



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL MOTIVASI SEBAGAI
MEDIASI (STUDI PADA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KAUR)**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

SUMARYANI

NIM. 500763713

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND COMPENSATION ON
OFFICER'S PERFORMANCE WITH MOTIVATION
AS MEDIATING VARIABLE
(Case at Officer' of Employees and Transmigration Board of Kaur Regency)**

Sumaryani

Email :

Graduate of Magister Management
Universitas Terbuka

The objective of this research is to analyze influence of leadership and compensation toward officer's performance with motivation as mediating variable at the Employees and Transmigration Board of Kaur Regency. Respondents of this research are officers the Employees and Transmigration Board of Kaur Regency equal to 55 respondents. The method of intake sample was uses census method. The data analysis method was used partial least square analysis. The result show that's: *First*, leadership and compensation have a positive and significant influence on officer's performance of the Employees and Transmigration Board of Kaur Regency. *Second*, the motivation has a moderating role on the influence of the leadership and compensation toward officer's performance the Employees and Transmigration Board of Kaur Regency.

Keyword: Leadership, Compensation, Motivation and Performance

ABSTRAK**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL MOTIVASI
SEBAGAI MEDIASI
(Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Kaur)**

Sumaryani
Gmail :

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini tentang Kinerja (*performance*) yang merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Tujuan penelitian ini dilakukan analisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur serta analisis peran motivasi sebagai mediasi pada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Responden penelitian adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur berjumlah 55 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus. Metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis *partial least square* (PLS). Dari hasil penelitian diketahui bahwa: *Pertama* Motivasi pegawai dipengaruhi kepemimpinan. *Kedua*, Motivasi pegawai dipengaruhi Kompensasi. *Ketiga*, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. *Keempat*, Motivasi memiliki peran mediasi pada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja

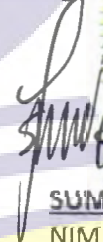
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

TAPM yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Variable Motivasi sebagai Mediasi*" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang di kutip maupun di rujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata di temukan adanya Penjiplakan (Plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bengkulu, 9 Maret 2020

Yang menyatakan



SUMARYANI

NIM : 500673713



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Sumaryani
NIM : 500763713
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Motivasi sebagai Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka Pada:

Hari /Tanggal : Rabu Maret 2020
Waktu : Pukul ... 14.30.. WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Amalia Kusuma wardini. SE.M.Com.Ph.d

Peguji Ahli

Prof. Dr.Ir.H.Musa Hubeis.MS.Dipl.Ing.DAE

Pembimbing I

Dr. Zainur Hidayah, S.Pi.,MM

Pembimbing II

Mohamad Toha, M.Ed., Ph.D

PERSETUJUAN TAPM

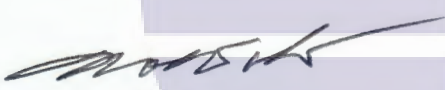
Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Motivasi sebagai Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur)

Penyusun TAPM : Sumaryani
 NIM : 500763713
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hariatau Tanggal :

Menyetujui,


Pembimbing II

Pembimbing I


Mohamad Toha, M.Ed., Ph.D
 NIP 19610203 198602 1 001


Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., MM
 NIP 19690313 200501 1 001

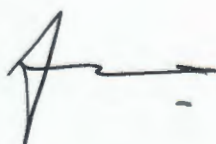
Penguji Ahli


Prof. Dr. Ir. H. Musa Hubeis, MS, Dipl. Ing DAE.
 NIP.

Mengetahui ,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan
 Bisnis,

Dekan Fakultas Ekonomi,





Amalia Kusuma Wardini, S., M.Com., Ph.D
 NIP. 19700918 200501 2 001

Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si
 NIP. 19720824 200112 12 1 001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Sumaryani
NIM : 500763713
Program Studi : Magister Manajemen atau MSDM
Tempat atau Tanggal Lahir : Bintuhan, 10 April 1978
Riwayat Pendidikan : SD Tahun 1991
SLTP Tahun 1994
SLTA Tahun 1997
SI Tahun 2003
Riwayat Pekerjaan : CPNS Tahun 2008
PNS Tahun 2009 sampai dengan Sekarang

Bengkulu, Februari 2020

Peneliti,



Sumaryani

NIM. 500673713

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Motivasi sebagai Mediasi”** ini dengan baik. Di dalam Kesempatan ini, Penulis mengucapkan terisehinggasih kepada semua pihak yang telah banyak memberi bantuan dan dorongan kepada penulis di dalam menyelesaikan tesis ini, kepada:

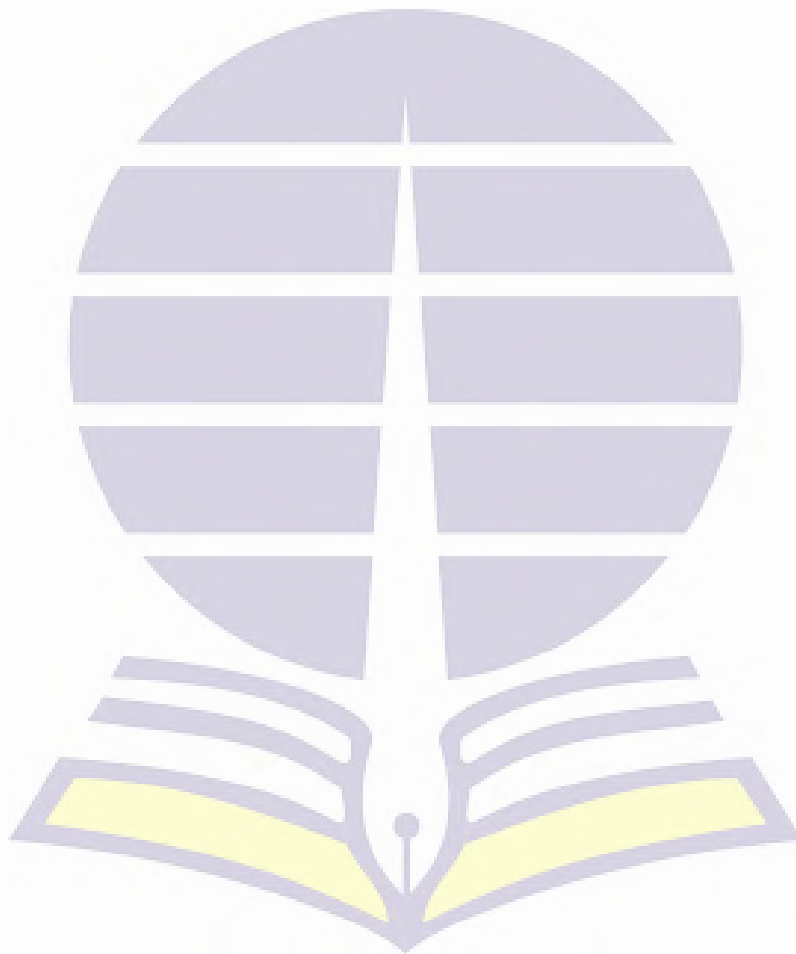
1. Bupati Kaur dan Kepala Dinas Perpustakaan Kabupaten Kaur yang telah memberikan izin melanjutkan pendidikan pada Program Pascasarjana di Universitas Terbuka Jakarta.
2. Bapak Dr. Zainur Hidayat, S.Pi, M.M. selaku Pembimbing Utama yang telah membantu di dalam memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan di dalam penyusunan proposal tesis ini.
3. Bapak Mohamad Toha, M.Ed., Ph.D selaku pembimbing pendamping yang telah membantu di dalam memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan di dalam penyusunan proposal tesis ini.
4. Segenap Dosen dan Staf pengajar Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
5. Semua pihak yang terlibat di dalam penyusunan proposal tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat bermanfaat

untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Semoga proposal tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Bengkulu, Februari 2020

Penulis,



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
PERNYATAAN TAPM	iv
HALAMAN PENGESAHAN TAPM	v
HALAMAN PERSETUJUAN TAPM	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.2 Motivasi	9
2.1.3 Kepemimpinan	21
2.1.4 Kompensasi	23
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Berfikir	27
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	29
3.2 Operasionalisasi Variabel	29
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Metode Pengumpulan Data	33
3.6 Metode Analisis Data	34
3.6.1 Analisis Deskriptif	34
3.6.2 Analisis SEM-PLS	35

BAB	IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
4.1.1.	Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur	43
4.1.2	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur	44
4.2	Karakteristik Responden	47
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	48
4.3.1	Deskripsi Variabel Kepemimpinan	48
4.3.2	Deskripsi Variabel Kompensasi	50
4.3.3	Deskripsi Variabel Motivasi	52
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja	54
4.4	Hasil Analisis Data	56
4.4.1	Pengujian <i>Outer Model</i>	56
4.4.2	Pengujian Model Struktural	68
4.5	Pembahasan	75
4.5.1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi	75
4.5.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi	77
4.5.3	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	79
4.5.4	Peran Mediasi Motivasi pada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	82
4.5.5	Peran Mediasi Motivasi pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	85
BAB	V KESIMPULAN dan SARAN	
5.1	Kesimpulan	89
5.2	Saran	90

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

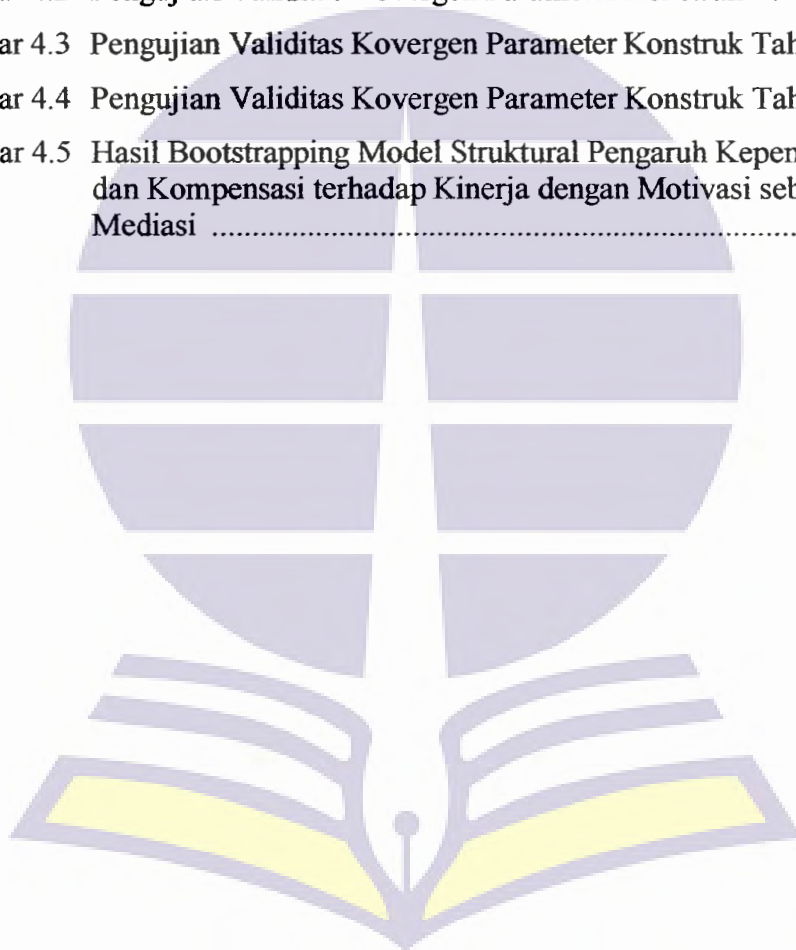


DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Variabel, Indikator dan Sumber Penelitian	31
Tabel 4.1	Karakteristik Demografi Responden	47
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel Kepemimpinan	49
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel Kompensasi	51
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel Motivasi	53
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel Kinerja .	54
Tabel 4.6	Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 1 ..	58
Tabel 4.7	Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 2 ..	60
Tabel 4.8	Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 3 ..	62
Tabel 4.9	Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 4 ..	63
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Validitas Diskriminan	65
Tabel 4.11	Pengujian AVE Konstruk Laten Variabel	66
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	67
Tabel 4.13	Nilai R-Square Model Struktural	68
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Hipotesis Model Struktural	70
Tabel 4.15	Perhitngan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi	73
Tabel 4.16	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Analisis	28
Gambar 4.1 Pengujian Validitas Kovergen Parameter Konstruk Tahap 1	58
Gambar 4.2 Pengujian Validitas Kovergen Parameter Konstruk Tahap 2	60
Gambar 4.3 Pengujian Validitas Kovergen Parameter Konstruk Tahap 3	61
Gambar 4.4 Pengujian Validitas Kovergen Parameter Konstruk Tahap 4	63
Gambar 4.5 Hasil Bootstrapping Model Struktural Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Mediasi	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan derasnya arus globalisasi telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di tempat kerja. Era globalisasi, yang ditandai antara lain dengan adanya percepatan arus informasi menurut adanya sumber daya manusia yang mampu menganalisa informasi dan mengambil keputusan dengan cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat di peroleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan teknologi serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya.

Sumber daya manusia dengan karakteristik kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah organisasi di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi sumber daya manusia seperti itu, secara tidak langsung akan dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pegawai sebagai unsur utama sumber daya yang dimiliki negara dan mempunyai peran yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan dan pencapaian tujuan organisasi. Sosok pegawai yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kemampuan dan kompetensi yang di inginkan oleh organisasi (Sunarno, 2007).

Oganisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian kinerja yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan proses di dalam pencapaiannya.

Kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi di dalam pencapaian produktivitas.

Kinerja adalah suatu pengukuran metode kerja yang dilakukan setiap pekerjaan dengan menggunakan sumber daya yang terbatas untuk mencapai setelah pekerjaan tersebut selesai di kerjakan (Siagian, 2009). Peningkatan kinerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh setiap organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah di dalam usaha mencapai tujuannya. Keberhasilan usaha tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja atau pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh percaya diri, sehingga pekerjaan tersebut akan diselesaikan dengan hasil yang baik (Manhub, 2007).

Kinerja tidak muncul dengan sendirinya, artinya kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor strategis seperti kepemimpinan dan kompensasi. Hal ini sebagaimana pendapat Robbins (2003) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika kepemimpinan dijalankan dengan baik dan sesuai dengan keinginan pegawai sehingga kepemimpinan tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Begitu halnya dengan dengan kompensasi, di mana jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai telah mampu memenuhi harapan pegawai, sehingga kinerja pegawai akan cenderung meningkat.

Kepemimpinan, melalui prosesnya yang panjang, mampu mengubah gairah orang-orang yang ada di di dalamnya atau sebaliknya menjadi sangat tertekan dan gelisah. Akibat krisis kepemimpinan, banyak orang yang menderita,

yang mengalami *burn-out*, yang tidak dapat menikmati hidup di dalam pekerjaannya, serta banyak biaya yang dikeluarkan untuk mengobati sakit emosional di tempat kerja. Pentingnya arti kepemimpinan bagi organisasi menjadi kebutuhan yang sangat mendesak untuk diberikannya pendidikan kepemimpinan bagi para manajer dan pemimpin (Lian dan Tui,2017).

Beberapa teori kepemimpinan di dalam perkembangannya telah menekankan bahwa fokus kepemimpinan harus digeser dari orientasi perilaku ke orientasi tugas dan hasil pekerjaan (Robbins, 2008). Hal ini didasari suatu praktik kepemimpinan yang gagal menciptakan keefektifannya karena terlalu berbelas kasihan, kurang tegas dan tidak disiplin. Namun rupanya penerapan teori yang berorientasi tugas pun kerap kali menimbulkan masalah kemanusiaan dan menyeret orang-orang yang terlibat di dalamnya kurang memperhatikan sifat dan perilaku baik untuk pengangkatan pemimpin maupun di dalam proses kepemimpinan.

Sejatinya penerapan teori kepemimpinan yang dilakukan pemimpin organisasi didasarkan atas pertimbangan visi dan misi organisasi yang tentu saja berbeda karakteristiknya dengan organisasi lain. Pemimpin dengan kewenangan dan tanggungjawabnya dapat mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan (*leadership style*) sangat menentukan keberhasilan mempengaruhi bawahan di dalam bekerja. Jika bawahan merasa senang dengan gaya kepemimpinan atasannya, sehingga bawahan akan melaksanakan setiap instruksi yang diberikan dengan secara serius dan bertanggungjawab.

Dari uraian tersebut, timbul suatu kesadaran untuk kembali kepada *fitrah* kepemimpinan yang berangkat dari pusatnya kesucian diri, yaitu hati yang terjaga secara ikhlas yang dituntun sistem nilai terutama sistem nilai agama dan moral. Seluruhnya berasal dari kesadaran diri bukan karena ingin dipuji dan mendapat dukungan semata.

Seorang pimpinan yang menjalankan kepemimpinan dengan baik dan sesuai, sehingga akan mengalami kemudahan dan keberhasilan di dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Namun, jika seorang pimpinan bersikap sewenang-wenang dan otoriter, sehingga akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan, karena pegawai menjadi tidak percaya terhadap pimpinan.

Berkaitan dengan kepemimpinan, Bass (2003) untuk dapat mengelola unsur manusia sebagai tenaga kerja yang efektif menuju ke arah tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin. Alat yang paling penting yang dimiliki oleh seseorang pemimpin untuk menetapkan tujuan dan sasarnya yang berorientasi ke masa depan adalah orang atau sumber daya manusianya. Untuk dapat mencapai hasil melalui orang-orang tersebut, pertama harus mampu menanamkan pada usaha pencapaian tujuan organisasi. Kedua, mengendalikan dan mengkoordinasikan kegiatan dan usaha bawahannya ke arah pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, akhirnya mampu membantu bawahannya untuk mengembangkan kemampuannya, sehingga mereka akan mampu memberikan sumbangan yang lebih besar (Bass dan Avolio, 1994).

Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi di dalam suatu organisasi adalah upaya pembinaan personil yang bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja individu (secara khusus) dan kinerja organisasi secara umum. Kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai merupakan suatu bentuk dari kesetiaan, dedikasi dan kinerja yang baik yang ditopang oleh sikap, mental, kedisiplinan dan budi pekerja yang baik pula. Dari sisi organisasi kompensasi ditujukan untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pegawai.

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa “*employer*” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak berupa uang (*non financial*) (Robbins, 2008:146). Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai, karena dengan pemberian kompensasi tersebut pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari pendapat Robbins (2008:146) tersebut terlihat bahwa motivasi merupakan *variable* yang juga dapat mendorong pencapaian kinerja seseorang. Motivasi adalah suatu dorongan dan semangat di dalam bekerja (Robbins, 2008). Semakin tinggi motivasi kerja, tentu saja akan meningkatkan semangat mencapai prestasi atau kinerja yang diharapkan.

Mangkunegara (2006) menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai di dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan organisasi tempatnya bekerja. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerjanya

akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Jika di dalam diri pegawai telah tertanam bahwa menciptakan laporan keuangan daerah yang berkualitas adalah tanggungjawabnya, sehingga pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mampu melakukannya. Termasuk pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

Survei pendahuluan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur terlihat bahwa secara umum pegawai belum memiliki kinerja yang optimal, seperti dari sisi kuantitas, pegawai terkadang belum dapat mengerjakan tugas sesuai standar, dari sisi ketepatan waktu masih banyak pekerjaan yang tertunda penyelesaiannya.

Kondisi kinerja pegawai yang masih rendah ini kemungkinan disebabkan karena motivasi kerja dan kepuasan kerja yang rendah serta kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai mengenai prosedur kerja, baik secara administrasi maupun secara teknis untuk kelancaran pelaksanaan tugas, kurangnya kompensasi dan faktor lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik dan hubungan antar individu maupun leadership.

Penyebab lain masih rendahnya kinerja pegawai adalah kompetensi pegawai yang belum memadai. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi kerja pegawai disebabkan rendahnya kompensasi penghasilan yang diterima pegawai, reward atas prestasi dan pengembangan karir pegawai kurang diperhatikan oleh organisasi.

Selain itu masih adanya perilaku pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur di dalam menjalankan pekerjaannya kurang disiplin di dalam bekerja, sering pulang cepat, terlambat masuk kantor, keluar kantor tanpa ada ijin atasan, hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai Penilaian angka kredit pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur rerata terkategori baik. Namun perlu peningkatan kinerja yang lebih baik lagi.

Dari latar belakang di atas penulis ingin meneliti mengenai kepemimpinan, kompensasi dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur).*

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan di teliti di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur?

3. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur?
4. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur?
5. Bagaimana motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian yang dicapai di dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.
5. Menganalisis peran mediasi motivasi pada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis, yakni:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi civitas akademika terutama di dalam pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya terutama mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur, sebagai bahan masukan dan informasi berkenaan dengan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan bersama dengan tercapainya sasaran dan tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja juga disebut *result* (Robbins, 2008) yang berarti apa yang telah dicapai atau dihasilkan oleh pegawai. Menurut Suyadi Prawirosentono (2001: 2), kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, di dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Benardin dan Russel (1993:518-520) mengemukakan 6 kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas. Tingkat dimana hasil aktivitas yang akan dilakukan mendekati sempurna di dalam arti penyesuaian beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan di dalam istilah-istilah seperti dollar, jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari suatu koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi di dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Hubungan Interpersional. Tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik dan kerja sama antara rekan kerja di unit kerjanya.

2.1.2 Motivasi

Motivasi kerja menunjukkan sejauh mana seseorang memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Motivasi kerja adalah sebuah kepercayaan pada penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesional dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan di dalam profesi (Ivancevich *et al*, 2006). Motivasi kerja juga diartikan oleh Hasibuan (2004) sebagai dorongan di dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutasehinggaan kepentingan organisasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai di dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Di dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu dihadapkan oleh, motif, harapan, dan insentif. Ini dikemukakan oleh Rivai (2005: 104) yang menyatakan bahwa: “Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iktiklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien”. Seperti yang dikatakan Martoyo (2010) motif atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana dia bekerja.

Dengan demikian, motivasi hanya memberikan upaya minimum di dalam hal bekerja, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan *motivation* adalah factor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Notoatmodjo (2008), menyatakan bahwa “motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan, satu atau lebih kebutuhan harus dapat terpenuhi untuk dapat termotivasi.” Pernyataan ini memberikan arti bahwa seseorang akan melakukan sesuatu apabila ada yang ingin diperolehnya.

Motivasi mengandung tiga unsur pokok yaitu : kebutuhan, dorongan dan tujuan. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para pegawai atau bawahan atau pengikut. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan

gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat atau bekerja. Sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Hasibuan, 2004). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi pada dasarnya tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan trampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada “orang-orang yang mampu” untuk mengerjakan pekerjaan tersebut dan bagi orang-orang yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi.

Motivasi merupakan hal penting di dalam kelangsungan hidup suatu organisasi di dalam mencapai tujuannya secara optimal. Hal ini disebabkan dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2004: 34) beberapa alasan dasar mengapa motivasi penting dilakukan pimpinan organisasi terhadap pegawainya adalah:

1. Pimpinan membagi-bagikan pekerjaan kepada pegawai bawahan untuk dikerjakan dengan baik.

2. Ada pegawai yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan di dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan.

Oleh karena itu, pemberian motivasi dari pimpinan kepada pegawai atau bawahan harus dapat:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan tingkat absensi pegawai.

Motivasi hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, bagi orang-orang yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi. Memotivasi bawahan itu merupakan hal sulit, karena pimpinan harus mengetahui dan memahami kebutuhan, keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil kerjanya. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan, baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Kebutuhan setiap orang adalah sama, misalnya orang butuh sehinggal dan minum, tetapi keinginan setiap orang belum tentu sama, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya.

Menurut Matutina (2002: 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan, mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2004: 95).

Motivasi menurut Nugroho (2005), merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi ini timbul tidak hanya karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia sesuatu yang terbatas, dengan demikian kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya. Sedangkan menurut Nawawi (2005), motivasi merupakan proses psikologis yang berlangsung di dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini menghasilkan dorongan (motif) berupa kehendak, kemauan dan keinginan untuk bertindak atau berbuat melalui pengambilan keputusan.

Di dalam memotivasi bawahan, pimpinan harus menyadari bahwa orang mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dari hasil pekerjaannya. Menurut Peterson dan Plowman (di dalam Hasibuan, 2004: 93) keinginan-keinginan tersebut adalah:

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat sehinggan dan sehinggan untuk mempertahankan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Selanjutnya dikatakan pula oleh Hasibuan (2009: 94) kebutuhan-kebutuhan pegawai yang dapat dipuaskan dengan bekerja adalah:

1. Kebutuhan fisik dan keamanan, yaitu kebutuhan yang menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti sehinggan, minum, tempat tinggal dan semacamnya, disamping kebutuhan akan rasa aman di dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain, sehingga terdapat berbagai kebutuhan yang hanya dapat dipuaskan apabila masing-masing individu di tolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik, ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

Di dalam teori motivasi Herzberg, motivasi diidentifikasi menjadi dua jenis motivasi, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Uraian dua jenis motivasi tersebut diuraikan berikut ini.

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari di dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011; 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang pegawai dapat berhasil di dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. *Recognition* (pengakuan atau penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain

- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji promosi

3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan di dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat di dalam pekerjaannya.

4. *Responsibility* (tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. *Advancement* (pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, sehingga pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah

dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang di dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011: 160), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah berikut:

1. *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat di dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat di dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan di dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing masing manajer yang bersangkutan. Di dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

2. *Quality supervisor* (supervisi)

Dengan *technical supervisor* yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para

pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, sehingga minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

- a) *Technical skill* (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
- b) *Human skill* (kecakapan konsektual) adalah kemampuan untuk bekerja di di dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c) *Conseptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga di dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu di dalam uasaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

4. *Working Condition* (kondisi kerja)

Masing-masing manejer dapat berperan di dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan

kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. *Wages* (gaji)

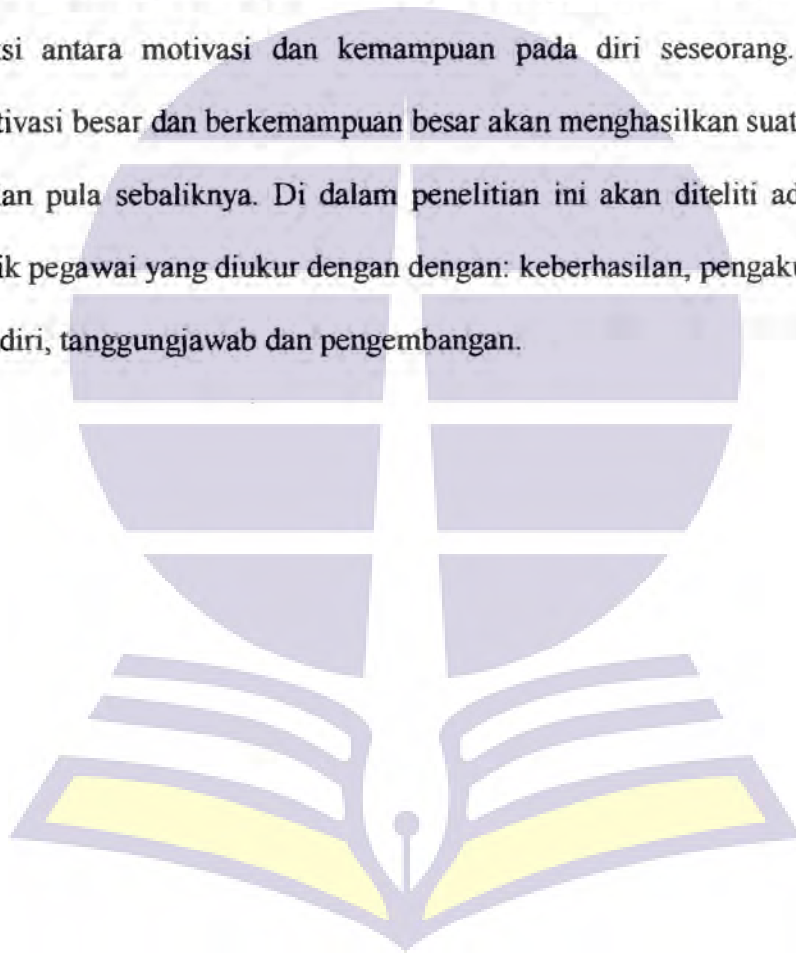
Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku di dalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan di bawah pengawasannya mendapat kompensasi atau kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di dalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

Menurut Robbins (2006) motivasi adalah pendorong yang merupakan suatu usaha yang didasari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi diukur dorongan pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan pernyataan responden tentang tingkat pemenuhan kebutuhan minimum melalui upah atau gaji yang didapat atau diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Indikatornya meliputi: Kebutuhan sandang, pangan, papan, kebutuhan istirahat, dan gaji

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, merupakan kebutuhan akan kondisi aman dan tenteram, bebas dari rasa takut akan penghidupannya dimasa yang akan datang dan adanya jaminan akan pekerjaan bila terjadi sesuatu atas dirinya, yang diukur dengan adanya jaminan hari tua dan asuransi, tingkat keyakinan pekerja untuk dapat bekerja selamanya dan tersedianya peralatan pelindung keselamatan pekerjaan. Indikator kebutuhan ini meliputi: Keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja, perasaan khawatir, adanya tekanan, bebas dari rasa takut, keamanan harta di tempat kerja pada jam kerja.
3. Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan di dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima di dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. Indikator dari kebutuhan ini meliputi: memiliki teman, dicintai dan mencintai layaknya keluarga, diterima di dalam pergaulan kelompok dan lingkungan, program pelatihan dan pengarahan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan, merupakan pemberian penghargaan oleh pimpinan atas prestasi kerja di dalam menjalankan pekerjaannya, Kebutuhan ini indikatornya yaitu pemberian pujian, penghormatan, pengakuan, pemberian tanda kehormatan atau penghargaan, pemberian hadiah.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan untuk mewujudkan kemampuan serta mengembangkan diri di tempat ia bekerja. Indikatornya yaitu: merasa telah menjadi diri sendiri, dapat mengerjakan sesuatu yang disukai dengan senang hati, keinginan berprestasi, perasaan puas atas pekerjaan yang ditekuni.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa di dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa perilaku seseorang muncul karena adanya dorongan tertentu. Perilaku merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan pada diri seseorang. Orang yang bermotivasi besar dan berkemampuan besar akan menghasilkan suatu karya besar, demikian pula sebaliknya. Di dalam penelitian ini akan diteliti adalah motivasi intrinsik pegawai yang diukur dengan dengan: keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan pengembangan.



2.1.3 Kepemimpinan

Menurut Tambunan (di dalam Wibawa, 2012) kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain supaya mereka dapat bekerjasama mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah kesanggupan yang dipunyai oleh seseorang untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain menurut kepemimpinannya. Hal ini berarti bahwa seseorang yang sanggup mengarahkan atau mempengaruhi orang lain pada satu posisi yang berfungsi sebagai seorang pemimpin. Bennis (di dalam Wibawa, 2012) menyatakan kepemimpinan perlu untuk menolong organisasi, mengembangkan pandangan baru, bagaimana supaya mereka dapat maju, kemudian memobilisasi perubahan organisasi menuju pandangan baru.

Menurut Stogdill (di dalam Robbins, 2008) kepemimpinan adalah merupakan bentuk aktivitas – aktivitas anggota kelompok yang berkaitan tugasnya. Kepemimpinan di dalam kaitannya dengan bawahan telah diidentifikasi menjadi dua yaitu:

1. Orientasi tugas (*task Oriented*) atau struktur insiatif (Perilaku Tugas).

Di dalam hal ini pemimpin mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan serta lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan. Perilaku tugas diarahkan sebagai tingkatan sejauh mana pemimpin memberikan petunjuk dan pengarahan kepada bawahan, yaitu dengan memberitahukan kepada mereka apa yang harus

dilakukan, bagaimana melakukannya, kapan melakukannya, bahwa untuk berpartisipasi di dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan di di dalam kelompok, cenderung mengembangkan pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara – cara mengerjakan tugas yang benar. Pemimpin yang memiliki kecenderungan membentuk struktur fungsi atau menfokuskan pada tujuan dan hasil. Di dalam kepemimpinan perilaku tugas pencapaian tujuan dengan tetap mengawasi pegawai untuk bekerja sama sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan merupakan suatu keharusan.

Siagian (1994) berpendapat, bahwa perilaku tugas sebagai prakarsa struktur memegang peranan penting karena dengan demikianlah terdapat kejelasan dan ketegasan tentang berbagai tugas yang akan dijalankan, disertai tuntutan pemenuhan standar hasil kerja yang diterima dan dipahami oleh para pekerja yang harus menyelesaikan tugas – tugas tertentu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan harus ditaati oleh semua pihak.

2. Orientasi pengembangan (*Empowering oriented*) atau Konsiderasi (Perilaku Hubungan).

Pemimpin mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi, mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas – tugas dengan memberikan kesempatan bahwa untuk berpartisipasi di dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan – hubungan yang saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok. Perilaku hubungan merupakan suatu tingkatan sejauh

mana pemimpin melakukan hubungan dua arah dengan bawahan yaitu dengan cara mendengarkan dan memberikan dukungan atas pekerjaan yang dilakukan bawahan.

Menurut Gibson (1997), pemimpin yang berpusat pada pegawai percaya di dalam mendelegasikan pengambilan keputusan dengan cara membentuk suatu lingkungan suportif. Pemimpin yang berpusat pada pegawai memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi para pengikutnya. Konsiderasi melibatkan perilaku yang menunjukkan persahabatan, saling percaya, menghargai, kehangatan dan komunikasi antara pimpinan dan pengikutnya. Pemimpin yang mempunyai konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan partisipasi.

2.1.4 Kompensasi

Menurut Echols dan Shadily (2005) kompensasi berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah yang diberikan kepada seseorang karena seseorang tersebut telah melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut sebagai apresiasi, sebagai ucapan terima kasih dan perhatian pemberi kerja (Wijanarko, 2005). Kompensasi adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho, 2006:5). Menurut Simamora (2004:514) "kompensasi adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Pengertian lain, kompensasi adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai

dengan tujuan agar pegawai senantiasa melakukan pekerjaan dengan baik dan lebih baik lagi.

Ivancevich *et al* (2006:226) membagi kompensasi menjadi dua jenis yaitu:

a. Kompensasi ekstrinsik (*extrinsic compensation*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

1) Kompensasi finansial:

a) Gaji dan upah Gaji adalah balas jasa di dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran di dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

b) Tunjangan pegawai seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja pegawai, namun didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran

c) Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi

2) Kompensasi non finansial:

a) Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan

untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

b) Promosi: Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan di dalam alokasi penghargaan promosi.

b. Kompensasi intrinsik (*intrinsic compensation*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

- 1) Penyelesaian (*completion*) Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
- 2) Pencapaian (*achievement*) Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul di dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- 3) Otonomi (*autonomy*) Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh pegawai di dalam situasi tertentu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian di dalam konteks pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan dan dapat dijadikan sebagai landasan empiris di dalam mengembangkan penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian antara lain:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dewi dan Herachwati (2010)	Menganalisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai	Sampel : Pegawai PT Bangun Satya Wacana, Surabaya Metode : Survei Kuesioner Alat Analisis; Regresi berganda	Penelitian menguatkan Kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2	Andira dan Budiarto (2011)	Menganalisis pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Lini Depan Organisasi Jasa	Sampel : Pegawai Perusahaan Jasa Metode : Survei Kuesioner Alat Analisis; Regresi berganda	Penelitian membandingkan Kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3	Maulizar <i>et al</i> , (2012)	Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	Sampel : Pegawai Bank Banda Aceh Metode : Survei Kuesioner Alat Analisis; Regresi berganda	Mengulang Kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4	Pareke (2004)	Menganalisis Konseptualisasi Kepemimpinan Transformasional dan pemodelan Hubungannya dengan kepuasan kerja, komitmen Organisasional, Organisasional Citizenship Behavior, dan Keinginan berpindah	Sampel : Pegawai Rumah Sakit dan Perguruan Tinggi Metode : Survei Kuesioner Alat Analisis; Struktural Equation Modeling	Menguatkan Kepemimpinan tranformasional berhubungan dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, OCB, dan Keinginan Berpindah Pegawai

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Sari (2020)	Menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan <i>punishment</i> terhadap kinerja pegawai	Sampel : Pegawai Bank Mandiri Metode : Survei kuesioner Alat analisis: Analisis regresi	Memodifikasi Kepemimpinan, kompensasi dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri.
6	Tahar (2012)	Mengkaji mengenai sistem remunerasi berbasis kinerja di Bank Indonesia	Analisis deskriptif kualitatif	Pengukuran kinerja karyawan Bank Indonesia mempunyai bentuk yang berulang setiap tahunnya. Posisi tempat kerja karyawan membedakan remunerasi yang diterima karyawan.
7	Karo-karo dan Walukow (2013)	Menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja	Analisis regresi berganda	Pemberian tunjangan kinerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.
8	Hanif (2016)	Menganalisis sistem kompensasi PNS berbasis kinerja	Analisis deskriptif kualitatif	Sumberdaya manusia menempati posisi yang strategis di dalam sebuah organisasi, karena sumberdaya manusia terlibat langsung di dalam proses manajemen dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi, oleh karena itu kebijakan di dalam bidang SDM harus diarahkan pada peningkatan kesejahteraan yang berkeadilan, sesuai dengan proporsi dan tanggungjawab masing-masing pegawai. Di dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, potensi sumberdaya manusia harus dimaksimalkan, pencapaian tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada sarana dan pra sarana tetapi lebih tergantung pada kinerja SDM yang dimiliki

Berdasarkan pemaparan di atas, diketahui bahwa penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang ini. Perbedaannya terletak pada variabel yang diteliti, lokasi dan metode penelitian. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah regresi pemoderasi.

2.3 Kerangka Befikir

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja. Dari uraian konsep teori dan hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Dari uraian tersebut, secara skematis kerangka analisis penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1

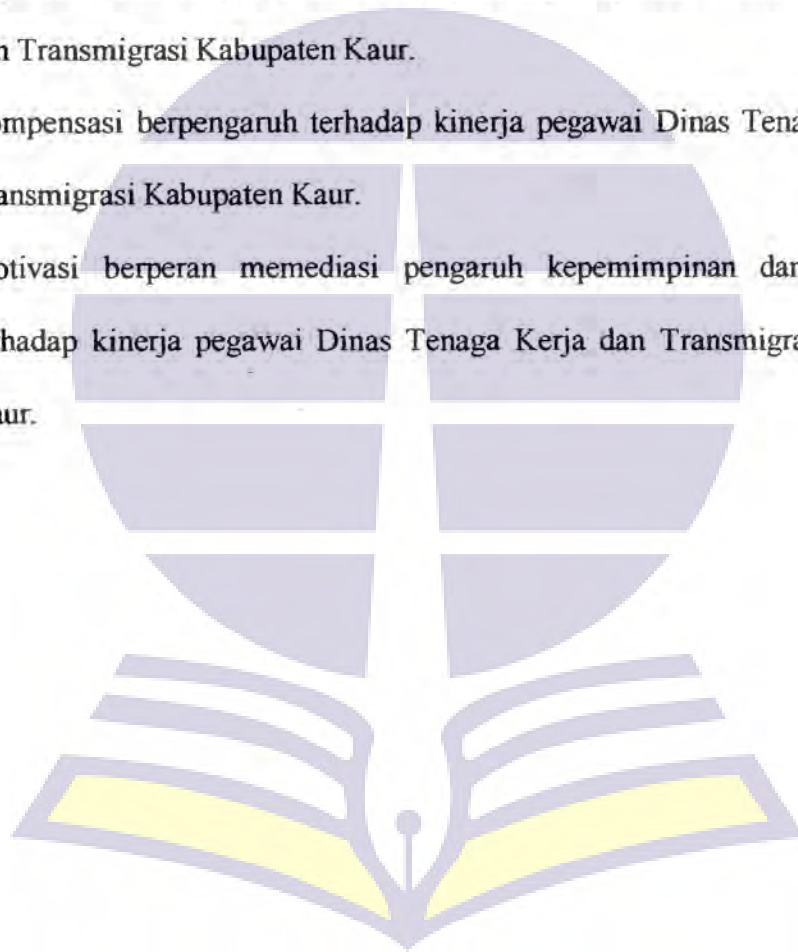


Gambar 2.1 **Kerangka Analisis**
Sumber: Bass (2003); Stogdil (di dalam Robbins, 2008); Ivancevich et al. (2006) dan Schuller (2009)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka analisis di atas, sehingga hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.
- 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.
- 4) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.
- 5) Motivasi berperan memediasi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan cara *explanatory*. Menurut Ghozali (2013) penelitian *explanatory* adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan lapangan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantitatif maupun dengan cara kualitatif.

Metode penelitian ini secara umum lebih dikenal dengan metode survey yang berusaha untuk mengumpulkan fakta-fakta dari fenomena-fenomena yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dengan cara menunggu munculnya fenomena atau mencatat kejadian yang disurvei. Metode survey membedah dan menguliti serta menggali masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung (Ghozali, 2013).

3.2 Operasionalisasi Variabel

1. Kepemimpinan adalah perilaku kepala unit atau devisa pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur di dalam pengelolaan pegawai dan organisasi secara keseluruhan.
2. Kompensasi adalah persepsi dari pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur tentang pendapatan yang diterima setiap bulannya apakah cukup atau tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Motivasi merupakan dorongan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur yang merupakan suatu usaha yang didasari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.
4. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur berdasarkan kemampuan yang dimilikinya, sehingga tujuan organisasi tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 3.1
Variabel, Indikator dan Sumber Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1	Kepemimpinan	Orientasi tugas	1) Menyediakan bantuan 2) Perhatian pada standar kerja 3) Pembagian tugas 4) Supervisi	Stogdil (di dalam Robbins, 2008)
		Orientasi Pengembangan	1) Evaluasi untuk perbaikan 2) Intervensi pemimpin 3) Delegasi tanggungjawab 4) Pujian atas keberhasilan	
2	Kompensasi	Finansial	1) Gaji dan upah 2) Tunjangan pegawai 3) Bonus dan insentif	Ivancevich <i>et al.</i> (2006)
		Non Finansial	1) Penghargaan interpersonal 2) Promosi	
3	Motivasi	Keberhasilan	1) Ingin mencapai prestasi 2) Ingin berkarir di dalam bidang tugas 3) Ingin mencapai standar tugas	Luthan (2011)
		Pengakuan	1) Ingin mendapatkan penghargaan 2) Ingin mendapatkan imbalan 3) Ingin diakui	
		Pekerjaan itu sendiri	1) Ingin pekerjaan yang sesuai keinginan 2) Ingin Pekerjaan yang menantang 3) Ingin pekerjaan yang sesuai kemampuan	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
		Tanggungjawab	1) Ingin wewenang yang jelas 2) Ingin beban kerja yang jelas 3) Ingin tanggungjawab penuh	Luthan (2011)
		Pengembangan	1) Ingin pengembangan diri 2) Ingin eksis 3) Ingin pengembangan karir	
4	Kinerja	Loyalitas Kerja	1) Loyalitas terhadap pimpinan 2) Loyalitas terhadap perusahaan 3) Loyalitas terhadap peraturan undang-undang	Schuller (2009)
		Keandalan Kerja	1) Bekerja tanpa kesalahan 2) Bekerja dengan penuh tanggungjawab 3) Bekerja tanpa menunggu perintah	
		Kemampuan Kerja	1) Memiliki kemampuan bekerjasama dengan tim 2) Memiliki kemampuan akademik 3) Memiliki pengalaman bekerja	
		Keterampilan Kerja	1) Memiliki keterampilan sesuai bidang tugas 2) Memiliki keterampilan mengoperasikan peralatan kerja 3) Memiliki keterampilan diplomasi	
		Kualitas Kerja	1) Hasil kerja sesuai standar 2) Hasil kerja memiliki akurasi yang baik 3) Hasil kerja dilakukan dengan teliti	
		Kuantaitas Kerja	1) Hasil kerja memenuhi standar kuantitas yang ditetapkan 2) Pegawai dapat mengerjakan beberapa tugas 3) Pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu	Schuller (2009)

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur yang berjumlah 55 orang. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *sensus*. Menurut Sugiyono (2013) metode *sensus* adalah metode pengambilan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai unit analisis.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2013) data primer adalah data pokok yang digunakan di dalam penelitian. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner berisi item-item penilaian responden yang menyangkut kepemimpinan, kompensasi dan kinerja pegawai. Untuk memudahkan di dalam pengolahan data, setiap item pertanyaan disertai dengan pilihan jawaban. Item pertanyaan tersebut diberi skor skala. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert (*likert scale*) 5 point. Masing-masing pertanyaan yang diajukan disiapkan 5 alternatif jawaban yang masing-masing diberi skor sebagai berikut:

- 1) Alternatif jawaban (SS), dengan skor 5 (Sangat setuju)
- 2) Alternatif jawaban (S), dengan skor 4 (Setuju)
- 3) Alternatif jawaban (N), dengan skor 3 (Netral)
- 4) Alternatif jawaban (TS), dengan skor 2 (Tidak setuju)
- 5) Alternatif jawaban (STS), dengan skor 1 (Sangat tidak setuju)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data lapangan dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang didasarkan pada referensi dan buku-buku yang ada di perpustakaan, literature, jurnal, dan publikasi ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

2. Studi Lapangan

a) Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, di dalam hal ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

b) Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang disebarakan kepada responden merupakan kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut dengan pilihan jawaban. Penyebaran kuesioner langsung dibagikan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur yang menjadi responden penelitian.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002), analisis deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian di dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data di dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Analisis deskriptif umumnya digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden (jika ada). Statistik deskriptif di dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik variabel penelitian, antara lain nilai minimum, maximum, mean, dan standar deviasi.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan jawaban responden terhadap variabel penelitian yang telah dijawab dengan skala *Likert*. Di dalam skala *Likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator atau item pertanyaan. Jawaban dari jawaban responden terhadap item-item tersebut merupakan variabel penelitian (Jusmin, 2013). Untuk menghitung nilai rata-rata (*mean*) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Mean} = \frac{\sum fx}{N} \quad (\text{Cooper dan emory, 1996})$$

Dimana :

f = Frekwensi jawaban responden

x = Skor jawaban responden

N = Jumlah sampel

Selanjutnya kita hitung juga skala interval jawaban responden, yang bertujuan untuk memudahkan interpretasi hasil, dengan rumus :

$$\text{Mean} = \frac{U-L}{K} \quad (\text{Cooper dan emory, 1996})$$

Dimana :

U = Skor jawaban tertinggi

L = Skor jawaban terendah

K = Jumlah kelas interval

Dari rumus di atas, sehingga skala interval yang digunakan di dalam penelitian ini adalah :

Skor jawaban tertinggi (U) = 5

Skor jawaban terendah (L) = 1

Jumlah kelas interval (k) = 5

Skala interval = $\frac{5-1}{5} = 0,80$

5

Jadi jarak (skala) setiap kelas interval sebesar 0,80.

Selanjutnya dari skala interval yang didapat, diinterpretasikan ke di dalam rata-rata jawaban responden dengan kriteria :

4,20 – 5,00	Sangat Tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi
2,60 – 3,39	Cukup Tinggi
1,80 – 2,59	Rendah
1,00 – 1,79	Sangat Rendah

3.6.2 Analisis *Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS)*

Analisis data di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). hal ini dikarenakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan dua variabel laten endogen (dependen) dan dua variabel laten eksogen

(independen), menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) PLS baik digunakan pada penelitian kuantitatif yang menggunakan model penelitian yang kompleks, yaitu model yang terdiri atas banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks), menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan yang menggunakan efek mediasi atau moderasi. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2013), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2013), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data sampel tidak mengharuskan besar, Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif (Ghozali, 2013). Tahapan analisis data akan dilakukan dengan menggunakan *software smartPLS* yang diuraikan sebagai berikut:

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Model (Model Pengukuran) digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model dengan Smart PLS yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas.

b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Menurut Ghozali (2013) Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Di dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2013).

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan proses *bootstrapping* atau *resampling bootstrapping*. Pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Kriteria untuk menolak dan menerima hubungan yang diajukan dapat dilihat dari perbandingan antar nilai t-statistik dan t-tabel. Jika nilai t-statistik > t-tabel sehingga hipotesis yang diajukan diterima (Ghozali, 2014). Berdasarkan tujuan penelitian, sehingga rancangan uji hipotesis di dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,5$, dengan derajat bebas sebesar 153 sehingga nilai t-tabel sebesar 1,97.

Berdasarkan hal tersebut sehingga kriteria penerimaan hipotesis di dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a) Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel ($t\text{-statistik} < 1,97$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan nilai t-tabel ($t\text{-statistik} \geq 1,97$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal internal alat ukur.

1. Uji Validitas

a) Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah tingkat dimana skor pada satu skala berkorelasi dengan nilai pada skala lain yang dirancang untuk menilai konstruk yang sama (Cooper dan Schindler, 2012). Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang dihitung dengan PLS. Di dalam menguji validitas instrumen penelitian ini dilakukan dengan melihat *factor loading* dan skor *average variance extracted* (AVE) dari output uji program PLS.

Factor loading menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2013), namun menurut chin (1998) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap memadai. Di dalam penelitian ini akan digunakan batas nilai outer loading sebesar 0,50.

Selanjutnya, validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, yang dapat memastikan bahwa setiap konstruk dapat memberikan variance yang lebih besardengan ukurannya dari pada konstruk lainnya. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015: 196) variabel dikatakan memenuhi syarat validitas konvergen jika nilai $AVE > 0,50$.

b) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:257). Ada dua prosedur yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan yaitu metode *cross loading* pengukuran dengan konstraknya dan membandingkan akar AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk dengan korelasiantara konstruk dengan konstruk lain.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu tingkatan yang mengukur konsistensi hasil jika dilakukan pengukuran berulang pada suatu karakteristik (Malhotra dan Birks, 2007). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Cooper dan Schindler, 2012). Reliabilitas konstruk di dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, sehingga nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015)

3.6.2.2 Pengujian Inner Model

Menurut Ghozali (2014) Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Di dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2014).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan proses *bootstrapping* atau *resampling bootstrapping*. Pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan

informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Kriteria untuk menolak dan menerima hubungan yang diajukan dapat dilihat dari perbandingan antar nilai t-statistik dan t-tabel. Jika nilai t-statistik > t-tabel (1,96) sehingga hipotesis yang diajukan diterima (Ghozali, 2014). Berdasarkan tujuan penelitian, sehingga rancangan uji hipotesis di dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,5$, dan menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,96. Sehingga:

- c) Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel ($t\text{-statistik} < 1,96$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d) Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan nilai t-tabel ($t\text{-statistik} \geq 1,96$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kaur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan dibidang tenaga kerja dan dibidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi: (1) perumusan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi; (2) pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi; (3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi; (4) pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan (5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas pokok dan fungsinya.

4.1.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur

Guna menjalankan tugas-tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur, sehingga dibentuk susunan organisasi kedinasan dan tugas pokok serta fungsinya, sebagaimana rincian berikut ini.

1) Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Bupati di dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Kaur di dalam pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Kepala Dinas memiliki fungsi sebagai berikut:

- a) Perumusan program kerja di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- b) Pelaksanaan pembinaan administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh jajaran dinas tenaga kerja dan transmigrasi
- c) Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- d) Pengkoordinasian hubungan kerjasama dengan instansi terkait maupun swasta di dalam bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- e) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi-instansi terkait di dalam rangka kelancaran tugas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- f) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi

- g) Pemberi saran dan pertimbangan kepada Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Sekretaris

Sekretaris dinas memiliki tugas melaksanakan urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, pelaporan dan melaksanakan kegiatan lain yang diberikan oleh atasan langsung. Sekretaris dinas memiliki fungsi:

- a) Pembagian tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai bidang tugasnya
- b) Pengkoordinasian bidang-bidang di dalam pelaksanaan kegiatan tenaga kerja dan transmigrasi.
- c) Pengkoordinasian kepala subbagian di dalam pelaksanaan kegiatan kesekretariatan
- d) Penyusunan rencana kegiatan tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi
- e) Penyelenggaraan urusan administrasi keuangan
- f) Penyelenggaraan urusan administrasi umum dan kepegawaian
- g) Penyelenggaraan urusan perencanaan dan pelaporan
- h) Pemeriksaan dan penilaian hasil kerja bawahan
- i) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan

3) Bidang Tenaga Kerja

Kepala bidang tenaga kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan, pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dan penyuluhan serta pelaksanaan penyaluran dan penempatan tenaga kerja, perluasan kerja serta pelatihan dan produktivitas. Bidang ini memiliki fungsi:

- a) Pelayanan informasi pasar kerja
- b) Pelayanan penempatan tenaga kerja antar pekerja lokal, antar daerah, dan antar negara.
- c) Pelayanan perizinan dan pembinaan Lembaga tenaga kerja
- d) Pembinaan pelaksanaan bursa kerja di Lembaga satuan pendidikan menengahatautinggi dan pelatihan.
- e) Penyusunan proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4) Bidang Transmigrasi

Bidang transmigrasi memiliki tugas pokok mengkoordinir pelaksanaan penyiapan permukiman dan penempatan; mengkoordinir pembinaan masyarakat daerah transmigrasi dan sekitarnya; serta mengkoordinir pelaksanaan pengembangan Kawasan transmigrasi. Di dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, bidang transmigrasi memiliki fungsi:

- a) Pelaksanaan penyiapan tanah transmigrasi
- b) Pelaksanaan penyiapan penyediaan sarana dan prasarana
- c) Pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana
- d) Pelaksanaan fasilitasi pengerahan dan penempatan
- e) Pengembangan sumber daya manusia dan kelembagaan
- f) Pemberian bimbingan kewirausahaan
- g) Pelaksanaan koordinasi dan pengendalian transmigrasi
- h) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden di dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur yang berjumlah 55 orang. Dari isian form karakteristik responden pada kuesioner, dirangkum karakteristik demografi responden sebagaimana tertera pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik Demografi	Jumlah	Persentase (%)
Umur		
< 25 Tahun	7	12,7
25 – 30 Tahun	9	16,4
31 – 35 Tahun	21	38,2
> 35 Tahun	18	32,7
Jumlah Responden	55	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	36	65,5
Perempuan	19	34,5
Jumlah Responden	55	100
Pendidikan Terakhir		
SMA	4	7,4
Diploma (DIII)	7	12,7
Sarjana (S1)	42	76,4
Pascasarjana (S2)	2	3,5
Jumlah Responden	55	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Dari Tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa berdasarkan mayoritas responden berusia di atas 31-35 tahun. Urutan kedua adalah responden dengan usia >35 tahun, disusul responden dengan usia di atas 25-30 tahun. Dengan melihat usia responden tersebut, responden penelitian telah berusia dewasa sehingga dapat memahami dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Selanjutnya, dari jenis kelaminnya, responden penelitian didominasi oleh responden laki-laki. Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa responden laki-laki banyak dibandingkan responden perempuan. Namun di dalam hal ini tidak terjadi diskriminasi gender di dalam penempatan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

Dari sisi pendidikannya, responden penelitian telah memiliki pendidikan yang baik. Hal ini terlihat dari jenjang pendidikan sarjana yang telah mencapai 76,4%. Kemudian disusul responden dengan tingkat pendidikan pascasarjana, diploma dan SMA. Jurusan kesarjanaan yang dimiliki pegawai sebagian besar adalah sarjana sehingga memungkinkan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini difokuskan pada variabel kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai. Deskripsi data penelitian selanjutnya dijelaskan berikut ini.

4.3.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan diukur dengan 8 item pertanyaan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala *Likert* nilai 1-5. Jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja tersebut terangkum pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
**Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas Variabel
 Kepemimpinan**

Dimensi dan Indikator	Frekuensi Jawaban (Orang)					Rata-rata	Keterangan
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
Orientasi Tugas							
1. Pimpinan saya menyediakan bantuan supervise di dalam penyelesaian tugas-tugas saya	0	1	0	43	11	4.16	Baik
2. Pimpinan saya memberikan perhatian pada pencapaian standar tugas yang saya kerjakan	0	0	4	38	13	4.16	Baik
3. Pimpinan saya membagikan tugas kepada bawahan secara proporsional	0	0	1	34	20	4.35	Sangat Baik
4. Pimpinan saya melakukan supervise secara maksimal kepada bawahan	0	0	0	30	25	4.45	Sangat Baik
Rata-rata Dimensi						4.25	Sangat Baik
Orientasi Pengembangan							
1. Pimpinan saya melakukan evaluasi hasil pekerjaan saya untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi	0	0	1	33	21	4.36	Sangat Baik
2. Pimpinan memberikan tugas tanpa adanya intervensi	0	0	1	39	15	4.25	Sangat Baik
3. Pimpinan memberikan delegasi wewenang yang sesuai tanggungjawab saya	2	1	7	36	9	3.89	Baik
4. Pimpinan saya memberikan pujian atas pencapaian prestasi yang saya lakukan	0	1	1	37	16	4.24	Sangat Baik
Rata-rata Dimensi						4.19	Baik
Nilai Rata-rata Total						4.22	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa dimensi kepemimpinan orientasi tugas mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,25. Nilai tersebut berada pada kategori baik. Dari dua dimensi kepemimpinan, dimensi orientasi tugas merupakan dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur telah berorientasi pada tugas, yakni tipe kepemimpinan yang mengedepankan pencapaian standar kerja, pembagian kerja dan supervisi. Kondisi ini tentu saja akan berdampak pada berhasilnya tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai.

Selanjutnya, dimensi kepemimpinan orientasi pengembangan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,04, dan berada pada kategori baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur telah mengembangkan pegawai dengan baik. Pengembangan tersebut dilaksanakan melalui kegiatan evaluasi dan delegasi tugas kepada pegawai, sehingga pegawai merasa tertantang untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan manajemen, karena keberhasilan melaksanakan tugas akan diikuti dengan *reward* yang memadai, baik secara struktural maupun material.

Dari hasil secara keseluruhan, diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,22 yang berada pada kriteria jawaban sangat baik. Hasil ini bermakna bahwa pemimpin organisasi telah mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik, dan mencapai kinerja sesuai dengan ketentuan organisasi. Sehingga disimpulkan bahwa pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur telah melaksanakan pola kepemimpinan yang sangat baik.

4.3.2 Deskripsi Variabel Kompensasi

Indikator pengukur variabel kompensasi terdiri dari 5 item pertanyaan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala *Likert*. Jawaban responden terhadap variabel kompensasi tersebut terangkum pada Tabel 4.3. Pada Tabel 4.3 diketahui bahwa dimensi kompensasi finansial mendapatkan nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dengan dimensi kompensasi non-finansial. Rata-rata dimensi finansial tersebut sebesar 4,32 yang berada pada kategori sangat sesuai. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pelaksanaan pemberian kompensasi di

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur ditekankan pada aspek finansial. Kompensasi finansial tersebut meliputi gaji, tunjangan, bonus dan insentif-insentif lainnya.

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas
Variabel Kompensasi

Dimensi dan Indikator	Frekuensi Jawaban (Orang)					Rata-rata	Keterangan
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
Finansial							
1. Saya menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0	0	0	31	25	4.44	Sangat sesuai
2. Saya menerima tunjangan sesuai dengan beban kerja yang saya laksanakan	0	1	1	34	19	4.29	Sangat Sesuai
3. Saya mendapatkan bonus atau insentif atas keberhasilan saya menyelesaikan pekerjaan tertentu	0	0	0	42	13	4.24	Sangat Sesuai
Rata-rata Dimensi						4.32	Sangat Sesuai
Non-Finansial							
1. Saya mendapatkan penghargaan dari rekan kerja dan pimpinan atas keberhasilan saya	0	0	3	48	4	4.15	Sesuai
2. Saya mendapatkan promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi atas pencapaian prestasi kerja saya	0	0	1	33	21	4.02	Sesuai
Rata-rata Dimensi						4.09	Sesuai
Nilai Rata-rata Total						4.21	Sangat Sesuai

Sumber : Data diolah, 2019

Jadi, berdasarkan hasil secara umum diketahui bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur telah sesuai. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,21 yang berada pada kriteria jawaban 'sangat baik'. Hasil ini bermakna bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur telah memberikan

kompensasi yang memadai kepada para pegawai, sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Kompensasi yang diterima oleh pegawai tersebut meliputi kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan dan bonus atas penyelesaian pekerjaan. Selain itu, pegawai juga memperoleh kompensasi nonfinansial seperti pemberian penghargaan dan promosi jabatan.

4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel motivasi kerja terdiri 5 dimensi, yakni keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan pengembangan. Kelima dimensi tersebut, dijabarkan di dalam 15 item pertanyaan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala *Likert*. Berikut ini dirangkum jawaban responden terhadap indikator-indikator pada masing-masing dimensi variabel motivasi.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas
Variabel Motivasi

Dimensi dan Indikator	Frekuensi Jawaban (Orang)					Rata-rata	Keterangan
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
Keberhasilan							
1. Saya ingin mencapai prestasi kerja yang maksimal atas pekerjaan saya	1	0	1	30	23	4.35	Sangat Tinggi
2. Saya ingin berkarir di dalam bidang pekerjaan saya	0	2	0	31	22	4.33	Sangat Tinggi
3. Saya ingin mencapai standar tugas yang ditetapkan oleh organisasi	0	0	3	27	25	4.40	Sangat Tinggi
Rata-rata Dimensi						4.36	Sangat Tinggi
Pengakuan							
1. Saya ingin mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya	0	0	0	37	18	4.33	Sangat Tinggi
2. Saya ingin mendapatkan imbalan atas hasil kerja saya	2	13	10	25	5	3.33	Cukup
3. Saya ingin pekerjaan saya diakui keberhasilannya	2	11	13	28	1	3.27	Cukup
Rata-rata Dimensi						3.64	Tinggi

Dimensi dan Indikator	Frekuensi Jawaban (Orang)					Rata-rata	Keterangan
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
Pekerjaan itu Sendiri							
1. Saya ingin mendapatkan tugas sesuai dengan keinginan saya	0	1	1	34	19	4.29	Sangat Tinggi
2. Saya ingin pekerjaan yang menantang	0	0	0	36	19	4.35	Sangat Tinggi
3. Saya ingin pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0	0	1	35	19	4.33	Sangat Tinggi
Rata-rata Dimensi						4.32	Sangat Tinggi
Tanggungjawab							
1. Saya ingin wewenang yang ada pada saya diberikan secara jelas	0	0	1	34	20	4.35	Sangat Tinggi
2. Saya ingin mendapatkan beban kerja secara proporsional	0	1	0	36	18	4.29	Sangat Tinggi
3. Saya ingin memiliki tanggungjawab penuh atas tugas-tugas saya	0	1	0	43	11	4.16	Tinggi
Rata-rata Dimensi						4.27	Sangat Tinggi
Pengembangan							
1. Saya ingin mendapatkan pengembangan diri dari organisasi tempat saya bekerja	0	0	4	38	13	4.16	Tinggi
2. Saya ingin memiliki eksistensi di dalam organisasi tempat saya bekerja	0	0	1	34	20	4.35	Sangat Tinggi
3. Saya ingin mendapatkan pengembangan karir atas pekerjaan yang saya tekuni saat ini	0	0	0	30	25	4.45	Sangat Tinggi
Rata-rata Dimensi						4.32	Sangat Tinggi
Nilai Rata-rata Total						4.18	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2019

Dari hasil analisis di atas, diketahui bahwa secara umum motivasi pegawai pengelola Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata jawaban tersebut adalah 4,18. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur telah memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi di dalam menjalankan tugas. Motivasi kerja yang tinggi tersebut akan mendorong pegawai melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.

4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja

Indikator pengukur variabel kinerja terdiri dari 18 item pertanyaan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala *Likert*. Jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja tersebut terangkum pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Jawaban Responden atas
Variabel Kinerja

Dimensi dan Indikator	Frekuensi Jawaban (Orang)					Rata-rata	Keterangan
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
Loyalitas kerja							
1. Saya akan selalu loyal terhadap pimpinan	0	0	1	33	21	4.36	Tinggi
2. Saya akan selalu loyal terhadap organisasi	0	0	1	39	15	4.25	Tinggi
3. Saya akan selalu melaksanakan peraturan organisasi dengan penuh tanggungjawab	2	1	7	36	9	3.89	Sangat Tinggi
Rata-rata Dimensi						4.17	Tinggi
Keandalan kerja							
1. Saya bekerja tanpa adanya kesalahan yang merugikan organisasi	0	1	1	37	16	4.24	Sangat Tinggi
2. Saya bekerja penuh tanggungjawab	0	1	2	38	14	4.18	Tinggi
3. Saya bekerja tanpa menunggu perintah	0	0	0	31	24	4.44	Sangat Tinggi
Rata-rata Dimensi						4.29	Sangat Tinggi
Kemampuan kerja							
1. Saya mampu bekerjasama dengan tim kerja	0	1	1	34	19	4.29	Sangat Tinggi
2. Saya memiliki kemampuan akademik yang dibutuhkan pekerjaan	0	0	0	42	13	4.24	Sangat Tinggi
3. Saya memiliki pengalaman kerja atas pekerjaan saya saat ini	0	0	1	45	9	4.15	Tinggi
Rata-rata Dimensi						4.23	Sangat Tinggi
Keterampilan kerja							
1. Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan saya	0	0	3	48	4	4.02	Tinggi
2. Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja	0	0	1	48	6	4.09	Tinggi
3. Saya memiliki keterampilan	0	2	3	43	7	4.00	Tinggi

Dimensi dan Indikator	Frekuensi Jawaban (Orang)					Rata-rata	Keterangan
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
di dalam berdiplomasi							
Rata-rata Dimensi						4.04	Tinggi
Kualitas kerja							
1. Hasil kerja saya sesuai dengan standar tugas	0	0	3	44	8	4.09	Tinggi
2. Hasil kerja saya memiliki akurasi yang baik	0	0	3	41	11	4.15	Tinggi
3. Hasil kerja saya dilakukan dengan teliti	0	0	2	46	7	4.09	Tinggi
Rata-rata Dimensi						4.11	Tinggi
Kuantitas kerja							
1. Saya dapat memenuhi standar kuantitas yang ditetapkan organisasi	0	0	0	44	11	4.20	Sangat Tinggi
2. Saya dapat mengerjakan beberapa tugas di dalam waktu singkat	0	0	1	48	6	4.09	Tinggi
3. Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	0	2	3	43	7	4.00	Tinggi
Rata-rata Dimensi						4.10	Tinggi
Nilai Rata-rata Total						4.16	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2019

Variabel kinerja karyawan diukur dengan enam dimensi. Dari enam dimensi tersebut, diketahui bahwa dimensi keadalan kerja mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,29. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori “sangat tinggi”, yang berarti bahwa karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur telah memiliki kehandalan yang sangat baik di dalam pekerjaannya. Kehandalan kerja tersebut terutama terampil di dalam bidang tugas-tugasnya dan keterampilan di dalam menguasai peralatan kerja. Hal ini tentu saja akan membuat karyawan lebih mudah di dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa secara umum menjelaskan bahwa kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata jawaban responden

sebesar 4,16 yang berada pada kategori baik. Hasil ini bermakna bahwa karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur telah memiliki kinerja yang tinggi di dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tinggi tersebut akan mampu mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

4.4 Hasil Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural yang dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS 2.0 M3. Langkah awal yang dilakukan di dalam pengujian model *structural* mengevaluasi model *outer* (*outer measurement model*). Hasil analisis menunjukkan bahwa model PLS yang digunakan telah *fit* dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

4.4.1 Pengujian Outer Model (Outer Measurement)

Outer Model (Model Pengukuran Kelayakan Indikator) digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan konstruk atau variabel latennya.

4.4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2012).

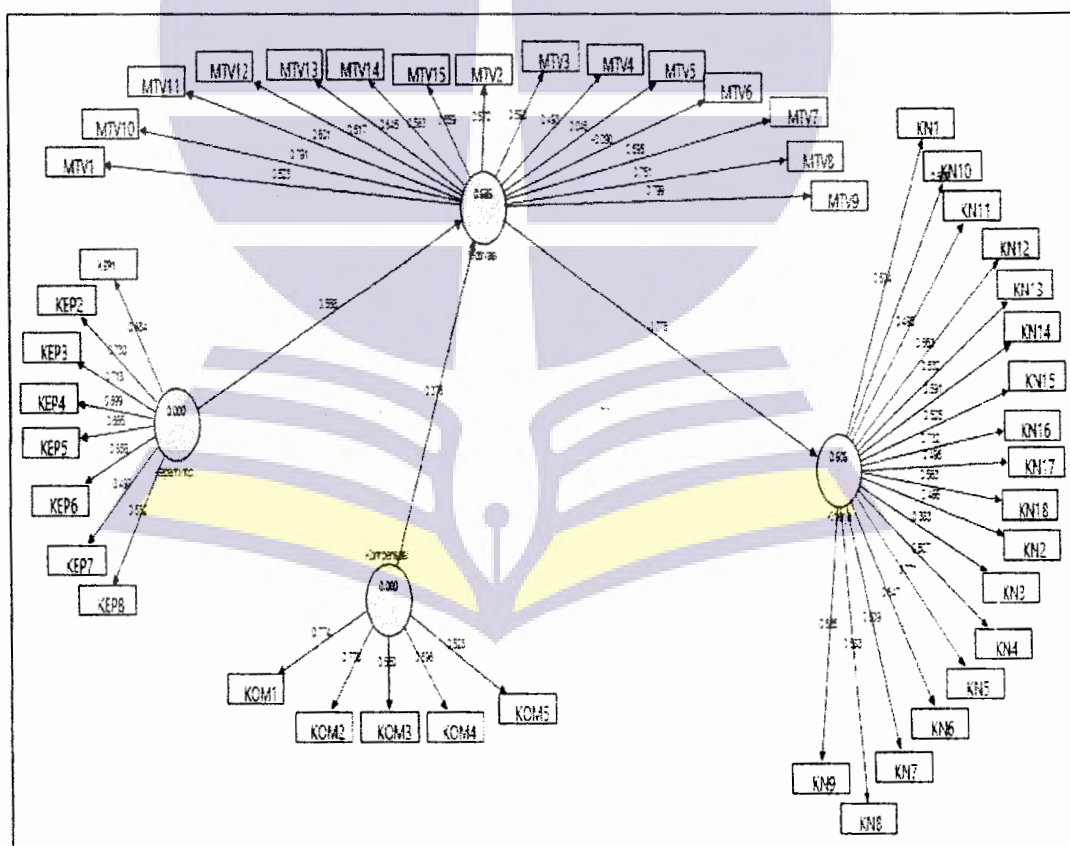
Validitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah:

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah tingkat dimana skor pada satu skala berkorelasi dengan nilai pada skala lain yang dirancang untuk menilai konstruk yang sama (Cooper dan Schindler, 2012). Validitas konvergen dari model

pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang dihitung dengan PLS. *factor loading* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2014). Pada Gambar 3.2 diketahui bahwa terdapat indikator yang tidak valid, karena memiliki nilai *factor loading* < 0,60.

Hasil pengujian validitas konvergen dapat dilihat pada rangkuman Gambar 4.2 dan Tabel 4.6 berikut ini.



Gambar 4.1
Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 1

Indikator-indikator tersebut sebagaimana dirangkum di dalam Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 1

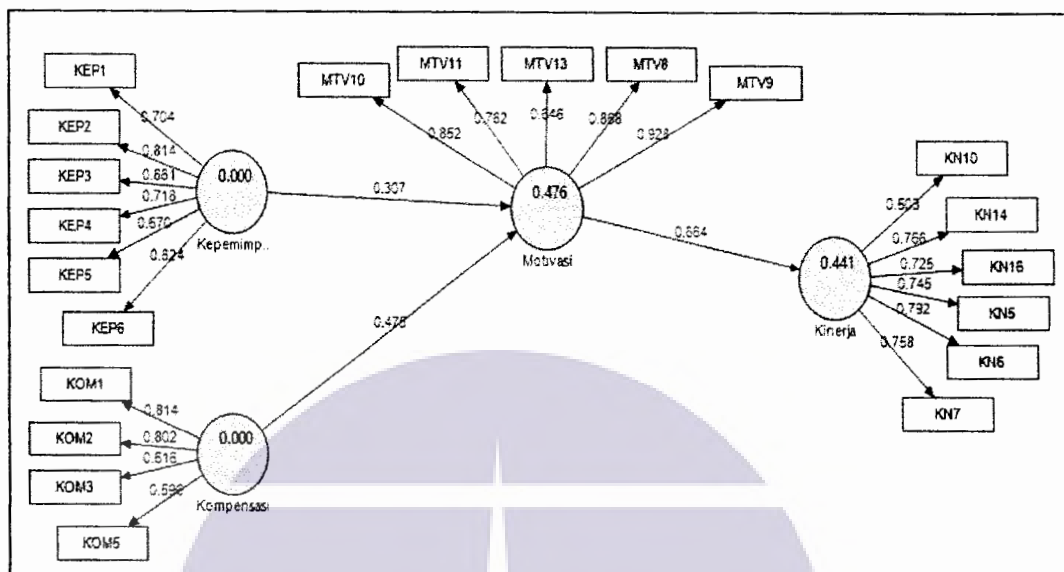
No	Variabel dan Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan		
	1) KEP1	0,684	Valid
	2) KEP2	0,730	Valid
	3) KEP3	0,718	Valid
	4) KEP4	0,699	Valid
	5) KEP5	0,666	Valid
	6) KEP6	0,656	Valid
	7) KEP7	0,497	Invalid
	8) KEP8	0,582	Invalid
2	Kompensasi		
	1) KOM1	0,774	Valid
	2) KOM2	0,770	Valid
	3) KOM3	0,650	Valid
	4) KOM4	0,596	Invalid
	5) KOM5	0,628	Valid
3	Motivasi		
	1) MTV1	0,523	Invalid
	2) MTV2	0,572	Invalid
	3) MTV3	0,593	Invalid
	4) MTV4	0,493	Invalid
	5) MTV5	0,046	Invalid
	6) MTV6	-0,090	Invalid
	7) MTV7	0,595	Invalid
	8) MTV8	0,751	Valid
	9) MTV9	0,799	Valid
	10) MTV10	0,791	Valid
	11) MTV11	0,601	Valid
	12) MTV12	0,517	Invalid
	13) MTV13	0,645	Valid
	14) MTV14	0,563	Invalid
15) MTV15	0,558	Invalid	
4	Kinerja		
	1) KIN1	0,504	Invalid
	2) KIN2	0,466	Invalid
	3) KIN3	0,383	Invalid
	4) KIN4	0,507	Invalid
	5) KIN5	0,771	Valid
	6) KIN6	0,647	Valid
	7) KIN7	0,609	Valid
	8) KIN8	0,583	Invalid
	9) KIN9	0,535	Invalid
	10) KIN10	0,602	Valid
11) KIN11	0,495	Invalid	

No	Variabel dan Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
	12) KIN12	0,563	Invalid
	13) KIN13	0,532	Invalid
	14) KIN14	0,691	Valid
	15) KIN15	0,525	Invalid
	16) KIN16	0,732	Valid
	17) KIN17	0,495	Invalid
	18) KIN18	0,563	Invalid

Sumber: Data diolah, 2019

Beberapa parameter atau indikator yang tidak valid pada hasil evaluasi *outer model* tahap pertama, diketahui pada konstruk variabel kepemimpinan indikator yang tidak valid adalah KEP7 dan KEP8. Pada konstruk variabel kompensasi, indikator yang tidak valid adalah KOM4, sedangkan pada konstruk variabel motivasi indikator yang tidak valid adalah MTV1; MTV2; MTV3; MTV4; MTV5; MTV6; MTV7; MTV12; MTV14; dan MTV15. Pada konstruk variabel kinerja indikator yang tidak valid adalah KN1; KN2; KN3; KN4; KN8; KN9; KN11; KIN12; KN13; KN15; KN17 dan KN18.

Parameter atau indikator yang tidak valid tersebut selanjutnya dieliminasi atau dikeluarkan dari model. Kemudian, model di-estimasi ulang. Hasil pengujian ulang dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut ini.



Gambar 4.2

Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 2
Indikator-indikator tersebut sebagaimana dirangkum di dalam Tabel 4.7

berikut ini.

Tabel 4.7

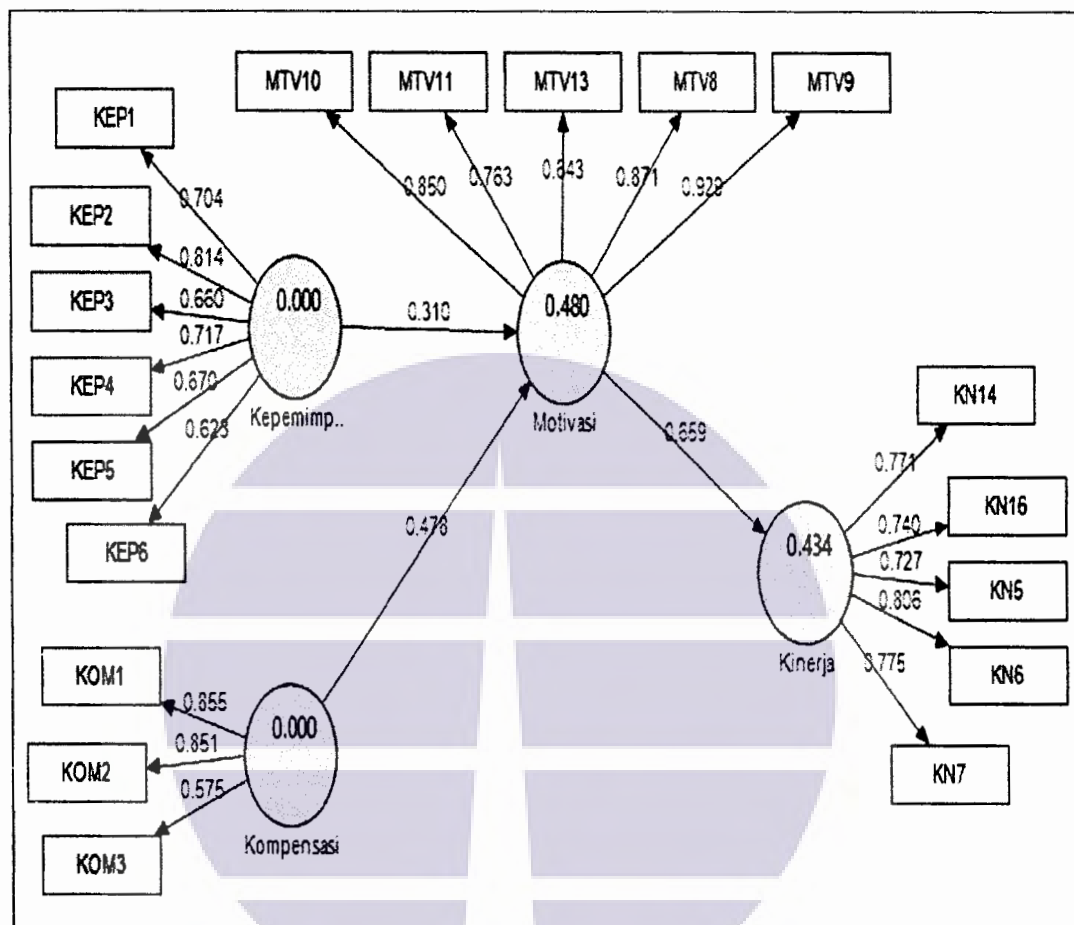
Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 2

No	Variabel dan Indikator	Nilai Loading Factor	Keterangan
1	Kepemimpinan		
	1) KEP1	0,704	Valid
	2) KEP2	0,814	Valid
	3) KEP3	0,661	Valid
	4) KEP4	0,718	Valid
	5) KEP5	0,670	Valid
2	Kompetensi		
	1) KOM1	0,814	Valid
	2) KOM2	0,802	Valid
	3) KOM3	0,616	Valid
3	Motivasi		
	1) MTV8	0,852	Valid
	2) MTV9	0,762	Valid
	3) MTV10	0,646	Valid
	4) MTV11	0,868	Valid
4	Kinerja		
	1) KIN5	0,745	Valid

No	Variabel dan Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
2)	KIN6	0,792	Valid
3)	KIN7	0,758	Valid
4)	KIN10	0,503	Invalid
5)	KIN14	0,766	Valid
6)	KIN16	0,725	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Beberapa parameter atau indikator yang tidak valid pada hasil evaluasi *outer model* tahap kedua, diketahui pada konstruk variabel kepemimpinan dan konstruk variabel motivasi seluruh indikator penelitian valid. Pada konstruk variabel kompensasi, indikator yang tidak valid adalah KOM5, sedangkan pada konstruk variabel kinerja indikator yang tidak valid adalah KIN10. Parameter atau indikator yang tidak valid tersebut selanjutnya dieliminasi atau dikeluarkan dari model. Kemudian, model di-estimasi ulang. Hasil pengujian ulang dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut ini.



Gambar 4.3

Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 3

Indikator-indikator tersebut sebagaimana dirangkum di dalam Tabel 4.8

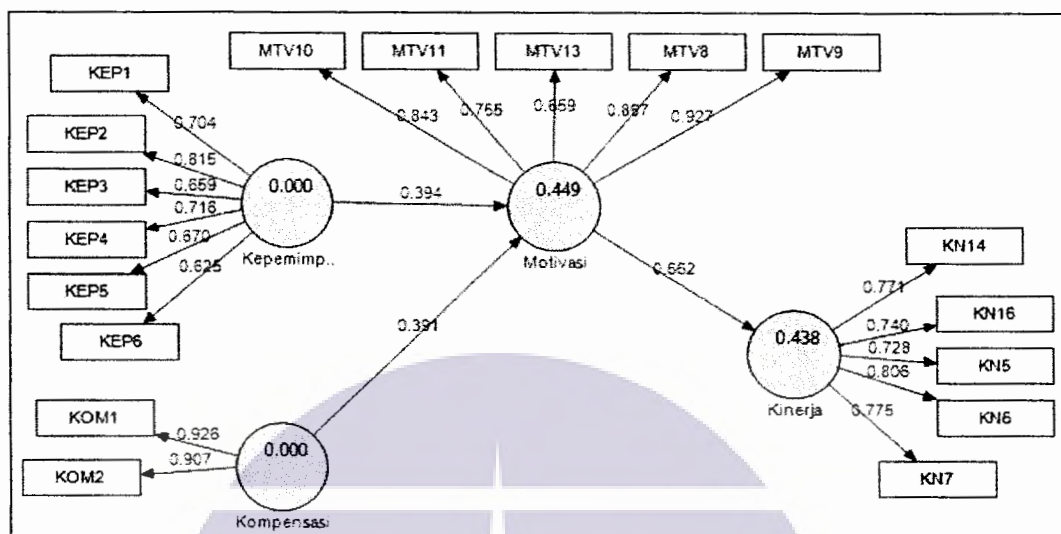
berikut ini.

Tabel 4.8
Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 3

No	Variabel dan Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan		
	1) KEP1	0,704	Valid
	2) KEP2	0,814	Valid
	3) KEP3	0,660	Valid
	4) KEP4	0,717	Valid
	5) KEP5	0,670	Valid
	6) KEP6	0,625	Valid
2	Kompensasi		
	1) KOM1	0,855	Valid
	2) KOM2	0,851	Valid
	3) KOM3	0,575	Invalid
3	Motivasi		
	1) MTV8	0,871	Valid
	2) MTV9	0,929	Valid
	3) MTV10	0,850	Valid
	4) MTV11	0,763	Valid
	5) MTV13	0,643	Valid
4	Kinerja		
	1) KIN5	0,727	Valid
	2) KIN6	0,806	Valid
	3) KIN7	0,775	Valid
	4) KIN14	0,771	Invalid
	5) KIN16	0,740	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Beberapa parameter atau indikator yang tidak valid pada hasil evaluasi *outer model* tahap ketiga, diketahui hanya indikator KOM3 yang tidak valid. Sesuai dengan prosedur analisis, parameter atau indikator yang tidak valid tersebut selanjutnya dieliminasi atau dikeluarkan dari model. Kemudian, model di-estimasi ulang.



Gambar 4.4
Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 4

Indikator-indikator tersebut sebagaimana dirangkum di dalam Tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Pengujian Validitas Konvergen Parameter Konstruk Tahap 4

No	Variabel dan Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan		
	1) KEP1	0,704	Valid
	2) KEP2	0,814	Valid
	3) KEP3	0,660	Valid
	4) KEP4	0,717	Valid
	5) KEP5	0,670	Valid
2	Kompensasi		
	1) KOM1	0,926	Valid
3	Motivasi		
	1) MTV8	0,871	Valid
	2) MTV9	0,929	Valid
	3) MTV10	0,850	Valid
	4) MTV11	0,763	Valid
5) MTV13	0,643	Valid	
4	Kinerja		
	1) KIN5	0,728	Valid
	2) KIN6	0,806	Valid
	3) KIN7	0,775	Valid
	4) KIN14	0,771	Invalid
5) KIN16	0,740	Valid	

Sumber: Data diolah, 2019

Dari pengujian *outer model* tahap keempat, diketahui bahwa seluruh parameter atau indikator penelitian valid. Hal ini dikarenakan tidak ada lagi indikator yang memiliki nilai *loading factor* $< 0,60$. Dari hasil evaluasi tersebut dapat disimpulkan bahwa *outer model* telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Indikator-indikator yang valid dipergunakan di dalam analisis SEM-PLS tahap berikutnya.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berdasarkan teori terpenuhi jika, dua variabel diprediksi tidak berkorelasi dan skor yang diperoleh dengan mengukurnya benar-benar secara empiris membuktikan hal tersebut (Sekaran, 2006). Ada dua prosedur atau metode yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan. Metode pertama yaitu membandingkan korelasi indikator suatu konstruk dengan korelasi indikator tersebut dengan konstruk lainnya dengan melihat nilai dari *cross loading* antara indikator dan konstruknya. Metode yang kedua adalah dengan melihat nilai *average variance* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya di dalam model. Dipersyaratkan model yang baik kalau AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50. (Chin, 1998).

1. Validitas diskriminan indikator reflektif

Validitas diskriminan indikator reflektif dapat dilihat dengan membandingkan korelasi indikator suatu konstruk dengan korelasi indikator tersebut dengan konstruk lainnya berdasarkan *crossloading* (Ghozali, 2014). Jika korelasi indikator konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan

korelasi indikator tersebut terhadap konstruk lain, sehingga dikatakan konstruk memiliki validitas diskriminan yang tinggi. (Chin, 1998).

Hasil pengujian validitas diskriminan dapat dilihat pada rangkuman Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Diskriminan dari nilai *Cross Loadings*

	Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
KEP1	0.703935	0.527065	0.344582	0.344584
KEP2	0.815123	0.542695	0.401010	0.659181
KEP3	0.658887	0.374534	0.249398	0.259352
KEP4	0.715588	0.428680	0.323210	0.309787
KEP5	0.670080	0.390870	0.291536	0.342744
KEP6	0.624572	0.392774	0.225440	0.174645
KN14	0.476031	0.771410	0.502295	0.405834
KN16	0.500752	0.739933	0.450446	0.592363
KN5	0.672007	0.728022	0.474884	0.437402
KN6	0.424792	0.605863	0.926136	0.550379
KN7	0.408346	0.774514	0.906970	0.492875
KOM1	0.424792	0.605863	0.926136	0.550379
KOM2	0.408346	0.774514	0.906970	0.492875
MTV10	0.386481	0.591584	0.475711	0.542762
MTV11	0.220853	0.368184	0.310663	0.754732
MTV13	0.815123	0.542695	0.401010	0.659181
MTV8	0.343664	0.500503	0.501398	0.867110
MTV9	0.401873	0.605337	0.570801	0.927360

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, sehingga hal tersebut menunjukkan konstruk laten mampu memprediksi ukuran pada blok variabel konstruk lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Artinya, nilai *cross loading* pada blok model konstruk lebih tinggi jika dibandingkan dengan

nilai *cross loading* pada model konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa parameter konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

2. Menguji *Average Variance Extracted* (AVE)

Matriks *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memberikan *variance* yang lebih besar dengan ukurannya dari pada konstruk laten lainnya di dalam model penelitian. Validitas dikatakan memiliki nilai yang baik berdasarkan *rule of thumb* jika nilai akar dari AVE untuk konstruk individual lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lain di dalam model (Chin, 1998) dan harus lebih besar daripada nilai yang direkomendasikan yaitu 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). *AVE loading* lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa nilai konstruk paling sedikit 50 persen dari ukuran *variance*. Tabel 4.11 berikut menunjukkan hasil output nilai AVE dari model.

Tabel 4.11
Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE)
Konstruk Laten Variabel

Variabel	AVE
Kinerja	0,584
Kepemimpinan	0,591
Kompensasi	0,840
Motivasi	0,665

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11, seluruh variabel penelitian memiliki nilai $AVE \geq 0,50$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memberikan *variance* yang lebih besar dengan ukurannya daripada dengan konstruk laten lainnya di dalam model penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan

prosedur *cross loading* dan AVE, konstruk pada model penelitian telah memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.4.1.2 Hasi Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu tingkatan yang mengukur konsistensi hasil jika dilakukan pengukuran berulang pada suatu karakteristik (Malhotra dan Birks, 2007). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Cooper dan Schindler, 2012). Reliabilitas konstruk di dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, sehingga nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Di dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya *cronbach alpha* dimana konsistensi dari setiap jawaban diujikan. Adapun hasil perhitungannya dituangkan di dalam Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Kinerja	0,875	0,823	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,852	0,806	Reliabel
3	Kompensasi	0,913	0,810	Reliabel
3	Motivasi	0,907	0,872	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan sebagaimana terangkum pada Tabel 4.12 diperoleh hasil bahwa nilai *Alpha Cronbach* dan nilai *Composite Reliability* seluruh konstruk penelitian lebih besar dari nilai 0,70 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015); dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk

latet variabel memenuhi kriteria uji reliabilitas, sehingga model PLS dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

4.4.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap berikutnya adalah melakukan pengujian model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis. Hasil pengujian kedua tahapan tersebut dijelaskan berikut ini.

4.4.2.1 Pengujian Model Struktural (*Inner Model Measurement*)

Kelayakan model struktural (*inner model*) diukur atau dievaluasi dengan nilai determinasi (R^2). Nilai tersebut menunjukkan kemampuan konstruk eksogen variabel menjelaskan konstruk endogen variabel di dalam model struktural. Di dalam hal ini, nilai determinasi berganda menunjukkan kemampuan kompetensi dan motivasi kerja di dalam mempengaruhi komitmen organisasional pegawai pegawai dan kemampuan komitmen organisasional di dalam mempengaruhi kinerja pegawai pegawai.

Untuk nilai *R-square* konstruk dependen (endogen) dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13
Nilai R-Square Model Struktural

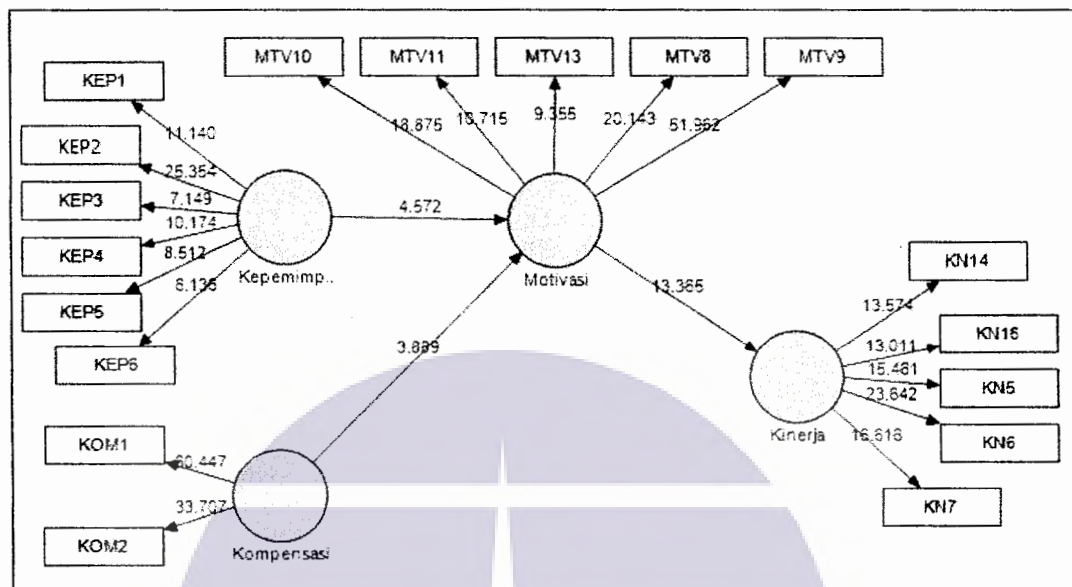
Variabel	R Square
Kinerja	0,438
Motivasi	0,449
Kepemimpinan	
Kompensasi	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil analisis memperlihatkan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,449, yang berarti akurasi atau ketepatan model penelitian dapat menjelaskan motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi sebesar 44,9%. Sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi berganda (R^2) pada hubungan motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0,438 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur sebesar 43,8% dipengaruhi oleh motivasinya, sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

4.4.2.2 Pengujian Hipotesis Penelitian

Selanjutnya, untuk menguji tingkat signifikansi variabel konstruk dilihat dari nilai t pada jalur struktural. Uji yang kedua adalah melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t -statistik. Untuk menilai signifikansi model prediksi di dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t -statistic antar variabel independen ke variabel dependen. Di dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi yaitu membandingkan nilai t -statistic dengan t -tabel signifikansi $\alpha=5\%$ (1,960). Jika nilai t -statistic $>$ t -tabel sehingga hipotesis diterima dan jika nilai t -statistic $<$ t -tabel sehingga hipotesis ditolak. Adapun model struktural hasil *bootstrapping* dengan smartPLS sebagaimana terlihat pada Gambar 4.6.



Gambar 4.5

Hasil Bootstrapping Model Struktural Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Mediasi

Di dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Tabel *path coefficient* pada *output* SmartPLS 2.0 M3 dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Hipotesis Model Struktural

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	t-statistics (OatauSTERR)	t-tabel
Kepemimpinan → Motivasi	0,394	0,411	0,086	4,572	1,960
Kompensasi → Motivasi	0,391	0,382	0,101	3,889	1,960
Kepemimpinan → Kinerja	0,261	0,274	0,053	4,934	1,960
Kompensasi → Kinerja	0,259	0,260	0,082	3,164	1,960
Motivasi → Kinerja	0,662	0,671	0,050	13,365	1,960

Sumber: *Data Primer diolah, 2020*

Hasil pengujian diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Kaur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $4,572 > t\text{-tabel } 1,960$. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, di mana variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Hasil ini bermakna jika kepemimpinan semakin efektif, sehingga motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur akan semakin meningkat.

Selanjutnya, hasil pengujian berikutnya diketahui variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $3,889 > t\text{-tabel } 1,960$. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, di mana variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Hasil ini bermakna jika kompensasi semakin meningkat, sehingga motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur akan semakin meningkat.

Pada hasil pengujian berikutnya diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $4,934 > t\text{-tabel } 1,960$. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, di mana variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bermakna jika kepemimpinan semakin efektif, sehingga kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur akan semakin meningkat.

Selanjutnya, dari hasil pengujian juga diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $3,164 > t\text{-tabel } 1,960$. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, di mana variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bermakna jika kompensasi semakin meningkat, sehingga kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur akan semakin meningkat.

Pada hasil pengujian berikutnya diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $13,365 > t\text{-tabel } 1,960$. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, di mana variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bermakna jika motivasi pegawai semakin meningkat, sehingga kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur akan semakin meningkat.

Guna menguji efek mediasi pada persamaan struktural, didasarkan pada kaidah Baron dan Kenney (di dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2015) yang menyatakan asumsi sebagai berikut:

1. Variabel independent secara langsung harus memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Pada kriteria ini, hasil penelitian telah memenuhi kriteria, sehingga model penelitian diterima.
2. Variabel independent harus memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel mediasi. Pada kriteria ini, hasil penelitian telah memenuhi kriteria, sehingga model penelitian diterima.

3. Variabel mediasi harus memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Pada kriteria ini, hasil penelitian telah memenuhi kriteria, sehingga model penelitian diterima.

Dari kriteria-kriteria di atas, sehingga model penelitian telah memenuhi syarat, sehingga pengujian efek mediasi dapat dilakukan. Berdasarkan Tabel 4....., selanjutnya dihitung pengaruh tidak langsung pada model mediasi (mediating) sebagaimana terlihat pada Tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 4.15
Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung variabel
Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi
sebagai Variabel Mediasi

Jalur Struktural	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung (b _{1,2} x b ₃)	Total Pengaruh
Kepemimpinan → Motivasi	0,394	-	-
Kompensasi → Motivasi	0,391	-	-
Kepemimpinan → Kinerja	0,261	0,173	0,434
Kompensasi → Kinerja	0,259	0,171	0,430
Motivasi → Kinerja	0,662	-	-

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Besarnya total pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur adalah sebesar 0,434. Hasil ini menunjukkan bahwa jika pegawai menilai kepemimpinan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur semakin efektif, sehingga akan mampu meningkatkan motivasi pegawai di dalam bekerja, sehingga pada gilirannya pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya, total pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi adalah sebesar 0,430. Hasil ini menunjukkan bahwa jika pegawai

mendapatkan kompensasi yang semakin meningkat, sehingga akan termotivasi di dalam bekerja, sehingga pada gilirannya pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya

Dari asumsi-asumsi Baron dan Kenney (di dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2015) tersebut, diketahui bahwa seluruh asumsi terpenuhi, sehingga model penelitian diterima, artinya penggunaan variabel motivasi sebagai variabel mediasi (*mediating*) pada penelitian adalah tepat. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hasil ini bermakna bahwa motivasi memiliki peran memediasi sempurna pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh dan pengujian hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, didapat kesimpulan sebagaimana terangkum pada Tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4.16
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Kesimpulan
Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai	Diterima
Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai	Diterima
Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima
Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima
Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima
Motivasi memiliki berperan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Diterima
Motivasi memiliki berperan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai	Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari pengujian hipotesis penelitian, mendapatkan seluruh variabel independent dan variabel mediasi yang berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel dependent. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel penelitian independent dan variabel mediasi memiliki peran penting di dalam menentukan peningkatan kinerja pengelolaan keuangan daerah. Artinya, motivasi mampu memediasi sempurna (*pure mediating*) pada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

4.5 Pembahasan

Pada subbab pembahasan ini dipaparkan hasil-hasil penelitian terutama temuan dari jawaban responden dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian tersebut akan dilakukan *judgement* dan dianalisis serta dikonfrontasi dengan teori atau hasil penelitian yang relevan dengan permasalahan penelitian. Pembahasan tersebut selanjutnya dipaparkan berikut ini.

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Hal ini berarti bahwa jika kepemimpinan semakin efektif, sehingga motivasi pegawai akan semakin meningkat. Pegawai akan terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif. Bahkan Bass dan Avolio (1994)

pemilihan perilaku kepemimpinan yang sesuai sangat efektif di dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Dari hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa menurut pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur pemimpin mereka telah melaksanakan pola kepemimpinan yang baik. Hasil ini bermakna bahwa pemimpin organisasi telah mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik, dan mencapai kinerja sesuai dengan ketentuan organisasi. Dari dua dimensi kepemimpinan, diketahui bahwa kepemimpinan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur teridentifikasi sebagai kepemimpinan orientasi tugas. Hal ini dilihat dari kesediaan pimpinan di dalam memberikan bantuan terhadap permasalahan kerja yang dihadapi bawahan, pimpinan memperhatikan standar kerja yang dicapai pegawai, pimpinan memberikan supervisi dan pimpinan memberikan delegasi tugas secara jelas kepada pegawai. Selain itu, pimpinan yang ada pada perusahaan juga memberikan pengembangan pegawai atas keberhasilan-keberhasilan yang dicapai oleh pegawai itu sendiri.

Kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur telah dijalankan telah berorientasi kepada kinerja pegawai. Tiap-tiap pegawai berprestasi akan diberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi atau target yang telah dicapainya tersebut. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur akan memberikan imbalan atau penghargaan tertentu (misalnya, bonus, insentif) kepada bawahan jika bawahan mampu memenuhi target. Di sisi lain, bawahan berupaya memenuhi harapan pemimpin disamping untuk memperoleh imbalan atau penghargaan, juga untuk menghindarkan diri dari

sanksi atau hukuman. Pegawai yang mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh ganjaran (*reward*) yang sesuai seperti promosi jabatan, fasilitas kerja, dan sebagainya. Sebaliknya, bagi pegawai yang belum berprestasi sehingga tidak akan memperoleh tambahan penghasilan lainnya.

Pengelolaan pegawai dan manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur dilakukan secara profesional dengan mengedepankan motivasi dan prestasi kerja pegawai. Pengelolaan manajemen yang profesional, akan memacu semangat kompetisi pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus dapat menerapkan dan menjamin bahwa kompetisi kerja berjalan secara *fair*, transparan, dan berdasarkan dengan *profesionalisme* dan kemampuan pegawai. Selain itu, manajemen akan melakukan tindakan tegas kepada pegawai yang melakukan tindakan *illegal* dan dilarang oleh organisasi, mulai dari sanksi administrasi sampai dengan pemecatan.

4.5.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Hal ini berarti bahwa jika kompensasi semakin meningkat, sehingga motivasi pegawai akan semakin meningkat. Pegawai akan terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Pemberian kompensasi kepada pegawai tentu saja berhubungan dengan kebutuhan pribadi yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para pegawai tersebut di dalam organisasi. Kebutuhan-kebutuhan ini sebagian dapat berupa

materi dan sebagian dapat berupa kebutuhan sosial dan psikologi untuk kesejahteraan hidup pegawai.

Kompensasi dengan berbagai bentuk dan macamnya, merupakan salah satu faktor penunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan materi yang berhubungan dengan tingkat pendapatan yang diterima pegawai sehubungan dengan pekerjaannya, yang berasal dari gaji maupun pendapatan lainnya yang dapat menjamin kehidupan minimal secara baik dan penghasilan tambahan lainnya. Faktor ini merupakan hal sangat penting dan mutlak harus diperhatikan oleh organisasi jika ingin menegakan prestasi kerja yang tinggi, kompensasi atau kompensasi mempunyai tujuan antara lain untuk memperoleh tenaga kerja yang berprestasi tinggi.

Sukses atau tidaknya organisasi dapat dilihat melalui kepuasan kerja para pegawainya. Apabila kepuasan kerja para pegawai baik sehingga akan berdampak pada profit organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal dibutuhkan suatu pendorong dari di dalam diri maupun dari luar diri pegawai. Sifat manusia di dalam sebuah organisasi diasumsikan dengan asumsi teori X dan teori Y seperti yang dikemukakan oleh McGregor (di dalam Hasibuan, 2002:123).

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai, karena dengan pemberian kompensasi tersebut pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan kompensasi kepada pegawai sesuai standar sehingga kinerja pegawai semakin baik. Hal ini juga ditegaskan oleh Robbins (2009) yang menyatakan bahwa

pegawai dipacu untuk meningkatkan kepuasan kerjanya, sehingga harus disertai dengan imbalan atau kompensasi yang sesuai.

Jika dihubungkan dengan teori motivasi dari Maslow yang dikenal lima tingkat kebutuhan (hirarki kebutuhan), sehingga kompensasi atau kompensasi berada pada tingkat kebutuhan paling dasar atau kebutuhan fisiologikal (pemenuhan sandang, pangan dan papan) yang berarti seseorang mau melakukan sesuatu bila kebutuhan tersebut telah dipenuhi dengan lengkap

Siagian (2001) mengatakan bahwa sistem kompensasi merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan dan harus memenuhi beberapa unsur, yakni: (1) harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi; (2) harus mempunyai daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya di dalam organisasi; (3) harus mengandung prinsip keadilan; (4) menghargai perilaku positif; (5) pengendalian biaya; (6) kepatuhan perundang-undangan; dan (7) terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna.

4.5.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Hasil ini bermakna jika motivasi pegawai semakin meningkat, sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan semakin meningkat. Seorang pegawai yang memiliki motif (*motive*) yang positif akan mudah terdorong untuk beraktivitas atau berperilaku menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan, baik

diharapkan oleh dirinya maupun organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sagala (2007; 100) bahwa motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu variabel penyelang yang dapat menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisasi, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju sasaran.

Motif positif pegawai muncul bila alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan telah dipenuhinya kebutuhan dan keinginannya, baik kebutuhan lahiriah maupun kebutuhan batiniah. Kebutuhan-kebutuhan tersebut akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Hal tersebut sebagaimana pendapat Guralnik (di dalam Moekijat, 2001;4), bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang dari di dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.

Pegawai sebagai makhluk sosial dan makhluk individu tentu saja memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Berbagai motif dapat mendasari pegawai tersebut menerima penempatan sebagai pegawai. Motif-motif tersebut di antaranya adalah menginginkan tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang akan diterima tiap periode, pemenuhan keinginan mengembangkan kompetensi dan potensi yang ada di di dalam diri pegawai, ingin memiliki keterlibatan yang tinggi dengan organisasi dan motif-motif lainnya yang berbeda-beda.

Berkaitan dengan hal tersebut McClelland (di dalam Bangun, 2012) menjelaskan bahwa motif berprestasi dan motif berafiliasi merupakan dua hal yang mendasari seseorang bekerja. Semakin tinggi motif-motif tersebut, seseorang akan semakin terdorong untuk memenuhinya, sehingga dapat melaksanakan tugas

sesuai dengan yang diinginkannya. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja menunjukkan sejauh mana seseorang memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Motivasi kerja adalah sebuah kepercayaan pada penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesional dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan di dalam profesi.

Motivasi kerja pada dasarnya upaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Individu yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, jika pegawai telah mendapatkan hak-haknya dengan baik. Robbins (2009) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmajari dan Suprayetno (2008) memberikan bukti bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu penelitian Dewi (2016); Febrianti dkk (2014) dan Delastri dan Pareke (2011) memberikan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi pegawai adalah keadaan-kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, mengarahkan, menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan pegawai untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi di

dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga kinerja yang di hasilkan akan semakin tinggi.

4.5.4 Peran Mediasi Motivasi pada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Hasil ini memberikan arti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi seseorang, sehingga seseorang tersebut terdorong untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan di dalam berbagai situasi. Ketiga, kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggungjawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) di dalam membangun organisasi.

Di dalam teori kepemimpinan, terdapat kepemimpinan transaksional sebagai bentuk kepemimpinan yang menghubungkan antara pimpinan dan bawahan di dalam hubungan pertukaran atau transaksi. Pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan tertentu (misalnya, bonus) kepada bawahan jika bawahan mampu memenuhi harapan pemimpin (misalnya, kinerja pegawai tinggi). Di sisi lain, bawahan berupaya memenuhi harapan pemimpin disamping

untuk memperoleh imbalan atau penghargaan, juga untuk menghindarkan diri dari sanksi atau hukuman. Menurut Bass (2004) kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga telah dibuktikan oleh Yammarino *et.al.* (2005) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemberian motivasi pegawai baik yang berupa pemenuhan kebutuhan material maupun non material merupakan unsur yang tidak kalah pentingnya. Pemberian motivasi yang baik dan berhasil, akan membuat pegawai mempunyai semangat juang yang tinggi dan mau serta mampu mengerahkan seluruh kekuatannya untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Menurut Erdiyansyah (2010), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dimiliki oleh masing-masing individu khususnya di dalam menilai kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap sesuatu hal yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, sehingga makin tinggi kepuasannya, termasuk yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan pegawai akan bekerja dengan pikiran dan perasaan yang positif, sehingga memperlancar suksesnya pekerjaan. Demikian bila terjadi hal yang sebaliknya jika kepuasan kerja rendah.

Beberapa penelitian motivasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yasiroh (2010), menyimpulkan bahwa motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratasehinggarawang Selatan. Hasil

penelitian Mahesa (2010) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jawa Tengah. Reza (2010) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) memberikan bukti bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi pada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian Dewi (2016); Febrianti dkk (2014) dan Delastri dan Pareke (2011) memberikan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas sehingga dapat disimpulkan apabila pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Kepemimpinan meningkatkan kesadaran para pengikutnya dengan menarik cita-cita dan nilai-nilai seperti keadilan (*justice*), kedamaian (*peace*) dan persamaan (*equality*) (Sarros and Santora, 2001 : 385). Sementara itu, Humphreys (2005 : 1413) menyatakan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan karakteristik yang diungkapkan oleh Bass (2005) akan menyebabkan terjadinya perubahan yang konstan menuju kearah perbaikan bagi organisasinya. Dengan perubahan-perubahan positif tersebut pegawai siap untuk menerima tugas yang diberikan pemimpin tanpa beban, senang dan puas di dalam melakukan pekerjaannya serta akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

4.5.5 Peran Mediasi Motivasi pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil ini bermakna bahwa kompensasi yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Luthans (2006) yang menyatakan bahwa kompensasi berkaitan erat dengan kejenuhan kerja. Kompensasi yang tinggi akan membuat kejenuhan kerja yang tinggi (Jordan, *et al*, 2002 di dalam Usman, *et al* 2011).

Pemberian kompensasi kepada pegawai tentu saja berhubungan dengan kebutuhan pribadi yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para pegawai tersebut di dalam organisasi. Kebutuhan-kebutuhan ini sebagian dapat berupa materi dan sebagian dapat berupa kebutuhan sosial dan psikologi untuk kesejahteraan hidup pegawai.

Kompensasi merupakan suatu unsur penting yang dapat meningkatkan mutu kehidupan kerja pegawai, sedangkan di dalam meningkatkan mutu kehidupan kerja pegawai, beberapa faktor yang mempengaruhinya adalah: (1) kompensasi atau kompensasi yang memadai dan wajar; (2) kondisi kerja yang aman dan sehat; (3) kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan manusia; (4) kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketenteraman; (5) rasa takut memiliki; (6) hak-hak pegawai; (7) ruang kehidupan kerja (pengaruh tuntutan-tuntutan pekerjaan pada kehidupan pribadi); dan (8) relevansi sosial dari kehidupan kerja (Kossen di dalam Siagian, 2001).

Jika dihubungkan dengan teori motivasi dari Maslow yang dikenal lima tingkat kebutuhan (hirarki kebutuhan), sehingga kompensasi atau kompensasi

berada pada tingkat kebutuhan paling dasar atau kebutuhan fisiologikal (pemenuhan sandang, pangan dan papan) yang berarti seseorang mau melakukan sesuatu bila kebutuhan tersebut telah dipenuhi dengan lengkap. Hirarki kebutuhan menurut Maslow (di dalam Siagian, 2001) adalah:

- 1) kebutuhan fisiologikal; sandang, pangan, papan,
- 2) kebutuhan keamanan, tidak hanya di dalam arti fisik namun juga mental, fisiologikal dan intelektual,
- 3) kebutuhan sosial,
- 4) kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin di dalam berbagai simbol-simbol status,
- 5) aktualisasi diri di dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangk-an potensi yang terdapat di dalam dirinya.

Pemberian kompensasi hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan organisasi dan tidak melanggar peraturan. Secara rinci tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2005) antara lain:

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan pegawai kepada organisasi,
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai kepada organisasi,
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja pegawai,
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan turnover pegawai,
- 5) Menciptakan lingkungan suasana kerja yang baik dan nyaman,
- 6) Membantu kelancaran pekerjaan untuk mencapai tujuan,
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas pegawai,

- 8) Mengefektifkan pengadaan pegawai,
- 9) Membantu pelaksanaan program pemerintah di dalam meningkatkan kualitas sumber daya pegawai
- 10) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan organisasi,
- 11) Meningkatkan status sosial pegawai beserta keluarganya.

Berdasarkan penjelasan di atas, pemberian kompensasi yang sesuai dengan aturan dan kebutuhan pegawai merupakan hal yang harus dilakukan. Hal ini untuk menunjang pemenuhan kebutuhan pegawai sebagai makhluk hidup yang memerlukan pemenuhan kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Pemberian motivasi pegawai baik yang berupa pemenuhan kebutuhan material maupun non material merupakan unsur yang tidak kalah pentingnya. Pemberian motivasi yang baik dan berhasil, akan membuat pegawai mempunyai semangat juang yang tinggi dan mau serta mampu mengerahkan seluruh kekuatannya untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Menurut Erdiyansyah (2010), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dimiliki oleh masing-masing individu khususnya di dalam menilai kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap sesuatu hal yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, sehingga makin tinggi kepuasannya, termasuk yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan pegawai akan bekerja dengan pikiran dan perasaan yang positif,

sehingga memperlancar suksesnya pekerjaan. Demikian bila terjadi hal yang sebaliknya jika kepuasan kerja rendah.

Beberapa penelitian motivasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yasiroh (2010), menyimpulkan bahwa motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratasehinggarawang Selatan. Hasil penelitian Mahesa (2010) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jawa Tengah. Reza (2010) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) memberikan bukti bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi pada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian Dewi (2016); Febrianti dkk (2014) dan Delastri dan Pareke (2011) memberikan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi yang dilakukan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur secara umum telah mampu memberikan manfaat yang besar terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai, sehingga pegawai dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya dari kompensasi yang diterimanya tersebut

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur secara signifikan. Artinya, jika kepemimpinan semakin efektif, sehingga motivasi pegawai akan semakin meningkat.
- 2) Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Artinya, jika kompensasi semakin meningkat, sehingga motivasi pegawai akan semakin meningkat.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur secara positif. Artinya, jika motivasi semakin tinggi, sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 4) Motivasi memiliki peran mediasi pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel penelitian independen dan variabel mediasi memiliki peran penting di dalam menentukan peningkatan kinerja pegawai.

- 5) Motivasi memiliki peran mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel penelitian independen dan variabel mediasi memiliki peran penting di dalam menentukan peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pertemuan informal perlu dilakukan secara teratur dalam upaya monitoring pekerjaan serta membangun kedekatan dengan karyawan. Seperti melakukan *coffe break* tiap minggu, dan menjalan keakraban dengan seluruh bawahan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.
2. Membangun budaya kerja kolektif saling dukung dan saling menghargai antar karyawan dan pimpinan, sebagai bentuk kompensasi non finansial.
3. Memberikan penghargaan berupa pujian dengan memberikan karyawan teladan pada setiap bulan, sebagai bentuk penghargaan hasil kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Q., dan Jadoon, M. Z. I. (2012). *Towards an Indigenous Perspective on HRM: A Study of Textile Industry of Pakistan*. *Journal of Management dan Organizational Studies*, 1(2): 1-10.
- Andira, H. dan Budiarto (2011). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Lini Depan Perusahaan Jasa. *Tesis: Malang. Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Brawijaya*
- Abdilla dan Jogiyanto, D., (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja dengan Penyelesaian Konflik sebagai Variabel Intervening pada Pegawai PT POS Indonesia Jember, *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Jember*, Vol. 2 atau 14
- Bass, B.M. dan Avolio, F. (1994). *Leadership and Performance beyond Expectations*, The Free Press, New York
- Bass, B.M., (2003). *Conceptualization of Transformasional Leadership and Organization Culture*. *PAQ*, Spring: 112-121
- Benardin, J. dan R. Russel, (1993). Examining the organizational culture and organizational performance link. *Leadership dan Organization Development Journal*, Vol. 16 Iss: 5, pp.16 – 21
- Bycio, J. dan B. Benkhoff, (1995). Ignoring Commitment is Costly: New Approaches Establish The Missing Link between Commitment and Performance, *Journal of Human Resources*, Vo. 50 No. 6
- Echols, W. H, dan Shadily, (2005). *Human Resource Planning, Di dalam Famulano, J. J, Hand Book of Human Resource Administration. Fong and Sons Printers Ltd, Singapore*
- Cooper D.R., dan Emory, C.W., (1996). *Metode Penelitian Survey*, Rajawali Prehalindo, Jakarta.
- Daniel, G. (2002) *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. Little brown, Lancaster press, London.
- Dewi, S. dan Herachwati, (2010). Analisis Dampak Kepemimpinan dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada PT. Bangun Satya Wacana Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 3, No. 3, Februari 2010.

- Ghozali, I., (2013). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Undip Press, Semarang
- Gunadi, (2003). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasata, Jakarta
- Gibson, J.F., (1997). *Multivariate Data Analysis*, John Wiley dan Sons Inc, New York
- Hasibuan, (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hanif, A. (2016). Sistem Kompensasi PNS Berbasis Kinerja. *Ikonomika, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*. Vol. 1 No. 1 Page 92-104
- Hugo, J. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating role of Creative Self Efficacy. *Journal Acad Management*, 52(4): 765-778
- Ivancevich, R., Konopaske, R., dan Mattenson, D., (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Judge, T. A., dan Bono, J. E. (2000). Five Factor Model of Personality and Transformasional Leadership. *Journal of Applied Psychology*. 85 (5): 751-756
- Jusmin, (2001). *Perilaku Organisasi*, Prehallindo, Jakarta
- Karo-karo, S.D. dan A.F. Walukow, (2013). Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, Vol. 1 No. 2, Page. 18-30
- Khanifah, S., dan Palupiningdyah, P. (2015). *Effect of Emotional Intelligence and Cultural Organization's Performance With Organizational Commitment*. *Analysis Management Journal*, 4 (3).
- Mangkunegara, A.A.P., (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remadja Rosdakarya, Bandung
- Matutina, D.C., (1992). *Manajemen Personalia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Maulizar, M., Husnan, S., dan Puspita, A., (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen.*, I (1) hal. 1-13
- Messick, M. dan Kramer, J. (2004) *Consequences of differentiated leadership in groups*. *Academy of Management Journal*, 53, 90–106.

- Nawai, (2005). Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol 10 No 2, 198-208
- Nugroho, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Notoatmojo. (2008) *Procedural justice and trust: The link in the transformational leadership-organisational outcomes relationship*. *International journal of leadership studies*, 4(1), 82-100.
- Pareke, F.J.S., (2004). Kepemimpinan Transformasional: Konseptualisasi. Pembentukan Budaya dan Pengaruhnya Terhadap Perubahan Organisasi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol 2 No 3, 141-150.
- Rivai, (2005). *Kebijakan Kinerja Pegawai*, BPFE, Yogyakarta
- Robbins, S.P., (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika, Erlangga, Jakarta
- Robbins, S.P., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Sari, (2020). *Menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan punishment terhadap kinerja pegawai*. Tesis S II Program Magister Manajemen Universitas Bengkulu (Tidak dipublikasikan).
- Schilke, O., Reimann, M., dan Thomas, J.S. (2009), *When does international marketing standardization matter to firm performance?* *Journal of International Marketing*, 17(4), 24-46.
- Schuller, R.R., dan M. Hubber, (1999). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Erlangga, Jakarta.
- Schuller, R.R., (1996). *Human Resources Management*, Prentice Hall, New Jersey
- Siagian, (1994). *Analisis Multivariate*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhalindo, Jakarta
- Simamora, H., (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. Jakarta.
- Sugiyono, (2013). *Metodelogi Penelitian*, Alfabeta, Jakarta.
- Sunarno. (2002) *The relationship among the leadership style, organisational culture and organisational effectiveness based on competing value framework: An*
- Suyadi, P. (2001). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Majalah Ekonomi*. Tahun X, No 2, Oktober, Hal 2

- Tahar, I., (2012). Kajian Sistem Renumerasi Berbasis Kinerja (Studi Kasus Pada Bank Indonesia). *Tesis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Jakarta*
- Tead, K., (2003). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen: Perusahaan dan Industri*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Thomas, K.W., (2003). Coqnitve Elements of Empowerment: an Enterpretative Moel of Intrinsic Task Motivation, *Academy of Management Review*, Vo.: 15 p. 4-66
- Wijanarko, (2005). *Kepemimpinan Di dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibawa, D.A., (2014). Kempimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional, *Jurnal Online KPPN Rantau Prapat*, Medan
- Winardi, (2000). *Manajemen Perubahan*, Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Yulk, G., (1995). *Kepemimpinan Di dalam Organisasi*. Edisi Kelima, PT Indeks, Jakarta
- Kirega, V.P.G. (2006) *Kampala City handbook*, Gava associated services, Kampala Uganda.
- Wati, E. (2010). *Effect of Independence, Leadership Style, Organizational Commitment, and Understanding the Employee Performance Dood Governance Government Auditor (Thesis published, Navan: University General Sudirman)*.
- Vroom, V.H. dan Jago, A.G. (2007) *The role of the situation in leadership*. *American Psychologist*, 62(1), 17-24.
- Winardi, (2000). *Manajemen Perubahan*, Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN dan KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur)

Yth. Bapak atau ibu atau sdr atau i Responden
Di Tempat

Nama saya adalah **SUMARYANI** mahasiswa semester akhir Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saat ini saya sedang menyelesaikan tugas akhir yakni penulisan tesis. Untuk maksud tersebut, sehingga diperlukan data-data berkaitan dengan variabel penelitian sesuai dengan judul seperti di atas.

Pada kesempatan ini, saya menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya atas kesediaan Bapak atau ibu atau sdr atau i Responden untuk berpartisipasi di dalam penelitian saya ini. Kontribusi yang Bapakatauibuatausdratau berikan akan sangat berguna, baik bagi saya pribadi, bidang penelitian, dunia usaha, maupun pengembangan Ilmu di Bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Di dalam kuesioner ini, Bapakatauibuatausdratau diminta untuk menjawab semua pertanyaan berikut secara terbuka, jujur, dan apa adanya. Jawaban tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja maupun karir Bapakatauibuatausdratau dan tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah. Informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya.

Hormat Saya,

SUMARYANI

Nomor Urut : (diisi oleh peneliti)

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : Diploma Sarjana Pascasarjana

Masa Kerja : _____ Tahun

- Isilah pertanyaan dibawah ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut BapakatauIbuatauSdratau benar.
- Di dalam menjawab pertanyaan diharapkan hanya memilih satu alternatif jawaban yang tersedia, yaitu :

STS	= Sangat Tidak Pernah	skor = 1
TS	= Tidak Setuju	skor = 2
CS	= Cukup Setuju	skor = 3
S	= Setuju	skor = 4
SS	= Sangat Setuju	skor = 5
- Periksalah terlebih dahulu jawaban BapakatauIbuatauSdratau sebelum dikembalikan, agar tidak ada kesalahan.

C. PERTANYAAN MENGENAI KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Orientasi Tugas						
1	Pimpinan saya menyediakan bantuan supervise di dalam penyelesaian tugas-tugas saya					
2	Pimpinan saya memberikan perhatian pada pencapaian standar tugas yang saya kerjakan					
3	Pimpinan saya membagikan tugas kepada bawahan secara proporsional					
4	Pimpinan saya melakukan supervise secara maksimal kepada bawahan					
Orientasi Pengembangan						
5	Pimpinan saya melakukan evaluasi hasil pekerjaan saya untuk memperbaiki kesalahan-kelasalahan yang terjadi					
6	Pimpian memberikan tugas tanpa adanya invervensi					
7	Pimpinan memberikan delegasi wewenang yang sesuai tanggungjawab saya					
8	Pimpinan saya memberikan pujian atas pencapaian prestasi yang saya lakukan					

D. PERTANYAAN MENGENAI KOMPENSASI

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Finansial						
1	Saya menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
2	Saya menerima tunjangan sesuai dengan beban kerja yang saya laksanakan					
3	Saya mendapatkan bonus atau insentif atas keberhasilan saya menyelesaikan pekerjaan tertentu					
Nonfinansial						
4	Saya mendapatkan penghargaan dari rekan kerja dan pimpinan atas keberhasilan saya					
5	Saya mendapat promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi atas pencapaian prestasi kerja saya					

E. PERTANYAAN MENGENAI MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Keberhasilan						
1	Saya ingin mencapai prestasi kerja yang maksimal atas pekerjaan saya					
2	Saya ingin berkarir di dalam bidang pekerjaan saya					
3	Saya ingin mencapai standar tugas yang ditetapkan oleh organisasi					
Pengakuan						
4	Saya ingin mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya					
5	Saya ingin mendapatkan imbalan atas hasil kerja saya					
6	Saya ingin pekerjaan saya diakui keberhasilannya					
Pekerjaan Itu sendiri						
7	Saya ingin mendapatkan tugas sesuai dengan keinginan saya					
8	Saya ingin pekerjaan yang menantang					
9	Saya ingin pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Tanggungjawab						
10	Saya ingin wewenang yang ada pada saya diberikan secara jelas					
11	Saya ingin mendapatkan beban kerja secara proporsional					
12	Saya ingin memiliki tanggungjawab penuh atas tugas-tugas saya					
Pengembangan						
13	Saya ingin mendapatkan pengembangan diri dari organisasi tempat saya bekerja					
14	Saya ingin memiliki eksistensi di dalam organisasi tempat saya bekerja					
15	Saya ingin mendapatkan pengembangan karir atas pekerjaan yang saya tekuni saat ini					

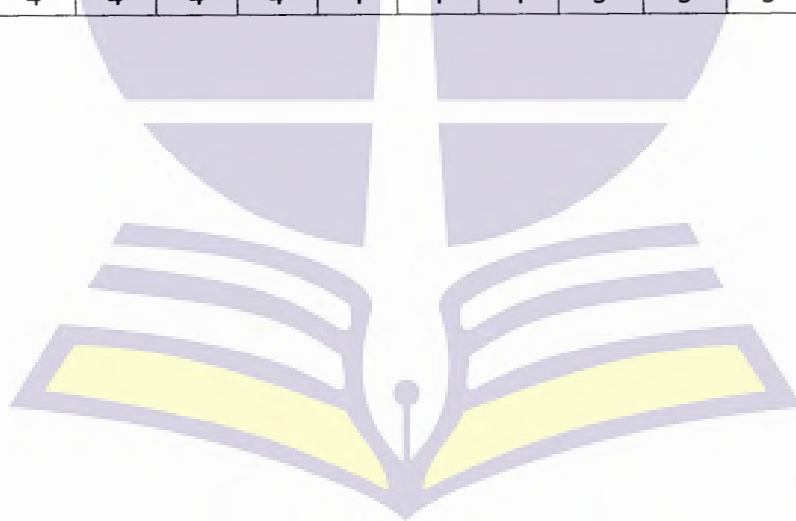
F. PERTANYAAN MENGENAI KINERJA

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Loyalitas Kerja						
1	Saya akan selalu loyal terhadap pimpinan					
2	Saya akan selalu loyal terhadap organisasi					
3	Saya akan selalu melaksanakan peraturan organisasi dengan penuh tanggungjawab					
Kehandalan Kerja						
4	Saya bekerja tanpa adanya kesalahan yang merugikan organisasi					
5	Saya bekerja penuh tanggungjawab					
6	Saya bekerja tanpa menunggu perintah					
Kemampuan Kerja						
7	Saya mampu bekerjasama dengan tim kerja					
8	Saya memiliki kemampuan akademik yang dibutuhkan pekerjaan					
9	Saya memiliki pengalaman kerja atas pekerjaan saya saat ini					
Keterampilan Kerja						
10	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan saya					
11	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja					
12	Saya memiliki keterampilan di dalam berdiplomasi					
Kualitas Kerja						
13	Hasil kerja saya sesuai dengan standar tugas					
14	Hasil kerja saya memiliki akurasi yang baik					
15	Hasil kerja saya dilakukan dengan teliti					
Kuantitas Kerja						
16	Saya dapat memenuhi standar kuantitas yang ditetapkan organisasi					
17	Saya dapat mengerjakan beberapa tugas di dalam waktu singkat					
18	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					

Lampiran 2. Tabulasi Data

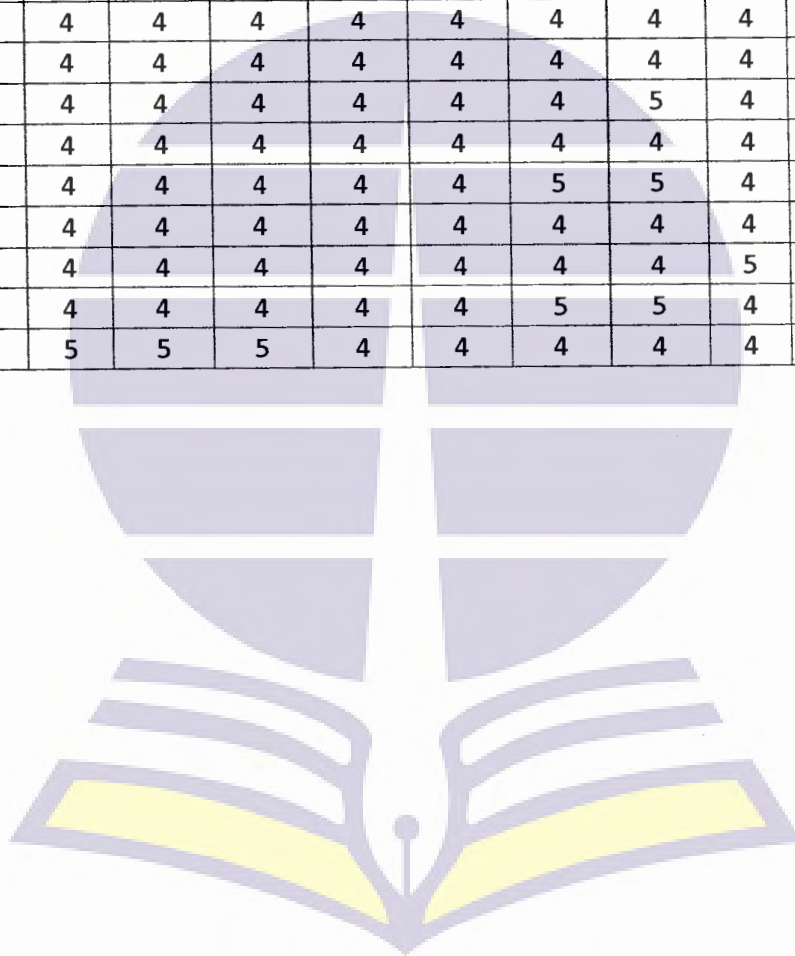
No	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	MT1	MT2	MT3	MT4	MT5	MT6
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
6	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1
10	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3
11	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
13	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
14	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4
15	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	2
16	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2
17	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	2
18	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	2
19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2
20	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3
22	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
24	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
27	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	MT1	MT2	MT3	MT4	MT5	MT6
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
40	5	4	5	5	3	5	2	2	5	2	5	4	2	2
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
42	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	2	2
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
44	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3
45	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2
46	5	4	4	5	5	3	5	4	1	2	5	4	2	2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3
49	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4
51	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	2	3
54	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	2	2
55	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3



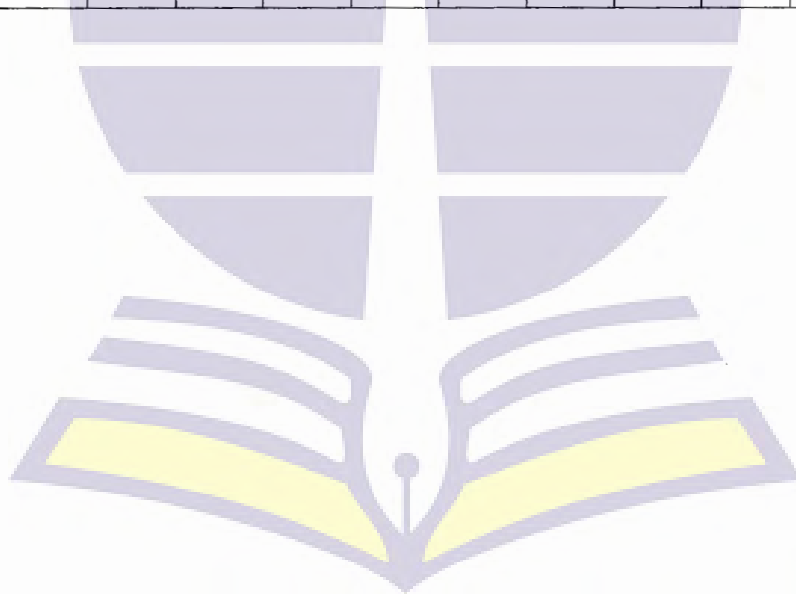
No	MT7	MT8	MT9	MT10	MT11	MT12	MT13	MT14	MT15	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
9	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
11	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
12	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
13	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
14	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4
15	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
17	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
18	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
27	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4

No	MT7	MT8	MT9	MT10	MT11	MT12	MT13	MT14	MT15	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
40	4	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4
46	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4



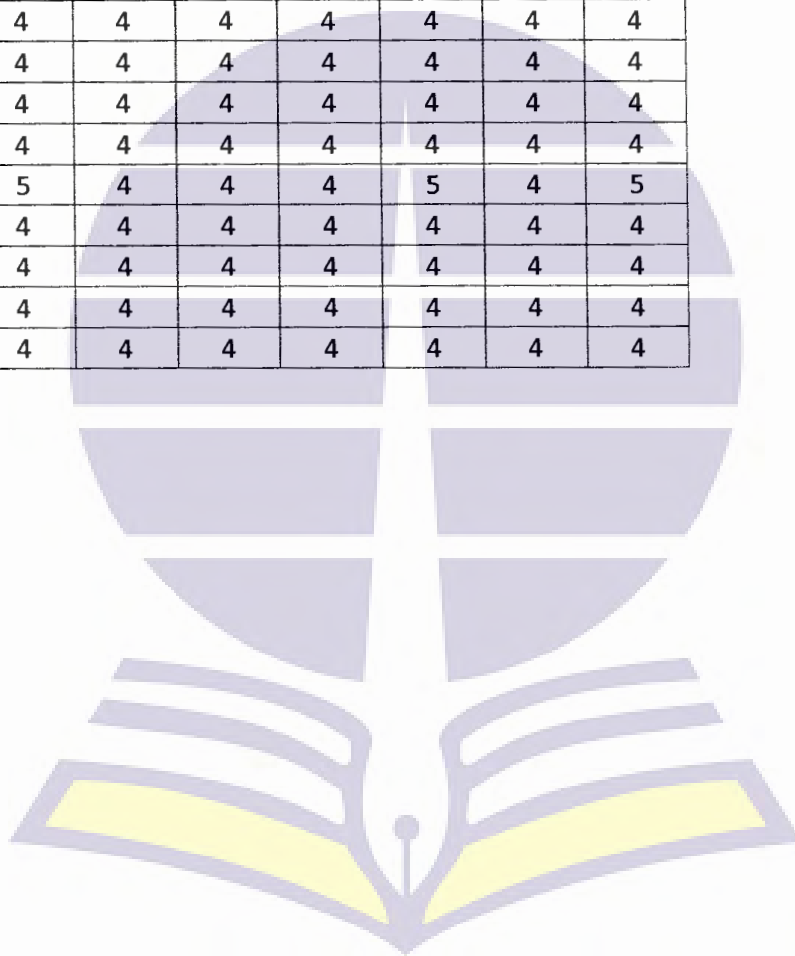
No	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
10	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
11	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
13	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
14	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4
15	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
18	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
19	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

No	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11
40	3	5	2	2	4	5	5	4	5	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
45	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4
46	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



No	KIN12	KIN13	KIN14	KIN15	KIN16	KIN17	KIN18
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4
6	4	4	4	4	4	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	4	5	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	5	4	4	4	4
12	4	5	5	4	4	4	4
13	4	5	5	5	4	4	4
14	3	5	4	4	4	4	3
15	4	4	4	5	5	5	4
16	4	4	3	4	4	4	4
17	5	4	4	5	5	4	5
18	5	4	4	5	5	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	4	4	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	5	4	5	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	5	4	5	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	4	4	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	5	4	5	4	4
34	4	4	5	5	5	4	4
35	2	4	4	4	4	4	2
36	2	4	4	4	4	4	2
37	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4

No	KIN12	KIN13	KIN14	KIN15	KIN16	KIN17	KIN18
40	5	4	5	3	4	4	5
41	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4
43	5	3	4	4	4	5	5
44	3	4	4	4	4	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	3	3	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	4	4	5	4	5
52	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4



Lampiran 3. Hasil Analisis Frekuensi

Frequency Table

KEP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	43	78.2	78.2	80.0
	Sangat Setuju	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KEP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Setuju	38	69.1	69.1	76.4
	Sangat Setuju	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KEP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	34	61.8	61.8	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KEP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	54.5	54.5	54.5
	Sangat Setuju	25	45.5	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KEP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	33	60.0	60.0	61.8
	Sangat Setuju	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KEP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	39	70.9	70.9	72.7
	Sangat Setuju	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KEP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	5.5
	Cukup Setuju	7	12.7	12.7	18.2
	Setuju	36	65.5	65.5	83.6
	Sangat Setuju	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KEP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Cukup Setuju	1	1.8	1.8	3.6
	Setuju	37	67.3	67.3	70.9
	Sangat Setuju	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Cukup Setuju	1	1.8	1.8	3.6
	Setuju	30	54.5	54.5	58.2
	Sangat Setuju	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Setuju	31	56.4	56.4	60.0
	Sangat Setuju	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Setuju	27	49.1	49.1	54.5
	Sangat Setuju	25	45.5	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	67.3	67.3	67.3
	Sangat Setuju	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak Setuju	13	23.6	23.6	27.3
	Cukup Setuju	10	18.2	18.2	45.5
	Setuju	25	45.5	45.5	90.9

	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak Setuju	11	20.0	20.0	23.6
	Cukup Setuju	13	23.6	23.6	47.3
	Setuju	28	50.9	50.9	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Cukup Setuju	1	1.8	1.8	3.6
	Setuju	34	61.8	61.8	65.5
	Sangat Setuju	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	65.5	65.5	65.5
	5	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	35	63.6	63.6	65.5
	5	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	34	61.8	61.8	63.6
	5	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	4	36	65.5	65.5	67.3
	5	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	4	43	78.2	78.2	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.3	7.3	7.3
	4	38	69.1	69.1	76.4
	5	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	34	61.8	61.8	63.6
	5	20	36.4	36.4	100.0

MTV14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	34	61.8	61.8	63.6
	5	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

MTV15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	54.5	54.5	54.5
	5	25	45.5	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KOM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	56.4	56.4	56.4
	5	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KOM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	1	1.8	1.8	3.6
	4	34	61.8	61.8	65.5
	5	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KOM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	76.4	76.4	76.4
	5	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KOM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	45	81.8	81.8	83.6
	5	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KOM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.5	5.5	5.5
	4	48	87.3	87.3	92.7
	5	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	33	60.0	60.0	61.8
	5	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	39	70.9	70.9	72.7
	5	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	3.6	3.6
	2	1	1.8	1.8	5.5

	3	7	12.7	12.7	18.2
	4	36	65.5	65.5	83.6
	5	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	1	1.8	1.8	3.6
	4	37	67.3	67.3	70.9
	5	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	2	3.6	3.6	5.5
	4	38	69.1	69.1	74.5
	5	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	56.4	56.4	56.4
	5	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	1	1.8	1.8	3.6
	4	34	61.8	61.8	65.5
	5	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	76.4	76.4	76.4
	5	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	45	81.8	81.8	83.6
	5	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.5	5.5	5.5
	4	48	87.3	87.3	92.7
	5	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	48	87.3	87.3	89.1
	5	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	3	5.5	5.5	9.1

	4	43	78.2	78.2	87.3
	5	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.5	5.5	5.5
	4	44	80.0	80.0	85.5
	5	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.5	5.5	5.5
	4	41	74.5	74.5	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.6	3.6	3.6
	4	46	83.6	83.6	87.3
	5	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN16

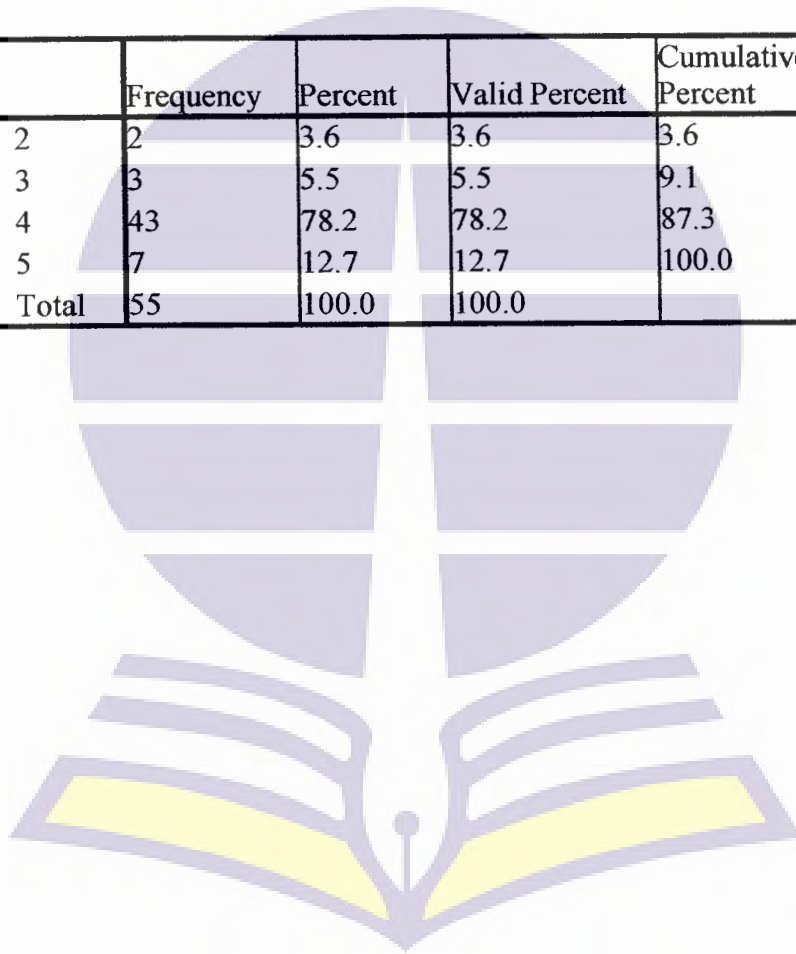
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	80.0	80.0	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

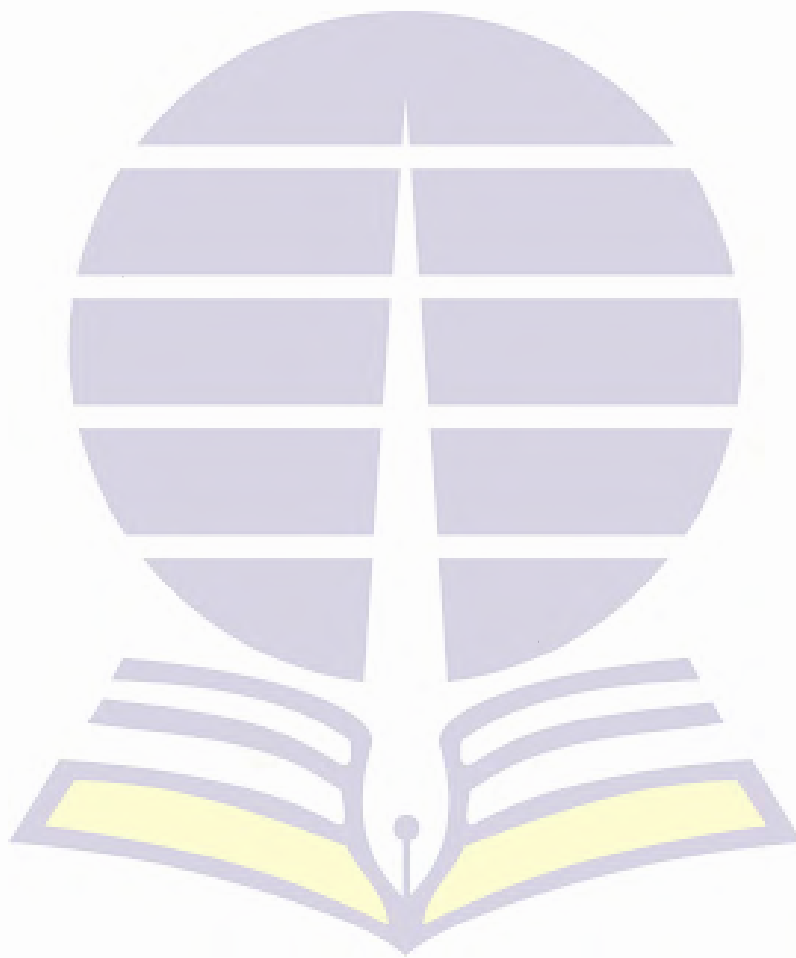
KIN17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	48	87.3	87.3	89.1
	5	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KIN18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	3	5.5	5.5	9.1
	4	43	78.2	78.2	87.3
	5	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	





Lampiran 4. Hasil Analisis Data (Output smart PLS)

