis yang tidak bias diukur secara langsung tetapi dapat diukur melalui sejumlah indikator tertentu.

Data penelitian menunjukkan secara empirik variabel motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara memberikan sumbangan terhadap kinerja petugas pengumpul data, hal ini dapat dilihat melalui deskripsi data variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara, Skor tertinggi adalah 129, skor terendah 80, dan rerata sebesar 103.15 serta simpangan bakunya adalah 10.74. Jadi, sebanyak 80 orang (29.96 %) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, sebanyak 48 orang (17.98 %) responden memiliki skor pada skor rata-rata, dan 139 orang (52.06 %) responden memiliki skor di bawah skor rata-rata. Kurva yang dibentuk dari deskripsi data motivasi ini dimana 63,67% kelompok katagori cukup puas dan 36,33% dalam kelompok katagori kurang puas.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur secara langsung pada nalisis model sebelumnya, pengaruh motivasi kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja petugas pengumpul data sebesar 0,235. Nilai koefisien t hitung sebesar 4,465 lebih besar dari pada nilai t tabel (5%) = 1,96 pengaruh langsung positif terhadap kinerja mendukung teori sebelumnya yang menyatakan ada pengaruh atau hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja. Penjelasan tersebut di atas, menunjukkan bagaimana variabel motivasi petugas pengumpul data

3.6.1.6 Hasil analisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi

Hasil pembuktian hipotesis sebelumnya telah terbukti secara empiris memberikan temuan bahwa pengaruh kepemimpinan dengan sifat yang dimiliki Kepala Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dilaksanakan petugas pengumpul data melalui motivasi. Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang bertugas memastikan petugas pengumpul data bekerja sesuai dengan Prosedur yang telah ditetapkan dan memastikan bahwa kinerja petugas pengumpul data akan menghasilkan data yang bermutu sesuai dengan kaidah-kaidah yang berlaku, selanjutnya petugas pengumpul data akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan petugas pengumpul data akan mendapat dorongan yang berasal dari dalam diri petugas pengumpul data yang menggerakkan petugas pengumpul data dalam melaksanakan pekerjaannya kearah lebih baik sesuai dengan yang direncanakan dan berani menghadapi resiko dalam hal ini adalah resiko yang timbul akibat pekerjaan dengan tujuan untuk kesuksesan dalam bekerja.

Data penelitian menunjukkan secara empirik variabel kepemimpinan Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara mem berikan sumbangan terhadap kinerja petugas pengumpul data, melalui motivasi hal in dapat dilihat melalui deskripsi data variabel kepemimpinan Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara dimana Skor tertinggi adalah 138, skor terendah 89, dan rerata sebesar 114.46 serta simpangan baku adalah 11.25, sebanyak 105 orang (39.33 %) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, sebanyak 48 orang (17.98 %) responden memiliki skor pada skor rata-rata, dan 114 orang (42.69 %) responden memiliki skor di bawah skor rata-rata. Kurva yang dibentuk dari deskripsi data kepemimpinan ini dimana 35,95 % kelompok katagori cukup puas dan 64,05% dalam kelompok katagori kurang puas.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur secara langsung pada nalisis model sebelumnya, pengaruh kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja petugas pengumpul data sebesar 0,136. Melalui motivasi sebesar 0,130, pengaruh total 0,154 Nilai koefisien t hitung sebesar 4,513 lebih besar dari pada nilai t tabel (5%) = 1,96. Penjelasan sebagaimana tersebut di atas, menunjukkan bagaimana variabel kepemimpinan Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pengumpul data melalui motivasi petugas pengumpul data.

3.6.1.7 Hasil analisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja

Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan antara lain : menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar.

Data penelitian menunjukkan secara empirik variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara memberikan sumbangan terhadap kinerja petugas pengumpul data, hal in dapat dilihat melalui deskripsi data variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara, Skor tertinggi adalah 132, skor terendah 81, dan rerata sebesar 106.04 serta simpangan bakunya adalah 10.79. Jadi, sebanyak 93 orang (34.83 %) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, sebanyak 57 orang (21.35 %) responden memiliki skor pada skor rata-rata, dan 117 orang (43.82 %) responden memiliki skor di bawah skor rata-rata. Kurva yang dibentuk dari deskripsi data kompensasi ini dimana 65,16% kelompok katagori cukup puas dan 34,84% dalam kelompok katagori kurang puas.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur secara langsung pada nalisis model sebelumnya, pengaruh kompensasi petugas pengumpul data terhadap kinerja petugas pengumpul data sebesar 0,404. Nilai koefisien t hitung sebesar 8,415 lebih besar dari pada nilai t tabel (5%) = 1,96. Penjelasan sebagaimana tersebut di atas, menunjukkan bagaimana variabel kompensasi petugas pengumpul data berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara melalui motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian dan hasil analisis yang telah diuraikan dan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka perlu disimpulkan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik di Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara berpengaruh langsung positif terhadap motivasi petugas pengumpul data Secara

- umum kepemimpinan yang sedang berjalan selama ini dikategorikan kurang dengan koefisien jalur sebesar 0,138, untuk menghasilkan kinerja petugas pengumpul data, maka pimpinan kepala Badan Pusat Statistik di Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara harus memiliki pengaruh yang kuat dengan sifatnya yaitu jujur, percaya diri, cerdas, kreatif, sehingga data yang bermutu dapat dihasilkan.
2. Kompensasi yang diterima oleh petugas pengumpul data berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi, secara umum kompensasi yang dijalankan selama ini dikategorikan cukup, dengan koefisien jalur sebesar 0.702. hal ini memberikan arti bahwa kompensasi yang diberlakukan kepada petugas pengumpul data belum mencerminkan keadilan, kompensasi yang diberlakukan selama ini menerapkan sistem keseragaman sehingga petugas pengumpul data yang bekerja dengan volume lebih banyak akan menerima kompensasi yang sama dengan petugas pengumpul data yang bekerja dengan volume yang lebih sedikit, sehingga motivasi petugas pengumpul data tidak akan timbul dan secara otomatis data yang bermutu tidak akan tercapai, maka perlu adanya perbaikan dengan menetapkan kompensasi berbasis keadilan, petugas pengumpul data yang memiliki kinerja dengan volume besar maka akan mendapatkan kompensasi yang besar dan sebaliknya petugas pengumpul data yang memiliki kinerja yang lebih sedikit akan menerima kompensasi yang sedikit pula, sehingga motivasi petugas pengumpul data untuk menghasilkan data yang bermutu dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.
 3. Kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik di Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara, berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja petugas pengumpul data secara umum kepemimpinan yang telah terjadi selama ini di lingkungan Badan Pusat Statistik di Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara berkategori kurang, dengan koefisien jalur sebesar 0.136, hal ini memberikan arti bahwa semakin baik pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya semakin baik pula kinerja yang dihasilkan petugas pengumpul data
 4. Kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik di Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara, berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja petugas pengumpul data kompensasi yang dilakukan selama ini berkategori sedang dengan koefisien jalur sebesar 0.404. Hal ini memberi arti bahwa semakin baik kompensasi yang ditetapkan, semakin baik pula kinerja petugas pengumpul data dalam menghasilkan data yang bermutu
 5. Motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik di Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara, berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja hal ini memberikan arti bahwa semakin baik motivasi petugas pengumpul data semakin baik pula kinerja petugas pengumpul data, secara umum motivasi petugas pengumpul data berkategori cukup, dengan koefisien jalur sebesar 0.235. Untuk menghasilkan kinerja petugas pengumpul data sesuai dengan mutu data maka perlu adanya perbaikan, motivasi petugas pengumpul data perlu ditumbuhkan sehingga kinerja petugas pengumpul data dapat menghasilkan mutu data yang diharapkan.
 6. Kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik di Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja petugas pengumpul data dengan koefisien jalur sebesar 0,130, Hal ini memberikan arti bahwa peningkatan kinerja petugas pengumpul data dapat dilakukan dengan peningkatan motivasi dan peningkatan motivasi secara tidak langsung akan memacu kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya dengan sifat yang dimilikinya
 7. Kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik di Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja petugas pengumpul data melalui motivasi, dengan koefisien jalur sebesar 0,206, Hal ini memberikan arti bahwa peningkatan kinerja petugas pengumpul data dapat dilakukan dengan peningkatan motivasi dan peningkatan motivasi secara tidak langsung akan mempengaruhi

Kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik di Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka ada beberapa hal yang disarankan yakni:

1. Kecendrungan kinerja petugas pengumpul data dalam penelitian ini tergolong kurang, jika diperhatikan kepada indikator pembentuk kinerja petugas pengumpul data yaitu: kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu dan kerjasama, yang dianggap kurang terletak pada aspek kualitas data yang dihasilkan yang perlu mendapat perhatian serius hal ini merupakan aspek kunci dalam kaitanya meningkatkan kinerja petugas pengumpul data sesuai dengan mutu data
2. Mutu data yang baik dan benar merupakan tuntutan dari konsumen data untuk memenuhi tuntutan dari konsumen data maka pimpinan kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara menetapkan visi dan misi daerah yang mengacu pada visi dan misi nasional. Perubahan dalam pola pikir petugas pengumpul data yang berorientasi pada hasil kerja harus ditumbuhkan dan dibina oleh pimpinan dengan bersikap jujur dan transparan, jujur berarti menselaraskan ucapan dan tindakan, transparan berarti keterbukaan dalam segala lini baik sisi keuangan maupun non keuangan.
3. Peneliti lain disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung, 2005),p.83
- Armstrong, Michael & Baron, A. *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, (New York, 1998) ,p. 159
- Colquitt, *Organizational Behavior: improving performance and commitment*. (New York: McGraw-Hill) 2009
- Daft, L. Richard. *Management*, (Jakarta Salemba Empat, 2003),p.536
- Griffin. *Manajemen*, terjemahan Gani G, PT. Glora Aksara Pratama, Jakarta
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2000),p.155-231
- Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara : (Jakarta, 2005) ,p. 118-221
- Herzberg. *Motivation and Hygene Factors*, 2000
- Ivancevich, John M. dan Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid I. Jakarta: Erlangga
- J,Supranto, *Statistik:Teori dan Aplikasi*, 2008, Jilid ke7, Erlangga Jakarta
- Kane, J. S, (1996), *The conceptualization and representation of total performance effectiveness, manajement*, Fourth Edition, p. 31-141
- Luthans, Fred. *Organizational Behaviour. Tenth Edition. Penerjemah: Vivin Andika dkk*. (McGraw-Hill Companies Inc, 2006), p.696
- Mathis dan Jackson, *Human Resources Management, Alih Bahasa* (Jakarta : Salemba Empat, 2002)
- Mc. Clelland. *The Achieving Society*. (New York: A Division of Macmillan Publishing Co. Inc, 1961)
- Mullins, Laurier J. *Management and Organizational Bahavior*. (Prentice Hall: Edinburg Gate Harlow, 2005), p.492
- Robbins, Stephen P. *Organization Theory ;Structure Design and Applications*. Prentice - Hall International Inc,1990),p.190