

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sekilas Tentang Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati

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

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

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
2. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.

3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia

Sebagai lembaga penyedia data bagi pemerintah, BPS sangat berprestasi dalam menentukan seberapa jauh tingkat keakuratan dan ketepatan data statistik yang dihasilkan. Karena itu, dalam bidang olah data, BPS merupakan instansi perintis dalam penggunaan komputer karena telah memulai menggunakannya sejak sekitar 1960. Sebelum menggunakan komputer, BPS menggunakan kalkulator dan alat hitung sempo dalam mengolah data.

Teknologi komputer yang diterapkan di BPS selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi dan juga mengacu kepada kebutuhan. Personal komputer yang secara umum lebih murah dan efisien telah dicoba digunakan untuk menggantikan mainframe. Sejak 1980-an, personal komputer telah digunakan di seluruh kantor BPS provinsi, diikuti dengan penggunaan komputer di seluruh BPS kabupaten dan kota sejak 1992.

Dengan menggunakan personal komputer, kantor statistik di daerah dapat segera memproses pengolahan data, yang merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari pengumpulan data, kemudian memasukkan

data mentah ke dalam komputer dan selanjutnya data tersebut dikirim ke BPS pusat untuk diolah menjadi data nasional.

Pengolahan data menggunakan personal komputer telah lama menjadi contoh pengolahan yang diterapkan oleh direktorat teknis di BPS pusat, terutama jika direktorat tersebut harus mempublikasikan hasil yang diperoleh dari survei yang diselenggarakan.

Pengolahan data Sensus Penduduk tahun 2000 telah menggunakan mesin *scanner*, tujuannya untuk mempercepat kegiatan pengolahan data. Efek positif dari penggunaan komputer oleh direktorat teknis yaitu selain lebih cepat, juga dapat memotivasi pegawai yang terlibat turut bertanggung jawab untuk menghasilkan sebanyak mungkin data statistik dan indikator secara tepat waktu dan akurat dibanding sebelumnya. Selain itu, penggunaan komputer sangat mendukung BPS dalam menghasilkan berbagai data statistik dan indikator-indikator yang rumit.

Pada 1993, BPS mulai mengembangkan sebuah sistem informasi statistik secara geografis khususnya untuk pengolahan data wilayah sampai unit administrasi yang terkecil yang telah mulai dibuat secara manual sejak 1970. Data wilayah ini dibuat khususnya untuk menyajikan karakteristik daerah yang menonjol yang diperlukan oleh para perumus kebijakan dalam perencanaan pembangunan.

Dalam mengolah data, BPS juga telah mengembangkan berbagai program aplikasi untuk data entry, editing, validasi, tabulasi dan analisis dengan menggunakan berbagai macam bahasa dan paket komputer. BPS

bertanggung jawab untuk mengembangkan berbagai perangkat lunak komputer serta mentransfer pengetahuan dan keahliannya kepada staf BPS daerah.

4.1.2. Visi dan Misi

1. Visi

Visi yang ditetapkan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati adalah “menjadi pelopor data statistik terpercaya untuk semua”.

2. Misi

Untuk mencapai visi yang ditetapkan, Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati menetapkan misi sebagai berikut:

- a. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.
2. Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
- b. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.

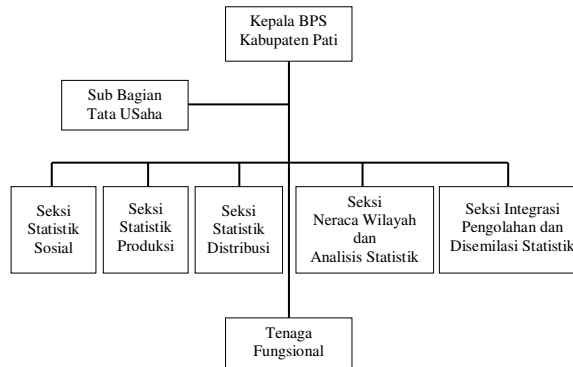
d. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

4.1.3. Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati

Pada saat penelitian ini dilakukan, Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati adalah sebagai berikut:

Gambar 1

Struktur Organisasi
Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati
Tahun 2016



Sumber: Dokumentasi BPS Pati

4.1.4. Tugas, Fungsi dan Kewenangan

Badan Pusat Statisti memiliki tugas, fungsi dan kewenangan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

1. Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

2. Fungsi

- a. Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik;
- b. Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional;
- c. Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar;
- d. Penetapan sistem statistik nasional;
- e. Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik; dan
- f. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.

3. Kewenangan

- a. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;

- b. Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
- c. Penetapan sistem informasi di bidangnya;
- d. Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional;
- e. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.2. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai selain kepala kantor di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati. Mereka berjumlah 40 orang pegawai termasuk peneliti. Karena salah satu dari mereka termasuk peneliti, maka responden penelitian ini hanya 39 orang (data pegawai terlampir).

Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati ada yang bertugas di kantor sebagai tenaga administrasi, ada pula yang bertugas di lapangan. Pegawai yang bertugas di lapangan (KSK) berjumlah 20 orang. Masing-masing bertugas di satu wilayah Kecamatan, kecuali satu orang KSK yang bertugas di dua wilayah Kecamatan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Tingkat Pendidikan
Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati
Tahun 2016

Pendidikan	Jumlah	%
S.2	5	12,82%
S.1	9	23,08%

D.IV	2	5,13%
D.III	10	25,64%
SMA	12	30,77%
STM	1	2,56%
	39	100,00%

Sumber: Data Penelitian Diolah

Tiga puluh sembilan responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati pada tahun 2016, baik yang bertugas di dalam kantor maupun bertugas sebagai tenaga fungsional lapangan.

Pegawai yang bertugas di kantor terdiri dari beberapa seksi statistik, yaitu Seksi Statistik Sosial, Seksi Statistik Produksi, Seksi Statistik Distribusi, Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik, serta Seksi Integrasi Pengolahan dan Disemilasi Statistik. Seksi-seksi tersebut bertanggung jawab untuk mengolah data tertentu yang terkait bidangnya masing-masing.

Sedangkan pegawai Tenaga Fungsional Lapangan bertugas untuk mencari dan menggali data di lapangan. Dalam menggali data yang diperlukan, tenaga fungsional ini dibagi per wilayah kecamatan, yang jumlahnya ada 21 orang yang bertugas di 21 kecamatan.

4.3. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, angket sebagai instrumen harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas yang digunakan untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah

uji validitas internal dengan teknik analisis butir. Analisis butir adalah menganalisa kesahihan instrumen penelitian dengan cara mengorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dalam angket dengan skor total. Sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah uji reliabilitas belah dua (Spearman-Brown), yaitu dengan cara membelah dua skor-skor yang ada, lalu mengorelasikan keduanya.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dengan teori di atas digunakan program SPSS. Berikut ini akan dipaparkan perhitungan uji validitas dan reliabilitas instrumen terhadap 3 (tiga) instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel X_1

Hasil uji validitas instrumen variabel X_1 dengan program SPSS 16.0 dihasilkan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X_1
(Item-Total Statistics)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan_1	30.38	5.769	.546
Pertanyaan_2	30.21	5.746	.557
Pertanyaan_3	30.23	5.866	.496
Pertanyaan_4	30.36	5.868	.495
Pertanyaan_5	30.28	5.260	.779
Pertanyaan_6	30.41	5.354	.666
Pertanyaan_7	30.74	5.827	.502
Pertanyaan_8	30.95	6.208	.540

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Tabel di atas menunjukkan nilai korelasi antara item-item pertanyaan dengan jumlah total skor. Nilai korelasi ditunjukkan dalam kolom terakhir. Nilai-nilai tersebut signifikan karena lebih besar daripada nilai r tabel. Nilai r tabel untuk N=39 pada signifikansi 1% adalah 0,408 dan pada signifikansi 5% adalah 0,316. Dengan demikian, delapan pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data variabel X_1 semuanya valid.

Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X_1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.839	.840	8

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Tabel di atas menunjukkan nilai reliabilitas yang dihasilkan adalah 0,839. Nilai ini signifikan karena lebih besar daripada 0,6. Dengan demikian, delapan pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data variabel X_1 semuanya reliabel.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel X_2

Hasil uji validitas instrumen variabel X_2 dengan program SPSS 16.0 dihasilkan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X_2

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan_1	11.59	2.196	.643
Pertanyaan_2	11.54	1.781	.633
Pertanyaan_3	11.69	1.903	.635
Pertanyaan_4	11.87	2.220	.480

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Tabel di atas menunjukkan nilai korelasi antara item-item pertanyaan dengan jumlah total skor. Nilai korelasi ditunjukkan dalam kolom terakhir. Nilai-nilai tersebut signifikan karena lebih besar daripada nilai r tabel. Nilai r tabel untuk $N=39$ pada signifikansi 1% adalah 0,408 dan pada signifikansi 5% adalah 0,316. Dengan demikian, empat pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data variabel X_2 semuanya valid.

Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X_2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.783	.788	4

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Tabel di atas menunjukkan nilai reliabilitas yang dihasilkan adalah 0,781. Nilai ini signifikan karena lebih besar daripada 0,6. Dengan

demikian, empat pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data variabel X_2 semuanya reliabel.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Y

Hasil uji validitas instrumen variabel Y dengan program SPSS 16.0 dihasilkan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan_1	16.51	3.520	.486
Pertanyaan_2	16.28	2.997	.659
Pertanyaan_3	16.51	3.414	.547
Pertanyaan_4	16.46	2.992	.661
Pertanyaan_5	16.59	3.143	.526

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Tabel di atas menunjukkan nilai korelasi antara item-item pertanyaan dengan jumlah total skor. Nilai korelasi ditunjukkan dalam kolom terakhir. Nilai-nilai tersebut signifikan karena lebih besar daripada nilai r tabel. Nilai r tabel untuk $N=39$ pada signifikansi 1% adalah 0,408 dan pada signifikansi 5% adalah 0,316. Dengan demikian, lima pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data variabel Y semuanya valid.

Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.794	5

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Tabel di atas menunjukkan nilai reliabilitas yang dihasilkan adalah 0,800. Nilai ini signifikan karena lebih besar daripada 0,6. Dengan demikian, lima pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data variabel Y semuanya reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dimaksudkan untuk menganalisis beberapa asumsi dari persamaan regresi yang dihasilkan valid untuk memprediksi. Menurut Santoso (2005) dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Pembahasan mengenai asumsi-asumsi yang ada pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji ini merupakan bentuk pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas, digunakan nilai Toleransi atau VIF (*Variance Inflation Factor*). Ketentuan yang digunakan

adalah jika VIF lebih besar dari 5, maka multikolinearitas dapat dianggap signifikan secara statistik. Berikut ini hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 16.00 for Windows.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.776	4.991		.757	.454		
Kepemimpinan	.299	.117	.370	2.554	.015	.998	1.002
Motivasi_Kerja	.412	.173	.345	2.383	.023	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja

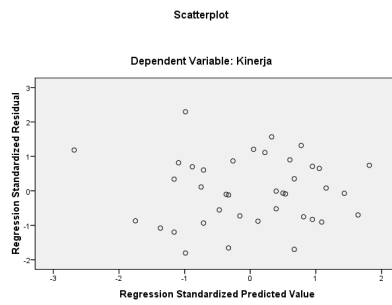
Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Tabel di atas menunjukkan nilai VIF untuk variabel kepemimpinan dan motivasi sama-sama 1,002, sedangkan tolerance-nya sebesar 0,998. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 5, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut (Santoso, 2005: 370). Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi ini adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Gejala varian residual yang sama dari satu pengamatan yang lain disebut dengan homokesatisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu (Santoso, 2005: 348).

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *Scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot, seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 3

Scatterplot Yang Menunjukkan

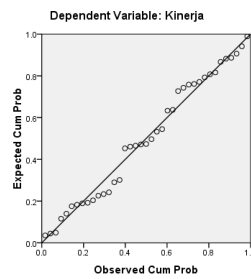
Heteroskedastisitas Data Penelitian
Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Gambar di atas menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal sebagai prasyarat analisis. Uji normalitas dalam analisis ini dilakukan dengan program SPSS yang menghasilkan gambar Normal P-P Plot. Gambar yang dihasilkan akan menunjukkan sebaran titik-titik. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal (Santoso, 2005: 347).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4
Normalitas Data Penelitian
Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Sebaran titik-titik dari gambar **Normal P-P Plot** di atas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linier.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Hasil perhitungan dengan SPSS 16.00 for Windows menghasilkan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 10
Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,776	4,991		,757	,454		
Kepemimpinan	,299	,117	,370	2,554	,015	,998	1,002
Motivasi_Kerja	,412	,173	,345	2,383	,023	,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Output SPSS di atas dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan $\hat{Y} = 0,370X_1 + 0,345X_2$. Dengan demikian, koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah 0,370 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,345. Koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif artinya apabila skor variabel kepemimpinan naik maka variabel kinerja juga akan mengalami kenaikan. Begitu pula pada saat skor variabel kepemimpinan menurun maka jumlah kinerja juga turun. Setiap kenaikan satu skor variabel kepemimpinan akan meningkatkan skor variabel kinerja sebesar 0,370. Sebaliknya, penurunan satu skor variabel kepemimpinan akan menurunkan skor variabel kinerja sebesar 0,370. Koefisien regresi motivasi kerja juga bernilai positif. Hal ini berarti apabila skor variabel motivasi kerja naik maka variabel kinerja juga akan mengalami kenaikan. Begitu pula pada saat skor variabel motivasi kerja menurun maka jumlah kinerja juga turun. Setiap kenaikan satu skor variabel motivasi kerja akan meningkatkan skor variabel kinerja sebesar 0,345. Sebaliknya, penurunan satu skor variabel kepemimpinan akan menurunkan skor variabel kinerja sebesar 0,345.

4. Uji t (t-test)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini, uji t difokuskan pada parameter slope (koefisien regresi) saja. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka H_0 diterima atau koefisien regresi tidak signifikan (Santoso, 2005: 379).

Hasil uji t tersebut dapat dilihat pada tabel 10. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah sebesar 2,554, sedangkan nilai *probabilitas* t hitung adalah sebesar 0,015. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel bebas kepemimpinan disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada alpha 5%. atau dengan kata lain kepemimpinan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf keyakinan 95%.

Sedangkan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,383, dengan nilai *probabilitas* t hitung sebesar 0,023. Nilai

probabilitas ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada alpha 5%. Atau dengan kata lain, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati pada taraf keyakinan 95%.

5. Uji F (uji regresi secara bersama)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji ini disebut juga dengan istilah uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji simultan model. Uji ini mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan yang diberlakukan adalah apabila nilai *prob. F* hitung (ouput SPSS ditunjukkan pada kolom *sig.*) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai *prob. F* hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka H_0 atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak (Santoso, 2005: 312). Hasil uji F terhadap data penelitian dapat dilihat pada tabel ANOVA di bawah ini.

Tabel 11

Analysis of Varians

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.440	2	22.220	5.839	.006 ^b
	Residual	136.996	36	3.805		
	Total	181.436	38			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Tabel output SPSS di atas menunjukkan nilai F sebesar 5,839 dengan nilai *prob.* F hitung (*sig.*) 0,006. Nilai *prob.* F hitung ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

6. Uji R^2 (uji koefisien determinasi)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.495 ^b	.245	.203	1.951	1.928

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,245 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 24,5%. Artinya, kepemimpinan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati dan motivasi kerja pegawai, memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten sebesar 24,5% sedangkan sisanya, yaitu 75,5% (100% - 24,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

Pengaruh yang ditimbulkan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang hanya 24,5% termasuk kecil. Menurut pengamatan peneliti, kepemimpinan di BPS Kabupaten Pati belum banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kepala BPS yang sekarang ini baru menjabat 3 bulan. Waktu yang baru 3 bulan tersebut tentu belum banyak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja yang seharusnya juga berpengaruh besar terhadap kinerja, ternyata dalam penelitian ini tidak begitu besar pengaruhnya.

Menurut pengamatan peneliti, motivasi kerja bukan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, namun yang lebih dirasakan berpengaruh pada kinerja mereka adalah tanggungjawab. Rasa tanggungjawab ini muncul karena mereka merasa diberi kepercayaan penuh. Hal ini karena karyawan BPS (mayoritas) bertugas di lapangan. Bertugas di lapangan memberikan kebebasan kepada karyawan tanpa adanya rasa diawasi dan didekte pimpinan, sehingga mereka merasa

diberi kepercayaan penuh. Dengan demikian, 75,5% yang disebut sebagai variabel lain dalam kesimpulan antara lain adalah merasa diberi kepercayaan penuh karena bekerja di lapangan.

4.4. Pembahasan

Penelitian ini mengkaji tiga variabel, yaitu variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja. Berdasarkan data penelitian yang dipaparkan, kepemimpinan yang dilakukan Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati termasuk dalam kategori "sangat baik". Hal ini ditunjukkan oleh hasil angket yang mencapai skor rata-rata 34,795. Kategori sangat baik ini didasarkan pada interval kategori sebagai berikut:

Tabel 4.11

Interval Kategori Variabel Kepemimpinan
di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati Tahun 2017

Interval	Kategori
33,60 – 40,00	Sangat Baik
27,20 – 33,60	Baik
20,80 – 27,20	Sedang
14,40 – 20,80	Buruk
8,00 – 14,40	Sangat Buruk

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan hasil angket juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang memiliki skor paling tinggi adalah memberi sugesti (skor rata-rata 4,59). Hal ini menunjukkan bahwa sugesti pegawai terhadap kepemimpinan lebih dominan daripada indikator lain dalam mempengaruhi kinerja mereka.

Sedangkan motivasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati termasuk dalam kategori "baik". Hal ini ditunjukkan oleh hasil angket yang mencapai skor rata-rata 15,56. Kategori baik ini didasarkan pada interval kategori sebagai berikut:

Tabel 4.12

Interval Kategori Variabel Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati Tahun 2017

Interval	Kategori
16,80 – 20,00	Sangat Baik
13,60 – 16,80	Baik
10,40 – 13,60	Sedang
7,20 – 10,40	Buruk
4,00 – 7,20	Sangat Buruk

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan hasil angket motivasi tersebut, juga diketahui bahwa motivasi kerja karyawan didominasi indikator lingkungan kerja (skor rata-rata 4,03). Hal ini menunjukkan lingkungan kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati memberik dukungan yang baik motivasi kerja pegawai.

Motivasi pegawai yang baik tersebut ternyata memang mendukung kinerja pegawai. Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati termasuk dalam kategori "baik". Hal ini ditunjukkan oleh hasil angket yang mencapai skor rata-rata 20,59. Kategori baik ini didasarkan pada interval kategori sebagai berikut:

Tabel 4.13

Interval Kategori Variabel Kinerja Pegawai
di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati Tahun 2017

Interval	Kategori
21,00 – 25,00	Sangat Baik
17,00 – 21,00	Baik
13,00 – 17,00	Sedang
9,00 – 13,00	Buruk
5,00 – 9,00	Sangat Buruk

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan hasil angket tersebut, juga diketahui bahwa kualitas pekerjaan mereka memiliki skor paling tinggi (5,00), dan kerjasama antar pegawai memiliki skor paling rendah (4,00). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mereka lebih banyak didukung oleh kualitas pekerjaan mereka sangat baik, walaupun tidak dibarengi dengan kerjasama yang baik antar karyawan.

Data hasil penelitian sebagaimana dipaparkan di atas dianalisis menggunakan program SPSS for Windows versi 16.00. Hasil analisis tersebut menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 0,370X_1 + 0,345X_2$. Hal ini berarti variabel kinerja pegawai akan meningkat 3,70 poin apabila variabel kepemimpinan dinaikkan satu skor. Begitu pula sebaliknya, variabel kinerja pegawai akan menurun 0,370 poin apabila variabel kepemimpinan diturunkan satu skor. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.

Selain kepemimpinan, kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bisa ditimbulkan oleh faktor eksternal dan faktor internal. Motivasi yang muncul karena faktor

internal disebut motivasi intrinsik, dan motivasi yang dipengaruhi faktor internal disebut motivasi ekstrinsik, yaitu yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.

Secara statistik, motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati. Hal ini dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,345. Nilai koefisien regresi ini dapat diartikan bahwa variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,345 poin apabila variabel motivasi kerja dinaikkan satu skor. Begitu pula sebaliknya, variabel kinerja pegawai akan menurun 0,345 poin apabila variabel motivasi kerja diturunkan satu skor.

Berdasar pada analisis menggunakan program SPSS for Windows versi 16.00 juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diketahui dari nilai R-Square yang besarnya 0,245. Nilai ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 24,5%. Artinya, kepemimpinan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati dan motivasi kerja pegawai, secara bersama-sama memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten sebesar 24,5% sedangkan sisanya, yaitu 75,5% (100% - 24,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier ini.

Pengaruh yang ditimbulkan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang hanya 24,5% termasuk kecil. Hal ini karena kepala BPS Pati baru menjabat 3 bulan. Waktu yang baru 3 bulan tersebut tentu belum banyak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja yang seharusnya juga berpengaruh besar terhadap kinerja, ternyata dalam penelitian ini tidak begitu besar pengaruhnya. Menurut pengamatan peneliti, motivasi kerja bukan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, namun yang lebih dirasakan berpengaruh pada kinerja mereka adalah tanggungjawab. Rasa tanggungjawab ini muncul karena mereka merasa diberi kepercayaan penuh. Hal ini karena karyawan BPS (mayoritas) bertugas di lapangan. Bertugas di lapangan memberikan kebebasan kepada karyawan tanpa adanya rasa diawasi dan didekte pimpinan, sehingga mereka merasa diberi kepercayaan penuh. Dengan demikian, 75,5% yang disebut sebagai variabel lain dalam kesimpulan antara lain adalah merasa diberi kepercayaan penuh karena bekerja di lapangan.

Kesimpulan tersebut juga dikuatkan dengan uji F yang menunjukkan nilai F sebesar 5,839 dengan nilai *probabilitas* F hitung (*sig.*) 0,006. Nilai *probabilitas* F hitung ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya, yaitu pertama, penelitian Herdiyanti Rise P (2010) di PT. Semen Gresik Persero

Tbk., yakni adanya pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Kedua, penelitian Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008) di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia tentang adanya motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Ketiga, penelitian Regina Aditya Reza (2010) di PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini, dan beberapa penelitian yang dijadikan bahan telaah, menguatkan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan atau kantor. Hal ini karena kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Cara tersebut dilakukan untuk mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Karena itu, cara memimpin yang dilakukan pemimpin akan berpengaruh terhadap baik dan buruknya hasil pekerjaan para karyawan. Apabila cara-cara yang dilakukan tersebut bisa memberikan rasa puas, maka hal itu akan membuat karyawan bekerja secara maksimal.

Selain kepemimpinan, kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja dari pemimpin. Menurut Mangkunegara (2008: 67) kinerja seseorang, dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain 1) faktor

kemampuan, dan 2) faktor motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul karena faktor internal, dan motivasi ekstrinsik dipengaruhi faktor eksternal, yaitu yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Misalnya seseorang yang melakukan pekerjaan karena tahu dinilai oleh atasan dengan harapan mendapatkan nilai yang baik. Jadi yang penting bukan karena melakukan pekerjaan sebagai kewajiban, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik. Berdasarkan hal ini, seorang pemimpin (manajer) dalam kepemimpinannya harus mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahannya. Apabila hal ini yang terjadi, berarti pegawai yang termotivasi oleh kepemimpinan akan semangat meningkatkan kinerjanya.