

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja dalam pendekatan manajemen diartikan sebagai suatu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, ¹ Teni menemukan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai *visi* dan *misi* organisasi, namun pengaruhnya tidak terlalu besar. Sejalan dengan hasil penelitian dari Pamela ² menemukan bahwa praktek pengelolaan sumber daya manusia dalam manajemen kinerja dan kompensasi, terutama manfaat karyawan semuanya terbukti sebagai prediktor signifikan dari daya saing organisasi. Temuan ini menandakan bahwa perusahaan-perusahaan milik orang-orang Filipina memberi penekanan lebih pada manfaat karyawan untuk mendukung dorongannya untuk mencapai daya saing, yang selanjutnya menyarankan agar karyawan lebih termotivasi untuk tampil jika manfaat karyawan yang memungkinkan *fleksibilitas* dan kenyamanan diberikan.

Pemahaman tentang kinerja melalui sudut pandang manajemen sama halnya dengan memandang kinerja dalam manajemen suatu organisasi, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ojokuku ³ yaitu dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi: studi kasus bank Nigeria temuan menunjukkan

¹Teni Listiani & Dwi Kartini (2015) "*Performance Management Impact On Organizational Performance Local Company*" *International Journal Of Scientifik & Technologi Research* Vol 4, No. 09

²Pamela F. Resurreccion. (2012), "*Performance Management and Compensation as Drivers of Organization Competitiveness*", *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3, No.21

³ Ojokuku R, Odetayo and Sajuyigbe (2015) "*Performance Management Impact On Organizational Performance Local Company*" *American Journal of Business and Management* Vol. 1, No. 4

korelasi positif dan negatif antara dimensi gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Juga ditemukan bahwa dimensi gaya kepemimpinan secara bersama-sama memprediksi kinerja organisasi, yang menghasilkan perbedaan kinerja sebesar 23% studi ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *transformatif* dan *demokratis* harus dipekerjakan oleh manajemen Bank Dunia agar lebih kuat dalam lingkungan persaingan global

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan suatu kepemimpinan yang baik. Seperti yang dijelaskan hasil penelitian Amris⁴ Temuan ini memiliki implikasi penting mengenai kinerja, dan memberikan penjelasan tentang kuatnya hubungan kompensasi terhadap kinerja.

Hamza⁵ menyatakan bahwa berdasarkan uji variabel bebas, kepemimpinan, kompensasi dan disiplin bekerja sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Melalui pengujian (R) koefisien korelasi diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tinggi yaitu pada hubungan 96,9%. sedangkan sisanya 0,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. John⁶ dalam penelitiannya menunjukkan, bahwa korelasi positif dan antara dimensi gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Juga ditemukan bahwa dimensi gaya kepemimpinan secara bersama-sama memprediksi kinerja organisasi

⁴ Amris Rusli Tanjung, Yesi Mutia Basri (1994) "The Implication of Transactional and Transformational Leadership: 1994 and Beyond" *Journal of European Industrial Training* Vol 6, No. 4

⁵ Hamzah Hafied (2017) *Leadership, Compensation, Work Discipline Are Able To Improve Performance: 2017 Journal of Scientific & Technological Research*, Vol 6, No. 3

⁶ Johnson Wiley, (2012). "Impact of Leadership Style on Organizational Performance" *American Journal of Business and Management* Vol. 1, No. 6

yang menghasilkan perbedaan kinerja sebesar 23%. studi ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *transformatif* dan demokratis yang *cukup signifikan*. mempengaruhi kinerja.

Sri⁷ dalam penelitiannya menemukan bahwa struktur organisasi berjalan dengan efektif dan efisien perlu berada dalam waktu tertentu untuk melakukan perubahan, yang akhirnya meningkatkan kinerja hanya struktur organisasi yang bisa melakukan perubahan yang dapat bertahan karena kondisinya siap menghadapi tantangan yang membentuk tipe dan intensitas yang belum pernah terjadi sebelumnya.

Kompensasi adalah apa yang diterima atas kontribusinya terhadap karyawan, tujuan dari manajemen kompensasi adalah: (1) memperoleh personel berkualitas yaitu kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar (2) mempertahankan Karyawan yang ada yaitu pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi yang lain dengan demikian perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja yang baru. (3) memastikan keadilan adalah manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Rismawati⁸ menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan marisoki Makassar. Kompensasi dan etos kerja secara bersama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja

⁷Sri Sumartiningih & Kuswardani (2011) "Pengaruh perubahan dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Global Prima Manado"Jurnal Unsrat EMBA No.3 Vol 4, No.4

⁸ Rismawati (2016). "The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar"Journal International Journal Of Scientific & Teknologi Research Vol 5, No. 6

karyawan). melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi dan etos kerja karyawan adalah korelasi yang tinggi yaitu 77,0%. dan kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Kanto⁹ (i) ada pengaruh sertifikasi Kinerja terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, (ii) ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, dan (iii) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

Zuchr¹⁰ hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fungsi kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan terhadap arah koefisien positif sebesar 0,298. nilai setiap tambahan 1% fungsi kepemimpinan yang bermakna, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,298 atau 29,80%. variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dan terhadap arah koefisien positif sebesar 0,530. Nilai setiap tambahan 1% berarti budaya organisasi, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,530 atau 53,00%. Pengujian nilai R² sebesar 0,586 (58,60%) menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terdiri dari fungsi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Muhammad¹¹ seperti yang dikutip dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja

⁹Kanto, Kulasse, " Pengaruh Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Bimbingan Sekolah Menengah Atas Negeri Di Sulawesi Selatan" *Businnes Education&Accraditation*, Vol 5, No.2.

¹⁰ Zuch Abdussamad (2016) "Leadership Function, Organizational Culture, Employee Performance" *Jurnal International*, Vol. 5 No.8

¹¹ Muhammad Musarrat Nawaz (2012). " Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfactiona Case Study of University of the Punjab, Pakistan" *International Journal Of Business and management* Vol 5, No. 3

karyawan. Studi penelitian lain juga menyebutkan hal yang sama seperti penelitian Mohammed dan Doghan¹² penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara motivasi kerja dan kinerja, dibidang pendidikan, yaitu bisnis jasa, sangat penting bagi keuntungan dan produktivitas usaha untuk mengetahui faktor motivasi yang meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian (1) Teni Teni Listiani & Dwi Kartini, menemukan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal mencapai visi dan misi organisasi, namun pengaruhnya tidak terlalu besar, (2) Pamela F. Resurreccion menemukan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam manajemen kinerja dan hubungannya dengan kompensasi, (3) Ojokuku R, Odetayo and Sajuyigbe yakni dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, menunjukkan korelasi positif dan negatif antara dimensi gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi, (4) Amris Rusli Tanjung & Yesi Mutia Basri menjelaskan tentang kuatnya hubungan kompensasi terhadap kinerja. (5) Hamzah Hafied menyatakan bahwa berdasarkan uji variabel bebas, kepemimpinan, kompensasi dan disiplin bekerja sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja, (6) John Johnson Wiley dalam penelitiannya menunjukan, bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* dan demokratis yang cukup *significant*. mempengaruhi kinerja. (7) Sri Sumartiningsih & Kuswardani, menemukan bahwa struktur organisasi berjalan dengan efektif dan efisien perlu berada dalam waktu tertentu untuk melakukan perubahan, yang akhirnya

¹² Mohammed Al Doghan & Sukaina Albar(2015). " *Influence of Motivation Factors on Employees Performance in Private Schools in Saudi Arabia*" *Journal of Human Resource and Sustainability Studies Vol.03, No. 4*

meningkatkan kinerja hanya struktur organisasi yang bisa melakukan perubahan yang dapat bertahan karena kondisinya siap menghadapi tantangan (8) Rismawati menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, (9) Kunto & Kulase hasil penelitian ini (i) ada pengaruh sertifikasi Kinerja terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, (ii) ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, dan (iii) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja (10) Zuch Abdussamad hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fungsi kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (11) Muhammad Musarrat Nawaz hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan (12) Mohammed Al Doghan & Sukina Aljabbar penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara motivasi kerja dan kinerja.

Hasil penelitian seperti yang dijelaskan, menemukan beberapa variabel yang berpengaruh langsung dan tidak langsung dengan kinerja adalah: (1) kepemimpinan, (2) struktur organisasi, (3) kompensasi dan (4) motivasi, dan variabel-variabel ini layak untuk dapat diteliti. Menurut beberapa teori, variabel kinerja banyak dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, struktur organisasi, kompensasi, dan motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini seperti yang disebutkan oleh : (1) Coulquitt mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dalam hal lain, juga mengatakan kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, struktur organisasi dan kepemimpinan secara tidak langsung, (2) Griffin mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan

dan motivasi (3) Mullins mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh imbalan, (4) Ivancovich & Kono Paske juga menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi yang antara lain reward dan sanction (5) Kreitner & Kinichi juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap financial social & phisic yang akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kesimpulan teori tersebut menyebutkan bahwa, beberapa variabel yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan kinerja adalah : (1) kepemimpinan, (2) struktur organisasi, (3) kompensasi dan (4) motivasi.

Studi awal pada Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara yang dilakukan pada Februari – April 2017 ditemukan bahwa 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 2016 sebesar 824 orang, tahun 2017 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 sumber daya manusia yang terdapat di Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara. Struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara disebutkan bahwa petugas pengumpul data di lapangan yaitu Mantri Statistik ditempatkan di wilayah kecamatan sebanyak 1 - 2 orang tergantung dari proporsional kerjanya, hal ini tidak dapat dipenuhi disebabkan Kekurangan sumber daya manusia. disamping itu pemekaran wilayah Kecamatan terus berlangsung, hal ini disiasati

oleh kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara, beberapa kecamatan dirangkap dengan satu orang petugas yang bertanggung jawab terhadap pengumpulan data di lapangan.

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 2016 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.

Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara dari 33 Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera hanya 30 Kantor Badan Pusat Statistik kabupaten dan kota yang sudah didirikan sedangkan sisanya belum didirikan, hal ini disebabkan belum adanya surat keputusan dari Badan Administrasi Kepegawaian Nasional, sehingga menyebabkan terkendalanya proses pengumpulan data di daerah Kabupaten dan Kota secara aktual pendidikan pemimpin tersebut adalah Sarjana (S1) berjumlah 8 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, sehingga model kepemimpinan yang harus dilakukan tidak akan efektif, secara aktual pendidikan dan pelatihan kepemimpinan hanya diikuti sertakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat eselon yang wajib dalam persyaratan dalam jabatan. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) kepemimpinan persyaratan eselon III sebesar 26 orang, sisanya sebesar 4 orang, hal ini disebabkan karena anggaran yang diperuntukan untuk pendidikan dan pelatihan jabatan sangat terbatas.

Struktur organisasi yang terdapat di Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara terdapat satu orang kepala, satu orang kepala sub tata usaha, dan 4 kepala Seksi, hal ini dirasakan masih bermasalah, yang disebabkan struktur organisasi tersebut masih terlalu gemuk atau besar, dan terlalu banyak seksi-seksi yang dipimpin oleh kepala seksi, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada petugas pengumpul data tidak terkoordinasi dengan baik, dan timbul masalah *ego subjekmeter*, yang menganggap *subjekmeter* yang bersangkutan lebih penting dari seksi yang lain, disamping itu tumpang tindih pekerjaan tidak dapat terelakkan, hal ini tercermin dari Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik yang menyebutkan bahwa Badan Pusat Stataistik Kabupaten dan Kota terdiri dari satu orang kepala dan 1 orang kasubag dan lima orang kasi.

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 renumerasi yang sama, dengan kata lain tidak ada perbedaan pemberian renumerasi terhadap semua petugas pengumpul data hal ini sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 122 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik

Studi awal pada Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera utara dan merujuk pada buku materi rapat teknis daerah pimpinan BPS Kabupaten dan Kota yang dilaksanakan di Medan pada tanggal 17 - 21 april 2017 menunjukkan adanya sebagian 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 2016 ada sebanyak 6 orang diberikan tindakan punishment.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa efektivitas pelaksanaan kinerja petugas pengumpul data ditentukan berbagai faktor. Pengaruh langsung dan tidak langsung mungkin saja terjadi dalam pola hubungan tersebut. Memperhatikan pentingnya pencapaian tujuan visi dan misi organisasi, maka faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut menjadi suatu hal yang perlu untuk diperbaiki, hal ini semakin didorong karena hasil monitoring dan evaluasi rutin yang dilaksanakan masih terdapat permasalahan-permasalahan yang harus dipecahkan bersama, hal inilah yang melatarbelakangi dilaksanakannya penelitian ini. Jadi dalam rangka meningkatkan kinerja petugas pengumpul data pada Badan Pusat Statistik kabupaten dan kota provinsi sumatera utara perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap Kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, menjelaskan secara konkret bahwa kinerja petugas pengumpul data pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara dapat dipengaruhi oleh banyak variabel, petugas pengumpul data merupakan tenaga fungsional yang melaksanakan peranya sebagai petugas pengumpul data. Kinerja petugas pengumpul data di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara dapat mensukseskan tujuan yang diharapkan. Kinerja petugas pengumpul data dapat dipandang sebagai variabel endogen dan

berulang kali dipengaruhi oleh berbagai variabel lain, sehingga banyak hasil-hasil penelitian menggambarkan hubungan secara kausalitas antar variabel terhadap kinerja dengan model yang berbeda-beda.

Model integrasi perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine dan Wesson menemukan bahwa terdapat banyak variabel yang memberikan pengaruh terhadap kinerja, antara lain variabel kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika adalah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja, sementara budaya organisasi, struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan dan pengaruh pimpinan, proses dan karakteristik tim serta karakter individu adalah variabel-variabel yang memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dan jika Badan Pusat Statistik Sumut dipandang sebagai sebuah organisasi maka kinerja petugas pengumpul data merupakan variabel yang akan dipengaruhi oleh berbagai variabel lain di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan uraian di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian antara lain : (1) Apakah model penelitian yang dihasilkan oleh Colquitt, LePine dan Wesson dalam Model Integrasi Perilaku Organisasi yang antara lain menemukan (a) pengaruh variabel kepemimpinan, dan (b) variabel struktur organisasi merupakan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja? (2) bagaimana model teoretik yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja? (3) bagaimana variabel kinerja dan variabel motivasi dipengaruhi oleh (a) kepemimpinan (b) struktur organisasi (c) kompensasi (4) struktur organisasi yang mana yang dapat mempengaruhi kinerja? (5) Apakah faktor motivasi dapat

menentukan kinerja individu? (6) Apakah masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan, variabel struktur organisasi dan variabel kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi motivasi sebagai model struktural satu? (7) Apakah masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan, variabel struktur organisasi dan variabel kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebagai model struktural dua?

1.3 Pembatasan Masalah

Petugas pengumpul data merupakan unsur penting dalam menunjang keberhasilan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara, meskipun bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan, tetapi eksestensinya tidak dapat dipandang secara parsial. Petugas pengumpul data memiliki karakteristik yang berbeda dengan tenaga kerja lainnya. Oleh karena itu pendekatan manajerial yang dilakukan akan berbeda dengan tenaga kerja lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan uraian tersebut diatas, penelitian tentang kinerja petugas pengumpul data akan difokuskan kepada pengembangan dan pembuktian model kinerja dengan hanya melibatkan faktor-faktor yang secara teoretis maupun empiris diduga lebih dominan mempengaruhi kinerja petugas pengumpul data yakni kepemimpinan, struktur organisasi, kompensasi, motivasi, kemudian mencari model yang efektif dan efisien kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara, dan faktor yang paling dominan untuk dapat menghasilkan mutu data yang baik dan benar.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah variabel kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara berpengaruh langsung terhadap motivasi petugas pengumpul data pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah variabel struktur organisasi Kabupaten dan Kota Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara berpengaruh langsung terhadap motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara, berpengaruh langsung terhadap motivasi petugas pengumpul data petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah variabel kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah variabel struktur organisasi Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara, berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara, berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?

7. Apakah variabel motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
8. Apakah variabel kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
9. Apakah variabel struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
10. Apakah variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
11. Bagaimanakah model kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara yang efektif dan efisien dan menggambarkan hubungan kausalitik antara variabel kepemimpinan, struktur organisasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja petugas pengumpul data pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung variabel kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara terhadap motivasi petugas pengumpul data pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?

2. Pengaruh langsung variabel struktur organisasi Kabupaten dan Kota Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara terhadap motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
3. Pengaruh langsung variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara terhadap motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
4. Pengaruh langsung variabel kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
5. Pengaruh langsung variabel struktur organisasi Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
6. Pengaruh langsung variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
7. Pengaruh langsung variabel motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
8. Pengaruh langsung variabel kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara melalui motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?

9. Pengaruh langsung variabel struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara melalui motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
10. Pengaruh langsung variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara melalui motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara?
11. Model kinerja yang efektif dan efisien yang dibangun melalui variabel kepemimpinan kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara, variabel struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara, variabel kompensasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara dan variabel motivasi petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik untuk kepentingan teoretis maupun kepentingan praktis. Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh suatu konsep yang teruji untuk menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan, variabel struktur organisasi, variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara dalam menghasilkan

data yang baik dan benar sesuai dengan mutu data. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu komunitas akademisi dalam pengembangan teori-teori kepemimpinan, struktur organisasi, kompensasi motivasi yang dapat meningkatkan kinerja khususnya petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara. Apakah semua variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap kinerja petugas pengumpul data Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Utara atau cukup hanya satu atau dua variabel independen.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan secara konseptual tentang kontribusi variabel-variabel yang diteliti, sehingga adapat dikembangkan bahkan diuji kembali oleh peneliti-peneliti bidang ilmu pendidikan.

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara, memberikan informasi tentang model kinerja yang efektif dan efisien dan variabel yang paling dominan untuk menghasilkan data yang baik dan benar serta variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan, struktur Organisasi, kompensasi dan motivasi sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja.
2. Bagi petugas pengumpul data memberikan umpan balik dalam rangka memahami model kinerja yang efektif dan efisien untuk pelaksanaan kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan, struktur

organisasi, kompensasi dan motivasi sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan mutu data

3. Penelitian lain sebagai informasi awal yang dapat digunakan sebagai dasar berpijak dalam melakukan kajian ulang dan mengembangkan penelitian tentang kinerja secara lebih rinci dengan variabel-variabel yang lebih kompleks

G, Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan berdasarkan metodologi penelitian ilmiah, akan tetapi sebaik apapun metodologi dan langkah-langkah yang dilakukan, tidak tertutup kemungkinan adanya kekeliruan atau kelemahan-kelemahan akibat keterbatasan yang ada. Keterbatasan-keterbatasan yang dapat diamati dan mungkin terjadi selama berlangsungnya penelitian, antara lain penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Sedangkan beberapa aspek dalam kepemimpinan, struktur organisasi, motivasi, kompensasi, dan kinerja lebih baik menggunakan pendekatan secara kualitatif. Ditinjau dari instrumen penelitian keakuratan temuan penelitian ini belum dapat dijamin sepenuhnya karena penelitian kuesioner oleh petugas pengumpul data sebagai observer tidak dapat dikontrol sepenuhnya oleh peneliti, hal ini disebabkan situasi dan kondisi beberapa wilayah pengumpulan data yang kurang terjangkau dan terlalu jauh untuk ditemui. Oleh karena itu, data yang diberikan angket dan observasi dengan keadaan lapangan tersebut diyakini sesungguhnya.