

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
PROVINSI D.I. YOGYAKARTA**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Profesi Ahli Madya



**Disusun oleh :
DIAH AYU LIAWATI
10409134001**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DIII
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
PROVINSI D.I. YOGYAKARTA**


TUGAS AKHIR

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal.....17 Juni.....2013


Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi D III Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui


Ketua Program Studi
Akuntansi D III


Ani Widayati, M.Pd.
NIP. 19730908 200112 2 001

Dosen Pembimbing


M. Djazari, M.Pd.
NIP. 19551215 197903 1 003

Disahkan Oleh
Ketua Pengelola
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates


Dapan, M.Kes.
NIP. 19571012 198502 1 001

TUGAS AKHIR

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI D.I. YOGYAKARTA

Disusun oleh:
Diah Ayu Lia Wati
10409134001


Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Akuntansi D III

Fakultas Ekonomi – Universitas Negeri Yogyakarta

Pada tanggal 26 Juni 2013 dan dinyatakan telah memenuhi

Syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Susunan Tim Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua merangkap anggota	M. Djazari, M.Pd.	
Sekretaris merangkap anggota	Siswanto, M.Pd.	

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 9 Juli 2013
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates
Ketua Pengelola,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 1950328 198303 1 002



Dapan, M. Kes.
NIP. 19571012 198502 1 001

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Diah Ayu LiaWati
NIM : 10409134001
Progam Studi : Akuntansi Diploma III
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor
Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan
Provinsi D.I. Yogyakarta

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Yogyakarta, 26 Juni 2013

Yang menyatakan



(Diah Ayu LiaWati)

NIM.10409134001

MOTTO

Janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia- Nya. Sungguh Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

(An-Nisa : 32)

Janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.

(Ali Imran : 139)

Berdoalah kepada Tuhanmu dengan rendah hati dan suara yang lembut. Sungguh, Dia tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas.

(Al-A'raf :55)

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

- Ayah tercinta yang selalu mendorong untuk berprestasi dan selalu memberi semangat untuk menyelesaikan tugas akhir.
- Ibu yang selalu mendoakan untuk kelancaran dan memberi semangat.
- Universitas Negeri Yogyakarta

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
PROVINSI D.I. YOGYAKARTA**

ABSTRAK

**Oleh :
Diah Ayu LiaWati
NIM. 10409134001**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai; 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai; 3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Desain penelitian yang digunakan adalah *Ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Prestasi Kerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data mengenai gambaran umum lembaga pemerintahan (profil, visi, misi, jenis layanan dan struktur organisasi). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan koefisien korelasi sebesar r_{x1y} sebesar 0,563, koefisien determinasi r^2_{x1y} sebesar 0,317, harga t_{hitung} 4,868 > t_{tabel} 1,676. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan r_{x2y} sebesar 0,485, koefisien determinasi r^2_{x2y} sebesar 0,236 dan harga t_{hitung} 3,965 > t_{tabel} 1,676. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan koefisien korelasi ganda $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,612, koefisien determinasi R^2_{x1x2y} sebesar 0,375 dan F_{hitung} 14,981 > F_{tabel} 3,18.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiratan Allah SwT., yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan. Tugas akhir dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta” ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih gelar Ahli Madya pada Program Studi Akuntansi Diploma III Universitas Negeri Yogyakarta.

Terselesaikannya Tugas Akhir ini berkat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari banyak pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Dr. H. Rochmat Wahab, M.Pd, MA., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Dapan M.Kes., Ketua Pengelola Universitas Negeri Yogyakarta Kampus Wates.
4. Ani Widayati, M.Pd., Ketua Program Studi Diploma III Akuntansi.
5. M. Djazari, M.Pd., Dosen pembimbing yang telah memberikan banyak arahan baik saran maupun kritik selama penyusunan Tugas Akhir.

6. Hendro Baskoro, MM Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.
7. Seluruh Dosen yang telah memberikan bekal dan teori selama proses belajar di bangku kuliah.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik dari semua pihak sangat di harapkan demi kesempurnaan Tugas Akhir ini. Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 26 Juni 2013

Penyusun



Diah Ayu LiaWati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Deskripsi Teori	8
1. Prestasi Kerja Pegawai	8
a. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.....	9
c. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	11
d. Indikator Prestasi Kerja Pegawai.....	15
2. Gaya Kepemimpinan	16
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	16
b. Pentingnya Gaya Kepemimpinan	17
c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	18
3. Motivasi Kerja	22
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
b. Jenis-jenis Motivasi Kerja	23
c. Asas-asas Motivasi Kerja	24
d. Alat-alat Motivasi Kerja	25
e. Indikator Motivasi Kerja	26
B. Penelitian Relevan	26
C. Kerangka Berfikir	27
D. Paradigma Penelitian	30
E. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Jenis Data.....	32
D. Variabel Penelitian	33
E. Populasi dan Sampel.....	34
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Instrumen Penelitian.....	37
H. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Data Umum	47
1. Sejarah Berdirinya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.....	47
2. Visi, Misi, Motto, Janji Layanan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.....	48
3. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.....	51
4. Jenis Layanan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.....	52
5. Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.....	52
B. Data Khusus.....	54
1. Prestasi Kerja Pegawai.....	54

2. Gaya Kepemimpinan	57
3. Motivasi Kerja	60
C. Pengujian Hipotesis	63
1. Pengujian Hipotesis Pertama	64
2. Pengujian Hipotesis Kedua	65
3. Pengujian Hipotesis Ketiga	66
D. Pembahasan Hasil Penelitian	68
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai	68
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Preatasi Kerja Pegawai	69
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai	70
E. Keterbatasan Penelitian	70
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	30
2. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.....	51
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Pegawai	56
4. Pie Chart Distribusi Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Pegawai	57
5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	59
6. Pie Chart Distribusi Kecenderungan Variabel Gaya Kepemimpinan	60
7. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	62
8. Pie Chart Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	63
9. Ringkasam Hasil Penelitian	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. <u>Distribusi Populasi</u>	34
2. Distribusi Sampel Penelitian	36
3. Kisi-kisi Instrumen	38
4. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Pegawai	55
5. Distribusi Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Pegawai.....	56
6. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	58
7. Disribusi Kecenderungan Variabel Gaya Kepemimpinan	59
8. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	61
9. Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja	62
10. Ringkasan Hasil Regresi X_1 terhadap Y	64
11. Ringkasan Hasil Regresi X_2 terhadap Y	65
12. Ringkasan Hasil Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	76
2. Data Prestasi Kerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.....	80
3. Hasil Analisis Deskripsi Data Penelitian	86
4. Hasil Perhitungan Manual.....	90
5. Hasil Pengujian Hipotesis	95
6. Surat Penelitian	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi Kerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dan ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu yang digunakan untuk kerja. Prestasi Kerja Pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan pegawai untuk bekerja. Dengan demikian Prestasi Kerja Pegawai juga menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan.

Prestasi Kerja Pegawai dipengaruhi oleh delapan faktor yaitu kemampuan individu, motivasi, pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi, latar belakang pribadi, bakat, sikap, kemampuan-kemampuan analitis, keterampilan dan kemampuan teknik. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Prestasi Kerja Pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja. Kualitas kerja meliputi ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan. Kuantitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan pegawai dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan pimpinan. Waktu kerja meliputi

kecepatan dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu tindakan, strategi, sikap, keterampilan atau kemampuan yang digunakan seorang pemimpin untuk mengatur dan memimpin bawahannya. Gaya Kepemimpinan sangat penting bagi pemimpin dan bawahannya. Bagi pemimpin Gaya Kepemimpinan digunakan untuk mengatur bawahannya agar mau melaksanakan tugas dan bagi bawahan Gaya Kepemimpinan digunakan sebagai pendorong untuk menimbulkan semangat kerja. Menurut Veithzal Rivai (2004 : 42) jenis-jenis Gaya Kepemimpinan meliputi Gaya Kepemimpinan manajemen tugas, manajemen *Country Club*, manajemen miskin dan manajemen tim. Jika Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah instansi atau lembaga pemerintah sesuai para pegawai akan semangat dan bergairah bekerja. Akan tetapi, Gaya Kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai atau tidak cocok semangat dan gairah kerja pegawai akan menurun, sehingga akan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai maka perlu adanya penggunaan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan agar pegawai dalam melaksanakan suatu tugas lebih termotivasi dan lebih semangat.

Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku pegawai serta menimbulkan semangat kerja. Pemberian Motivasi Kerja sangat penting

untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja. Motivasi Kerja memiliki aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Pegawai bekerja keras dan semangat karena adanya Motivasi Kerja. Pemberian penghargaan salah satu cara untuk menimbulkan Motivasi Kerja yang tinggi bagi pegawai. Tanpa adanya Motivasi Kerja kedisiplinan dan semangat kerja tidak dapat meningkat. Oleh karena itu Motivasi Kerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai dalam sebuah lembaga pemerintahan atau instansi.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta merupakan instansi yang vertikal. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta memiliki fungsi menelaah, mengesahkan dokumen pelaksanaan anggaran serta menyampaikan pelaksanaan anggaran kepada instansi yang telah ditentukan. Nilai-nilai Kementrian Keuangan yaitu integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, dan sinergi. Oleh karena itu Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta dalam melaksanakan penelaahan, pengesahan dokumen pelaksanaan anggaran, dan penyampaian pelaksanaan anggaran harus bekerja dan berprestasi secara optimal.

Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta masih perlu ditingkatkan lagi karena masih ada beberapa pegawai yang ketelitian dan kerapiannya kurang maksimal pada saat bekerja, hal ini dapat dilihat dari penataan laporan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) yang kerapiannya kurang maksimal.

Keefektifan dan mutu pegawai dalam bekerja juga masih perlu ditingkatkan lagi karena kemampuan setiap pegawai dalam bekerja tidak sama mutu yang dihasilkanpun juga tidak sama. Ada beberapa pegawai yang masih kurang cepat dan tepat dalam bekerja, hal ini dikarenakan fasilitas kerja kurang memadai. Gaya Kepemimpinan yang digunakan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta adalah Gaya Kepemimpinan manajemen tim dan manajemen tugas. Pemahaman yang berbeda pada setiap juga mempengaruhi dalam pencapaian Prestasi Kerja Pegawai. Penggunaan Gaya Kepemimpinan manajemen tugas yang kurang sesuai dengan kondisi kerja karena kurang memperhatikan pegawainya tetapi hanya memperhatikan aktivitas pekerjaan yang dihadapinya juga mempengaruhi tingkat tinggi atau rendahnya Prestasi Kerja Pegawai yang akan dicapai oleh kantor yang bersangkutan. Motivasi Kerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta yang belum optimal karena masih adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja dan kurang disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dalam penelitian ini penulis membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya, sebagai berikut :

1. Belum diketahuinya penyebab pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta ketelitian dan kerapiannya pada saat bekerja kurang maksimal.
2. Belum diketahuinya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
3. Belum diketahuinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
4. Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta belum menunjukkan Prestasi Kerja Pegawai yang maksimal dengan Motivasi Kerja yang diberikan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas maka perlu diadakannya pembatasan masalah, diketahui bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Kerja Pegawai antara lain kemampuan individu, motivasi, pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi, latar belakang pribadi, bakat, sikap, kemampuan-kemampuan analitis, keterampilan dan kemampuan teknik. Faktor-faktor di atas menunjukkan bahwa permasalahan yang berhubungan dengan Prestasi Kerja Pegawai sangatlah luas, oleh karena itu

untuk mendapatkan temuan yang berfokus maka penelitian ini dibatasi 2 (dua) faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai yaitu Gaya Kepemimpinan yang termasuk di dalam faktor latar belakang individu sedangkan Motivasi Kerja yang termasuk di dalam faktor sikap dan kemampuan individu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah.

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah.

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.

2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik teoritis maupun praktis, yaitu.

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan bagi instansi mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sarana latihan penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah sebagai wujud praktik di dunia kerja.
- b. Sebagai wahana bagi peneliti untuk memperluas wawasan atau pengetahuan terutama tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Prestasi Kerja Pegawai

a. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Sondang P. Siagian (2012 : 223) mengartikan Prestasi Kerja Pegawai adalah seluruh karya pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 94) mengartikan Prestasi Kerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Prestasi Kerja Pegawai dapat pula diartikan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai.

Menurut Agus Dharma (1985 : 1) mengartikan Prestasi Kerja Pegawai adalah suatu jasa yang dihasilkan atau diberikan seorang pegawai dalam sebuah organisasi.

Jadi berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dan ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu yang digunakan untuk kerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai

Menurut T. Hani Handoko (1998 : 241-251) Prestasi Kerja Pegawai dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai adalah :

1. Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja maksimal.
2. Kemampuan individu adalah suatu daya pikir atau kecakapan kerja yang dimiliki oleh para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.
3. Pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi disebut persepsi peranan. Prestasi Kerja Pegawai selalu dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan kemampuan kerja. Jika Motivasi Kerja tinggi maka Prestasi Kerja Pegawai akan baik dan Motivasi Kerja dapat diciptakan dengan memberikan penghargaan atau imbalan kepada para pegawai. Penghargaan atau imbalan diberikan kepada pegawai bertujuan agar pegawai dapat semangat dan bergairah dalam bekerja.

4. Latar belakang pribadi, meliputi pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai.
5. Bakat dan minat, yaitu digunakan untuk memperkirakan minat dan kapasitas / kemampuan seorang pegawai.
6. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasan.
7. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, yaitu digunakan untuk mempelajari kemampuan pemikiran dan penganalisaan seorang pegawai.
8. Keterampilan dan kemampuan teknik, yaitu suatu keahlian yang dimiliki seorang pegawai untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik.

Menurut Euene Mckenna & Nic Beech (2000 : 151) Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai adalah :

1. Pengetahuan dan keterampilan, wawasan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan pimpinan.
2. Sikap dalam bekerja, yang diwujudkan atau ditampilkan sebagai antusiasme.
3. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi dan keterampilan menyelesaikan pekerjaan.

4. Volume output produktif.
5. Interaksi, kemampuan atau keterampilan pegawai dalam berkomunikasi.

Jadi berdasarkan pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai meliputi: motivasi seperti motivasi dari diri pegawai itu sendiri dan motivasi dari pimpinan. Kemampuan individu seperti daya pikir dan kecakapan kerja yang dimiliki pegawai. Pemahaman tentang perilaku yang diperlukam untuk mencapai prestasi yang tinggi seperti persepsi peranan. Latar belakang pribadi seperti pendidikan dan pengalaman kerja. Bakat dan minat yang digunakan untuk mengetahui potensi diri yang dimiliki pegawai atau hobi yang disukai pegawai. Sikap dan kebutuhan seperti tindakan atau tingkah laku menghadapi situasi tertentu, kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif seperti kemampuan berpikir mengenai analitis, keterampilan dan kemampuan teknik seperti seorang pegawai dalam mengoperasikan alat-alat kerja.

c. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Sondang P. Siagian (2012 : 223) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang

bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai digunakan untuk mengoreksi kinerja individu. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai bermanfaat untuk individu maupun organisasi. Bagi pegawai penilaian dapat digunakan sebagai ajang introspeksi diri.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 87) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Seseorang yang ingin melakukan penilaian Prestasi Kerja Pegawai memiliki beberapa syarat. Syarat-syarat penilai, yaitu :

1. Penilai harus jujur, adil, objektif dan mempunyai pengetahuan tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada.
2. Penilai seharusnya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah (*right or wrong*), baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif. Penilai tidak boleh mendasarkan penilaiannya atas fisis rasa supaya penilaian bukan didasarkan atas suka atau tidak suka (*like or dislike*).

3. Penilai hendaknya mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap pegawai yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.
4. Penilai hendaknya mempunyai kewenangan (*authority*) formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
5. Penilai hendaknya mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

Dalam persoalan siapa yang akan melakukan penilaian Prestasi Kerja Pegawai secara umum, dikenal penilai informal dan penilai formal.

1) Penilai *informal*

Penilai *informal* adalah penilai (tanpa *authority*) melakukan penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing pegawai baik atau buruk. Penilai ini adalah masyarakat, konsumen dan rekanan. Hasil penilaian mereka sangat objektif dan bermanfaat untuk dipertimbangkan oleh penilai formal dalam kebijaksanaan.

2) Penilai *formal*

Penilai formal adalah seseorang atau komite yang mempunyai wewenang formal menilai bawahannya di dalam maupun di luar pekerjaan dan berhak menetapkan kebijaksanaan selanjutnya terhadap setiap individu pegawai. Hasil penilaian formal inilah yang akan menentukan nasib setiap pegawai apakah dipindahkan

secara vertikal/horizontal, diberhentikan, atau balas jasanya dinaikkan. Penilai formal dibedakan menjadi dua, yaitu :

a) Penilai individual

Penilai individual adalah seorang atasan langsung yang secara individual menilai perilaku Prestasi Kerja Pegawai yang menjadi bawahannya, apakah baik, sedang, atau kurang. Hasil penilaian kemudian diajukan kepada atasan langsung penilai untuk disahkan/ditandatangani.

b) Penilai kolektif

Penilai kolektif adalah suatu tim/kolektif secara bersama-sama melakukan penilaian Prestasi Kerja Pegawai dan menetapkan kebijaksanaan selanjutnya terhadap pegawai tersebut. Penilaian semacam ini terjadi karena ada organisasi yang mempunyai pimpinan kolektif/ presidium atau atasan pegawai yang akan dinilai terdiri dari beberapa orang. Hasilnya akan lebih objektif sebab nilai akhir merupakan rata-rata dari penilai yang kolektif tersebut.

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1996 : 121) penilaian Prestasi Kerja Pegawai dapat dilakukan dengan 3 cara, yaitu :

1. Penilaian secara kebetulan

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai secara kebetulan dianggap tidak sistematis dan sering membahayakan. Metode ini dianggap tidak

sistematis dan sering membahayakan karena menilainya hanya kebetulan.

2. Penilaian tradisional yang sistematis

Penilaian ini dianggap sistematis karena menilainya dengan mengukur karakteristik pegawai, sumbangan pegawai kepada organisasi atau keduanya.

3. Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBS)

Jadi berdasarkan pendapat di atas, penilaian Prestasi Kerja Pegawai dilakukan dengan cara mengukur karakteristik pegawai berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Pelaksanaan penilaian Prestasi Kerja Pegawai untuk mengetahui keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seorang pegawai.

d. Indikator Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 93) Prestasi Kerja Pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja meliputi ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja meliputi mutu dan keefektifan yang dihasilkan oleh pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3. Waktu Kerja

Waktu meliputi kecepatan dan ketepatan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan.

Jadi berdasarkan uraian di atas, Prestasi Kerja Pegawai dapat diukur dengan indikator yang meliputi: kualitas kerja seperti ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan, kuantitas kerja seperti mutu dan keluaran serta waktu kerja seperti kecepatan dan ketepatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 64) Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku pegawai. Gaya Kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

Menurut Sondang P. Siagian (1994 : 30) Gaya Kepemimpinan adalah cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan akan identik dengan tipe kepemimpinan seseorang

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (1985 : 162) mengartikan Gaya Kepemimpinan adalah pola dan tindakan pemimpin

secara keseluruhan yang dipersepsikan para pegawainya. Gaya Kepemimpinan juga dapat diartikan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Jadi berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola atau cara-cara yang disenangi atau digunakan seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya.

b. Pentingnya Gaya Kepemimpinan

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono (2009 : 216) Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting untuk menggerakkan para anggota organisasinya agar melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin harus mampu untuk berkomunikasi secara baik dengan bawahan dan kemudian menimbulkan dorongan bawahan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap pemimpin akan memiliki Gaya Kepemimpinan yang berbeda-beda. Ada pemimpin yang bergaya kaku dan keras, sebaliknya ada yang bergaya fleksibel (lentur), lunak, banyak humor, polos, lugu dan lugas. Pemimpin dapat juga mengkombinasikan antara gaya yang satu dengan gaya yang lain sesuai situasi yang sedang dihadapinya dengan sasaran untuk mempengaruhi dan mendorong bawahan. Tujuan organisasi atau lembaga pemerintahan dapat tercapai atau tidaknya sangat ditentukan oleh kemampuan dan efektivitas pemimpin di dalam menggerakkan dan mendorong anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 68) Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting untuk dapat menyatukan hubungan pimpinan dan bawahan, struktur organisasi, dan posisi kekuasaan. Seorang pemimpin yang efektif harus dapat menggunakan Gaya Kepemimpinan yang berbeda dalam kondisi yang dihadapinya. Pandangan ini dimaksudkan untuk mensyaratkan agar seorang pemimpin mampu membedakan Gaya Kepemimpinan yang digunakan dan membedakan kondisi yang sedang dihadapinya.

Jadi berdasarkan pendapat di atas, Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mendorong bawahan agar mau mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian (1994 : 40) Gaya Kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam lima kelompok yaitu :

1. Demokratik

Pemimpin yang paling ideal dan paling didambakan semua orang adalah pemimpin yang demokratik. Pemimpin yang demokratik tetap dipandang sebagai pemimpin terbaik karena kelebihan-kelebihannya mengalahkan kekurangan-kekurangannya. Seorang pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya

selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas.

2. *Laissez Faire*

Pemimpin yang *laissez faire* tentang peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional. Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin *laissez faire* adalah pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif dan pengambilan keputusannya diserahkan kepada bawahan, status quo organisasi tidak terganggu.

3. Kharismatik

Pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya banyak. Tegasnya pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak mengetahui atau menjelaskan konkret mengapa orang itu dikagumi. Bisa saja pemimpin yang kharismatik menggunakan Gaya Kepemimpinan yang otokratik, pengikutnya tetap setia

kepadanya. Seorang pemimpin yang kharismatik mungkin juga menggunakan gaya paternalistik, tetap ia tidak kehilangan daya pikatnya.

4. Paternalistik

Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin yang paternalistik lebih bercorak sebagai pelindung, bapak dan guru. Kebersamaan bagi para anggota organisasi sedangkan pemimpin yang bersangkutan berada di atas para anggotanya.

5. Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah pemimpin yang memiliki sifat egois. Egoismenya sangat tinggi akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan. Pemimpin yang otokratik menggunakan Gaya Kepemimpinan yang menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya, menegakkan disiplin menunjukkan kekauan, bernada keras dalam memerintah bawahan, dan menggunakan pendekatan *punitive* dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 66) Gaya Kepemimpinan dibedakan menjadi empat, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan manajemen tugas

Pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap tugas tetapi pemimpin menunjukkan perhatian rendah terhadap manusia atau bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan manajemen *country club*

Pemimpin memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap manusia tetapi pemimpin menunjukkan perhatian rendah terhadap tugas atau pekerjaan.

3. Gaya Kepemimpinan manajemen miskin

Pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian, baik terhadap pekerjaan atau tugas maupun manusianya.

4. Gaya Kepemimpinan manajemen tim

Pemimpin menunjukkan perhatian tinggi baik terhadap tugas maupun terhadap manusianya.

Variabel Gaya Kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut Fred Luthans (2006 : 685):

- 1) Tingkat prestasi motivasi, misalnya kecerdasan, energi jasmaniah dan energi mental.
- 2) Kesiapan untuk bertanggungjawab, misalnya kesadaran akan tujuan, antusiasme, keramahan, integritas, ketegasan dalam mengambil keputusan, dan mandiri.

- 3) Pendidikan atau pengalaman, misalnya pengetahuan, penguasaan teknis, dan keterampilan mengajar.

Jadi berdasarkan pendapat di atas, Gaya Kepemimpinan dapat diukur dengan indikator yang meliputi: tingkat prestasi motivasi misalnya penguasaan kecerdasan, energi jasmaniah dan energi mental. Kesiapan bertanggungjawab misalnya kesadaran akan tujuan, antusiasme, keramahan, integritas, ketegasan dalam mengambil keputusan dan mandiri. Pendidikan dan pengalaman misalnya pengetahuan, penguasaan teknis dan keterampilan mengajar.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Moh. As'ad (1995 : 45) Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu Motivasi Kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Menurut Gugup Kismono (2010 : 188) Motivasi Kerja merupakan hasil interaksi antara kebutuhan individu dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku pegawai. Motivasi Kerja juga berhubungan dengan kualitas hubungan antar pegawai dan atasan. Perlakuan-perlakuan atasan terhadap bawahan mungkin dipengaruhi oleh asumsi-asumsi yang dimilikinya.

Menurut T. Hani Handoko (1998 : 251) Motivasi Kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku pegawai. Motivasi Kerja membantu pegawai dalam bekerja. Pegawai dalam bekerja harus bekerjasama dengan orang lain.

Jadi berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku pegawai dan menimbulkan semangat kerja.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007 : 98) jenis Motivasi Kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Motivasi Positif (Insentif positif), pimpinan memotivasi pegawai dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja pegawai akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), pimpinan memotivasi pegawai dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum.

c. Asas-asas Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007: 98) Asas-asas Motivasi Kerja ada lima, yaitu:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang dicapai, cara-cara dan kendala-kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan.
3. Asas pengakuan, artinya memberi penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada pegawai atas prestasi yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kepercayaan diri pada pegawai dengan kemampuannya dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua pegawai.

Jadi berdasarkan uraian di atas, asas-asas Motivasi Kerja terdiri dari lima asas yaitu asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak. Asas-asas tersebut digunakan untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

d. Alat-alat Motivasi Kerja

Alat-alat Motivasi Kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007 : 99), yaitu :

1. Materiil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
3. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan rohani.

Jadi, alat-alat Motivasi Kerja merupakan suatu alat yang dapat membangkitkan gairah dan semangat pegawai. Pegawai memiliki kebutuhan ekonomis dan kebutuhan rohani maka alat yang dapat membangkitkan semangat dan gairah kerja dapat berupa uang dan medali.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007 : 97) variable Motivasi Kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja dan moral yang meningkat
2. Loyalitas dan kestabilan tetap terjaga
3. Kedisiplinan pegawai yang meningkat
4. Kerja pegawai tetap bersemangat
5. Produktivitas kerja pegawai dapat meningkat

Jadi berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yang meliputi: kepuasan kerja dan moral yang meningkat, loyalitas dan kestabilan tetap terjaga, kedisiplinan pegawai yang meningkat, kerja pegawai tetap bersemangat, dan produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang dilakukan Setriyani (2010) dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara. Penelitian ini dilakukan memiliki tujuan untuk mengkaji dan mendalami tentang materi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dalam bentuk studi pengaruh bentuk dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa Gaya

Kepemimpinan yang digunakan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Yogyakarta adalah Gaya Kepemimpinan partisipatif (*democratic*) karena sebagian besar karyawan memiliki jenis kinerja yang tinggi. Hasil pengujian yang digunakan adalah *korelasi product moment* dan *koefisien regresi* yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero).

Penelitian Bakti Siwi Handayani (2009) dengan judul pengaruh Kepemimpinan Kepala Bidang dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Pendaftaran dan Pendataan di Dinas Pendapatan Daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Bidang dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Pendaftaran dan Pendataan di Dinas Pendapatan Daerah Sleman. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Bidang dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Selain itu dibuktikan dengan uji T dan uji F.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan adalah pola atau cara-cara yang disenangi atau digunakan seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya.

Lembaga pemerintahan menggunakan Gaya Kepemimpinan untuk mengendalikan dan menentukan arah suatu lembaga organisasi untuk mencapai tujuannya yang hendak dicapai. Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam suatu lembaga pemerintahan memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan antara lain Gaya Kepemimpinan manajemen tugas, manajemen *Country Club*, manajemen miskin, dan manajemen tim.

Pemimpin yang menggunakan Gaya Kepemimpinan manajemen tugas cenderung memperhatikan tugas atau pekerjaannya daripada memperhatikan manusia atau bawahannya. Pemimpin yang menggunakan Gaya Kepemimpinan *country club* member, perhatian yang tinggi terhadap bawahannya tetapi memberi perhatian yang rendah pada tugasnya. Manajemen miskin merupakan Gaya Kepemimpinan yang tidak memperhatikan tugas maupun bawahannya sedangkan Gaya Kepemimpinan manajemen tim menunjukkan perhatian yang tinggi pada tugas maupun bawahannya. Apabila seorang pemimpin menggunakan Gaya Kepemimpinan yang tidak sesuai, maka bawahan tidak semangat bekerja dan menurunkan Prestasi Kerja Pegawai. Jadi Gaya Kepemimpinan merupakan hal sangat yang penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku pegawai. Pegawai

bekerja menginginkan gaji, tunjangan, dan penghargaan. Cara untuk meningkat Prestasi Kerja Pegawai dengan pemeberian Motivasi Kerja yang tinggi. Pemberian Motivasi Kerja dapat berupa gaji, tunjangan, dan penghargaan. Motivasi Kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja seorang pegawai. Apabila seorang pegawai memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka tujuan yang hendak dicapai akan tercapai. Tanpa adanya Motivasi Kerja pegawai bekerja tidak semangat dan dapat pula pegawai tidak disiplin dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

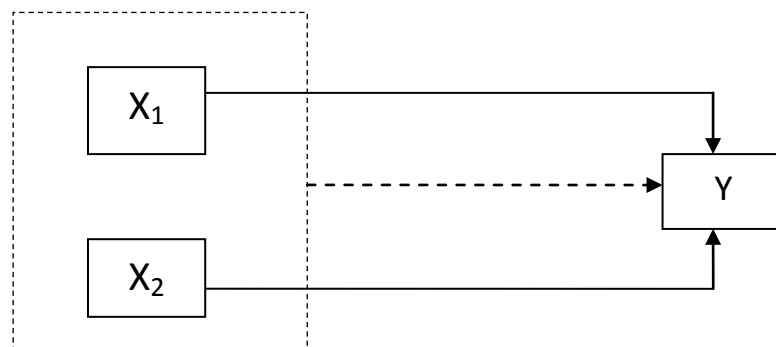
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang tingggi sangat penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai. Seorang pemimpin yang menggunakan Gaya Kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapinya, bawahan tentunya akan mudah diatur. Pemberian Motivasi Kerja bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih semangat dan bergairah dalam bekerja. Apabila semangat dan gairah kerja seorang pegawai meningkat maka Prestasi Kerja Pegawai juga akan meningkat. Semangat dan gairah kerja seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan pemberian Motivasi Kerja yang tinggi. Pemberian Motivasi Kerja dapat berupa penghargaan, bonus, gaji dan tunjangan. Motivasi Kerja yang

tinggi dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sangat penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

D. Paradigma Penelitian

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini berdasarkan kerangka berpikir di atas digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.Paradigma Penelitian

Keterangan :

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Motivasi Kerja

Y : Prestasi Kerja Pegawai

—→ : Pengaruh antara X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Prestasi Kerja Pegawai) dan pengaruh X_2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Prestasi Kerja Pegawai).

- - - → : Pengaruh antara X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Motivasi Kerja) secara bersama-sama terhadap Y (Prestasi Kerja Pegawai).

E. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian *Ex-post facto* karena dalam penelitian ini hanya mengungkapkan suatu peristiwa atau fakta yang sudah berlangsung pada instansi dan tidak memberikan perlakuan khusus pada variabel bebas. Penelitian ini juga termasuk penelitian korelasional karena mencari hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jalan Solo Km. 8,6 Nayan, Sleman, Yogyakarta. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2013 sampai dengan bulan Juni 2013.

C. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Umum adalah data yang tidak berkaitan langsung di dalam pembahasan masalah landasan yang penting untuk memahami lembaga

pemerintahan yang diteliti. Data tersebut yaitu profil, struktur organisasi dan prestasi kerja yang diberikan oleh lembaga pemerintahan.

2. Data Khusus adalah data yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Dalam data khusus yang diperlukan adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (Dependen Y)
 - a. Prestasi Kerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dan ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu yang digunakan untuk kerja.
2. Variabel Bebas (Independen X)
 - a. Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah pola atau cara-cara yang disenangi atau digunakan seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya.
 - b. Motivasi Kerja (X_2) adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku pegawai dan menimbulkan semangat kerja.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut M. Iqbal Hasan (2002 : 84) populasi (*universe*) adalah totalitas dari semua objek atau individu memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai-pegawai yang bekerja di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta. Populasi keseluruhan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 114 pegawai.

Tabel 1. Distribusi Populasi

No	Bagian/Bidang	Populasi
1.	Bagian Umum :	
	a. Sub Bagian Kepegawaian	9
	b. Sub Bagian Keuangan	11
	c. Sub Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	15
	d. Sub Bagian Dukungan dan Teknologi	5
2.	Bidang Pelaksanaan Anggaran	24
3.	Bidang Akuntansi dan Pelaporan	20
4.	Bidang Pembinaan Perbendaharaan	30
	Jumlah	114

Sumber : Data Primer

2. Sampel

Menurut M. Iqbal Hasan (2002 : 84) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap mewakili populasi. Penelitian ini populasinya *homogeny* (pegawai). Menentukan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin (dalam Husein Umar, 2010 : 69).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

di mana:

1 = konstanta

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e^2 = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir misalnya 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{114}{1 + 114 (10)^2}$$

$$n = \frac{114}{1 + 119 (0,01)}$$

$$n = \frac{114}{1 + 1,14}$$

$$n = \frac{114}{2,14}$$

$$n = 53,27 \text{ dibulatkan } 53$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 pegawai.

Pengambilan sampel masing-masing bidang menggunakan teknik *sample random sampling* atau acak sederhana yaitu melakukan lotre terhadap semua populasi (Suharsini Arikunto, 2010 : 95). Sampel penelitian ini lebih lanjut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian

No	Bagian/Bidang	Populasi	Sampel
1.	Bagian Umum		
	a. Sub Bagian Pegawaian	9	$\frac{53}{114} \times 9 = 4$
	b. Sub Bagian Keuangan	11	$\frac{53}{114} \times 11 = 5$
	c. Sub Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	15	$\frac{53}{114} \times 15 = 7$
	d. Sub Bagian Dukungan dan Teknologi	5	$\frac{53}{114} \times 5 = 3$
2.	Bidang Pelaksanaan Anggaran	24	$\frac{53}{114} \times 24 = 11$
3.	Bidang Akuntansi dan Pelaporan	20	$\frac{53}{114} \times 20 = 9$
4.	Bidang Pembinaan Perbendaharaan	30	$\frac{53}{114} \times 30 = 14$
	Jumlah	114	53

Sumber : Data Primer

F. Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, antara lain :

1. Kuisioner

Kuisioner yaitu metode penelitian dengan menyusun daftar pernyataan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data Prestasi Kerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian tentang instansi yang diteliti oleh penulis. Data tersebut mengenai gambaran umum lembaga pemerintahan (profil, visi, misi, jenis layanan dan struktur organisasi).

G. Instrumen Penelitian

a. Kisi-kisi Instrumen

Agar penyusunan instrumen lebih sistematis, sehingga mudah untuk dikontrol dan dikontrol dan dikoreksi, maka sebelum instrumen disusun menjadi item-item instrumen maka perlu dibuat kisi-kisi instrumen sebagai berikut :

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen

Variabel Penelitian	Indikator	No. Item Instrumen
Prestasi Kerja Pegawai	1. Kualitas kerja a. Ketelitian b. Kerapian 2. Kuantitas kerja a. Mutu b. Keefektifan 3. Waktu yang digunakan kerja a. Kecepatan b. Ketepatan	3, 4 2, 12 7, 9 6, 10 5, 8 1, 11
Gaya Kepemimpinan	1. Tingkat prestasi motivasi a. Kecerdasan b. Energi jasmaniah dan mental 2. Kesiediaan untuk bertanggungjawab c. Kesadaran akan tujuan d. Antusiasme e. Integritas 3. Pendidikan dan pengalaman f. Pengetahuan g. Penguasaan teknis h. Keterampilan mengajar	13, 14 15, 16 17, 18 19, 20 21, 22 23, 24 25, 26 27, 28
Motivasi Kerja	1. Kepuasan Kerja dan moral yang meningkat 2. Loyalitas dan kestabilan tetap terjaga 3. Kedisiplinan pegawai yang meningkat 4. Kerja pegawai tetap bersemangat 5. Produktivitas kerja pegawai dapat meningkat	29, 30, 31 32, 33, 34 35, 36 37, 38 39, 40

Adapun bobot/nilai setiap atribut yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden terhadap atribut yang berdasarkan, dimana :

Jawaban sangat setuju	Nilainya 4
Jawaban setuju	Nilainya 3
Jawaban tidak setuju	Nilainya 2
Jawaban sangat tidak setuju	Nilainya 1

H. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data Khusus

Pembuatan tabel membutuhkan perhitungan kelas interval, rentang data dan panjang kelas. Mencari perhitungan kelas interval, rentang data dan banyak kelas dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

a) Menghitung interval kelas

Interval kelas dapat ditentukan menggunakan aturan Strurgess yaitu :

Keterangan :

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

K = Jumlah interval kelas

log = Logaritma

n = Jumlah data

b) Menghitung rentang data

Rentang data = data terbesar – data terkecil

Keterangan :

R = Rentang data

c) Menghitung banyak kelas

$$K = \frac{R}{i}$$

Keterangan :

K = Banyak kelas

R = Rentang data

i = Interval kelas

(Purwanto, 2011 : 89 – 90)

Apabila tabel telah disusun maka dilanjutkan dengan pembuatan histogram dan kecenderungan variabel. Menentukan kecenderungan variabel dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut :

a) Mencari nilai maksimum (X_{\max}) dan nilai minimum (X_{\min})

b) Mencari Mean ideal (M_i)

$$M_i = \frac{1}{2}(X_{\max} + X_{\min})$$

c) Mencari Standar Deviasi ideal (SD_i)

$$SD_i = \frac{1}{6}(X_{\max} - X_{\min})$$

d) Kategori variabel dibagi menjadi 3 yaitu :

1) Kategori baik = $> (M_i + SD_i)$

2) Kategori sedang = $(M_i - 1SD_i)$ sampai dengan $(M_i + 1SD_i)$

3) Kategori rendah = $< (M_i - 1SD_i)$

(Suharsimi Arikunto, 2006 : 264)

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sutrisno Hadi (1994 : 1), analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Analisis regresi sederhana dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

1) Mencari garis regresi sederhana (linear dengan satu prediktor)

Garis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui persamaan garis regresi. Garis regresi sederhana dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = aX + K$$

Keterangan :

Y = Kriteria

X = Prediktor

a = Bilangan koefisien prediktor

K = Bilangan konstan

(Sutrisno Hadi, 1994 : 1).

2) Mencari korelasi prediktor X dengan kriteria Y dapat dicari melalui teknik korelasi momen tangkar dari Pearson.

Korelasi prediktor X dengan kriteria Y digunakan untuk mengetahui seberapa dekat titik kombinasi antara variabel Y dan X pada garis lurus sebagai garis dugaannya. Untuk menguji apakah harga koefisien korelasi signifikan apa

tidak dapat dikonsultasikan dengan tabel r dapat juga di uji menggunakan uji t.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n},$$

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}, \text{ dan}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

(Sutrisno Hadi, 1994 : 4)

3) Mencari koefisien determinasi (r^2) antara X_1 dan X_2 dengan Y

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel.

$$r^2_{(x_1)y} = \frac{a_1 \sum x_1 y}{\sum y^2}$$

$$r^2_{(x_2)y} = \frac{a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

$r^2_{x_1 y}$ = Koefisien determinasi antara Y dengan X_1

$r^2_{x_2 y}$ = Koefisien determinasi antara Y dengan X_2

a_1 = Koefisien prediktor X_1

a_2 = Koefisien predikotr X_2

$\sum x_1y$ = Jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2y$ = Jumlah produk antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004 : 22)

4) Menguji Signifikan dengan uji t

Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Signifikansi

r = Koefisien korelasi antara variable X dan Y

n = Jumlah responden

r^2 = Koefisien determinan antara X dan Y

(Sugiyono, 2009 : 230)

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} . Jika harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terdapat hubungan positif berarti memiliki kesalahan 5%.

b. Analisis Regresi Ganda

Menurut Sugiyono (2009 : 275) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan

bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal 2.

1) Mencari persamaan garis dua prediktor adalah :

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Keterangan :

Y = Kriterium

X_1 = Prediktor 1

X_2 = Prediktor 2

a_1 = Bilangan prediktor 1

a_2 = Bilangan prediktor 2

K = Bilangan konstanta

(Sutrisno Hadi, 1994 : 21)

2) Mencari korelasi antara kriterium Y dengan prediktor X_1 dan prediktor X_2 dapat diperoleh dari rumus :

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

$R_{y(1,2)}$ = Koefisien korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2

a_1 = Koefisien prediktor X_1

a_2 = Koefisien predikotr X_2

$\sum x_1 y$ = Jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum x_2 y$ = Jumlah kuadrat kriteria Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriteria Y

(Sutrisno Hadi, 1994 : 25).

- 3) Mencari koefisien determinasi ganda antara prediktor X_1 dan X_2 dengan kriteria Y. Koefisien determinan ganda $R^2_{y(1,2)}$ menunjukkan ketetapan garis regresi yang digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat (Y) yang diterangkan secara bersama-sama oleh variabel bebas (X).

$$R^2_{y(1,2)} = \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

$R^2_{y(1,2)}$ = Koefisien determinan antara X_1 dan X_2 terhadap Y

a_1 = Koefisien prediktor X_1

a_2 = Koefisien prediktor X_2

$\sum x_1 y$ = Jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum x_2 y$ = Jumlah produk antara X_2 dan Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriteria Y

- 4) Menguji signifikansi regresi ganda dengan uji F

Rumus F yang paling efisien, jika koefisien korelasi antara kriteria dengan prediktor-prediktornya telah ditemukan, adalah:

$$F_{\text{reg}} = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

F_{reg} = harga F garis regresi

N = cacah kasus

m = cacah prediktor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-
Prediktor.

(Sutrisno Hadi, 1994 :26).

Setelah diperoleh hasil perhitungan, kemudian F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} sama dengan atau lebih besar dari F_{tabel} maka pengaruh variabel bebas terdapat variabel terikat signifikan. Sebaliknya bila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Umum

1. Sejarah Berdirinya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I Yogyakarta pertama kali berdiri pada tahun 2002 dengan nomenklatur sebagai Kantor Wilayah XIV Direktorat Jenderal Anggaran, selanjutnya pada tahun 2004 dengan Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 303/KMK.01/2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kanwil XIV Ditjen Anggaran mengalami perubahan nomenklatur menjadi Kanwil XIV Ditjen Perbendaharaan. Dalam perkembangannya melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.01/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan, di awal tahun 2009 Kanwil XIV Ditjen Perbendaharaan kembali mengalami perubahan nama menjadi Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi D.I Yogyakarta. Pada awal berdirinya Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi D.I Yogyakarta berlokasi di Kompleks GKN Jln. Kusumanegara No. 11 Yogyakarta.

Bencana alam gempa bumi di Yogyakarta pada Tanggal 27 Mei 2006, kondisi bangunan kompleks GKN termasuk DID didalamnya

bangunan Kanwil DJPBN Yogyakarta mengalami kerusakan. Gedung kantor kemudian dipindahkan di mess Perbendaharaan Yogyakarta di Jl. Ahmad Jazuli untuk bagian Umum dan gedung sewaan di Jl. Panglima Sudirman untuk bidang-bidang lainnya. Akibatnya administrasi kantor menjadi terhambat, maka seluruh bagian dan bidang dikumpulkan dalam gedung sewaan di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Jalan Kusumanegara no. 9 (sebelah barat kompleks GKN). Setelah mengalami beberapa proses, pada tanggal 21 April 2008 resmilah gedung Kanwil Ditjen Perbendaharaan Yogyakarta menempati gedung yang ditempati saat ini di Jalan Solo km 8,6 Nayan, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta yang diresmikan oleh Menteri Keuangan pada saat itu, DR. Sri Mulyani Indrawat.

2. Visi, Misi, Motto dan Janji Layanan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta

a. Visi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta dalam melaksanakan tugas-tugasnya memiliki visi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Visi yang dimiliki Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta yaitu “Menjadi pengelola perbendaharaan negara yang professional, modern, dan akuntabel, guna mewujudkan manajemen

keuangan pemerintah yang efektif dan efisien di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Misi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta dalam rangka mencapai visinya membutuhkan misi. Misi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, efektif, transparan, dan bertanggungjawab serta memperhatikan rasa keadilan dan kepatuhan.
- 2) Mewujudkan pengelolaan kas negara yang efisien, efektif, transparan dan akuntabel.
- 3) Menghasilkan pelayanan di bidang perbendaharaan dan informasi keuangan yang cepat, tepat dan akurat.
- 4) Mewujudkan pengelolaan piutang pemerintah yang dananya bersumber dari dalam dan luar negeri dan kredit program secara professional, berkelanjutan dan akuntabel.
- 5) Mewujudkan penyajian informasi dan akuntansi keuangan Negara dalam rangka menghasilkan pertanggungjawaban APBN yang akuntabel, transparan, tepat waktu dan akurat.

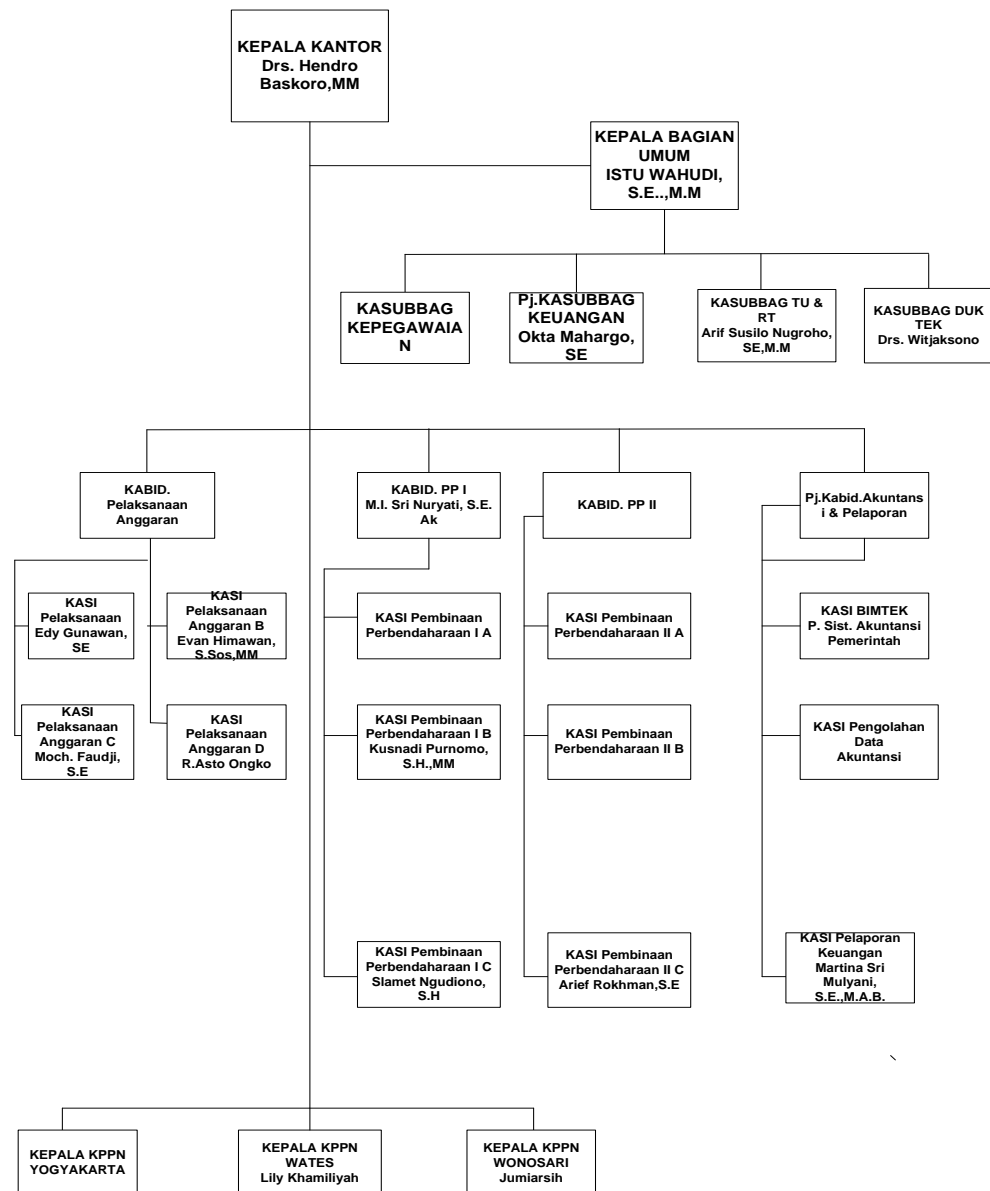
c. Motto Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta dalam melaksanakan tugas-tugasnya memiliki motto untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motto yang dimiliki Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta yaitu “Cepat prosesnya, Waktunya, Ramah Pelayanannya”.

d. Janji Layanan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta dalam melaksanakan tugas-tugasnya memiliki janji layanan. Janji layanan yang dimiliki Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta yaitu “Cepat, Tepat, Transparan, Tanpa Biaya”.

3. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta



Gambar 2. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal
Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.

4. Jenis Layanan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta

- a) Pengesahan atas penerbitan dan revisi Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), baik berdasarkan revisi maupun tanpa revisi SRAA.
- b) Pemberian dispensasi atas pelaksanaan pencairan dana (penggunaan AKUN dan TUP).
- c) Rekonsiliasi laporan SAI dengan SAU baik secara manual maupun elektronik.
- d) Bimbingan teknis kepada stakeholders baik aplikasi maupun peraturan yang berkaitan dengan SAI.

5. Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta

Tugas dan fungsi dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta berdasarkan Menteri Keuangan Nomor.101/PMK.01/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan adalah melaksanakan koordinasi, pembinaan, penyuluhan, bimbingan teknis, penyuluhan, bimbingan teknis, penelaahan, monitoring, evaluasi, penyusunan laporan, verifikasi dan pertanggungjawaban di bidang perbendaharaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta dipimpin oleh seorang kepala.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, antara lain menyelenggarakan fungsi :

- a) Penelaahan, pengesahan, dan revisi dokumen pelaksanaan anggaran serta penyampaian pelaksanaannya kepada instansi yang telah ditentukan.
- b) Penelaahan dan penilaian keserasian antara dokumen pelaksanaan anggaran dengan pelaksanaan di daerah.
- c) Pemberian bimbingan teknis pelaksanaan dan penatausahaan anggaran.
- d) Pemantauan realisasi pelaksanaan anggaran.
- e) Pembinaan teknis sistem akuntansi.
- f) Pelaksanaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan pemerintah.
- g) Pemantauan evaluasi pelaksanaan penyaluran dana pertimbangan.
- h) Pembinaan pengelolaan keuangan badan layanan umum (BLU).
- i) Pembinaan pengelolaan dan investasi dan pinjaman kepada daerah.
- j) Pelaksanaan pengelolaan dana investasi dan pinjaman kepada daerah.
- k) Pengawasan kewenangan dan pelaksanaan teknis perbendaharaan dan bendahara umum negara.
- l) Pelaksanaan verifikasi atas pertanggungjawaban belanja program pensiun.
- m) Verifikasi dan penatausahaan atas pertanggungjawaban dana Perhitungan Pihak Ketiga (PHK).

B. Data Khusus

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I Yogyakarta. Kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta berjumlah 53. Hasil dari pengisian kuesioner dapat disajikan sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja Pegawai

Data Prestasi Kerja Pegawai dapat diperoleh dari kuesioner yang terdiri dari 12 butir pertanyaan. Variabel Prestasi Kerja Pegawai memiliki 12 butir pertanyaan yang terdiri dari 11 pertanyaan positif dan 1 pertanyaan negatif. Alternatif jawaban yang tersedia ada 4 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Skor tertinggi yang digunakan untuk penilaian kuesioner yaitu 4 dan skor terendah 1. Hasil perhitungan kuesioner variabel Prestasi Kerja Pegawai menunjukkan bahwa skor tertinggi 48 dan skor terendah 31.

Hasil perhitungan dapat diperoleh harga Mean (M) variabel Y sebesar 38,0377, median sebesar 38, modus sebesar 35 dan standar deviasi 3,2814. Perhitungan jumlah interval kelas ditentukan dengan rumus :

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log 53 \\ &= 1 + 3,3 (1,72427587) \end{aligned}$$

$$= 1 + 5,02427587$$

= 6,02427587 dibulatkan menjadi 6

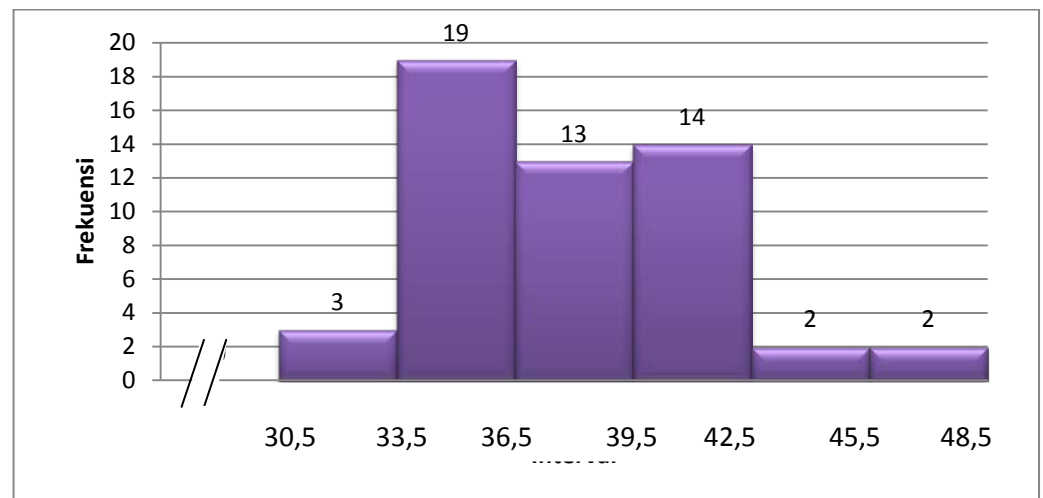
Kelas interval dari perhitungan di atas dapat diperoleh 6. Rentang data dapat dihitung dengan menggunakan rumus data terbesar dikurangi dengan data terkecil $46 - 31 = 15$. Banyak kelas dapat dihitung dengan cara rentang dibagi kelas $15/6 = 2,5$ dibulatkan menjadi 3. Berikut ini tabel distribusi frekuensi variabel Prestasi Kerja Pegawai.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Pegawai.

No.	Interval	Frekuensi	Presentase(%)
1.	31 – 33	3	5,66
2.	34 – 36	19	35,85
3.	37 – 39	13	24,53
4.	40 – 42	14	26,42
5.	43 – 45	2	3,77
6.	46 – 48	2	3,7
	Total	53	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan distribusi frekuensi data Motivasi Kerja dapat digambar dalam histogram sebagai berikut :



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Pegawai.

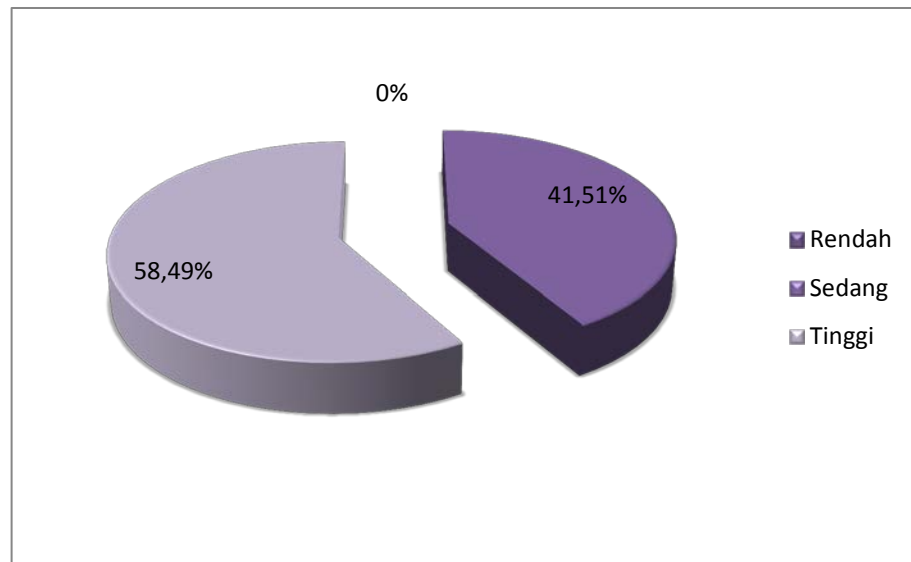
Identifikasi kategori kecenderungan variabel Prestasi Kerja Pegawai dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kategori kurang baik, cukup baik, dan baik. Kategori kecenderungan dapat dicari dengan bantuan microsoft excel.

Tabel 5. Distribusi kecenderungan variabel Prestasi Kerja Pegawai

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif
Rendah	< 24	0	0
Sedang	24 – 36	22	41,51%
Tinggi	> 36	31	58,49%
		53	100%

Hasil dari data kategori kecenderungan di atas dapat diketahui sebanyak 22 pegawai (41,51%) dapat dikelompokkan ke dalam kategori kecenderungan cukup sedang dan sebanyak 31 pegawai (58,49%) dapat dikelompokkan ke dalam kategori kecenderungan

tinggi. Dengan demikian, data kategori kecenderungan dapat dibuat diagram lingkaran (*pie chart*).



Gambar 4. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Pegawai.

2. Gaya Kepemimpinan

Jumlah pertanyaan kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 16 butir. Pertanyaan yang terdiri 16 butir tersebut semua positif dan tidak ada yang negatif. Hasil penelitian yang dihitung dengan bantuan microsoft excel dan SPSS 16 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai tertinggi sebesar 64 (16×4) dan terendah sebesar 16 (16×1).

Hasil perhitungan dapat diperoleh harga Mean (M) variabel X_1 sebesar 51,6981, median 51, modus 48 dan standar deviasi sebesar 5,51078. Perhitungan jumlah interval kelas ditentukan dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 53 \\
 &= 1 + 3,3 (1,72427587) \\
 &= 1 + 5,02427587 \\
 &= 6,02427587 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

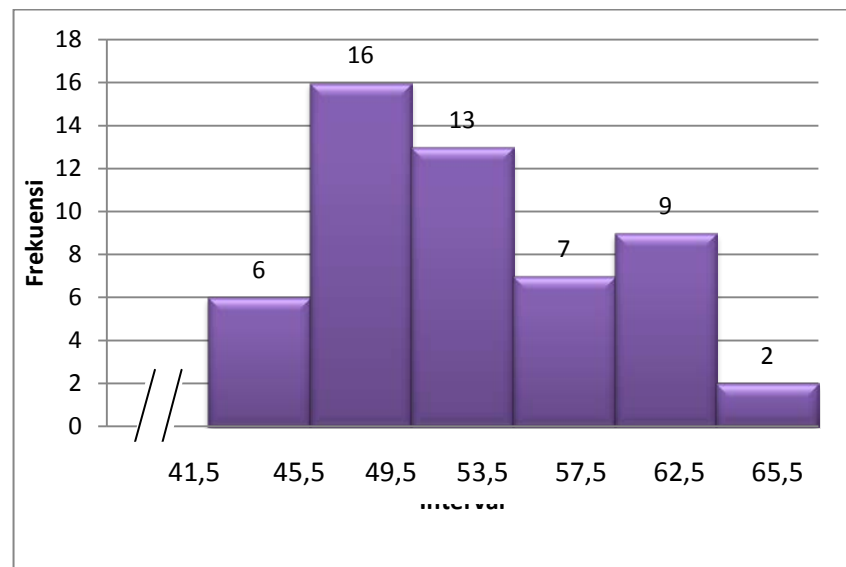
Kelas interval dari perhitungan di atas dapat diperoleh 6. Rentang data dapat dihitung dengan menggunakan rumus data terbesar dikurangi dengan data terendah $64 - 42 = 22$. Banyak kelas dapat dihitung dengan cara rentang dibagi kelas $22/6 = 3,67$ dibulatkan menjadi 4. Berikut ini tabel distribusi frekuensi variabel Gaya Kepemimpinan.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.

No.	Interval	Frekuensi	Presentase(%)
1.	42 – 45	6	11,32
2.	46 – 49	16	30,19
3.	50 – 53	13	24,53
4.	54 – 57	7	13,21
5.	58 – 61	9	16,98
6.	62 – 65	2	3,77
	Total	53	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan distribusi frekuensi data Gaya Kepemimpinan dapat digambar dalam histogram sebagai berikut :



Gambar 5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.

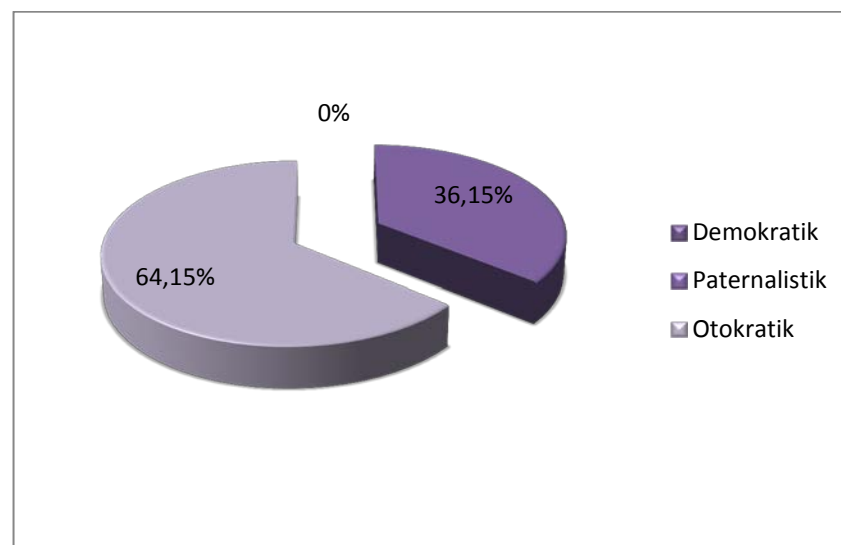
Identifikasi kategori kecenderungan variabel Gaya Kepemimpinan dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kategori kurang baik, cukup baik, dan baik. Kategori kecenderungan dapat dicari dengan bantuan microsof excel.

Tabel 7. Distribusi kecenderungan variabel Gaya Kepemimpinan

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif
Demokratik	< 32	0	0
Paternalistik	32 – 48	19	35,85
Otokratik	> 48	34	64,15
		53	100%

Hasil dari data kategori kecenderungan di atas dapat diketahui sebanyak 19 pegawai (35,85%) dapat dikelompokkan ke dalam kategori kecenderungan Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan

sebanyak 31 pegawai (64,15%) dapat dikelompokkan ke dalam kategori kecenderungan Gaya Kepemimpinan Otokratik. Dengan demikian, data kategori kecenderungan dapat dibuat diagram lingkaran (*pie chart*).



Gambar 6. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Gaya Kepemimpinan.

3. Motivasi Kerja

Data Motivasi Kerja dapat diperoleh dari kuesioner yang terdiri dari 12 butir pertanyaan. Variabel Motivasi Kerja memiliki 12 butir pertanyaan yang positif. Alternatif jawaban yang tersedia ada 4 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Skor tertinggi yang digunakan untuk penilaian kuesioner yaitu 4 dan skor terendah 1. Hasil perhitungan kuesioner variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa skor tertinggi 48 dan skor terendah 27.

Hasil perhitungan dapat diperoleh harga Mean (M) variabel X_1 sebesar 37,9811, median 37, modus 36 dan standar deviasi sebesar 3,90015.

Perhitungan jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 53 \\
 &= 1 + 3,3 (1,72427587) \\
 &= 1 + 5,02427587 \\
 &= 6,02427587 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

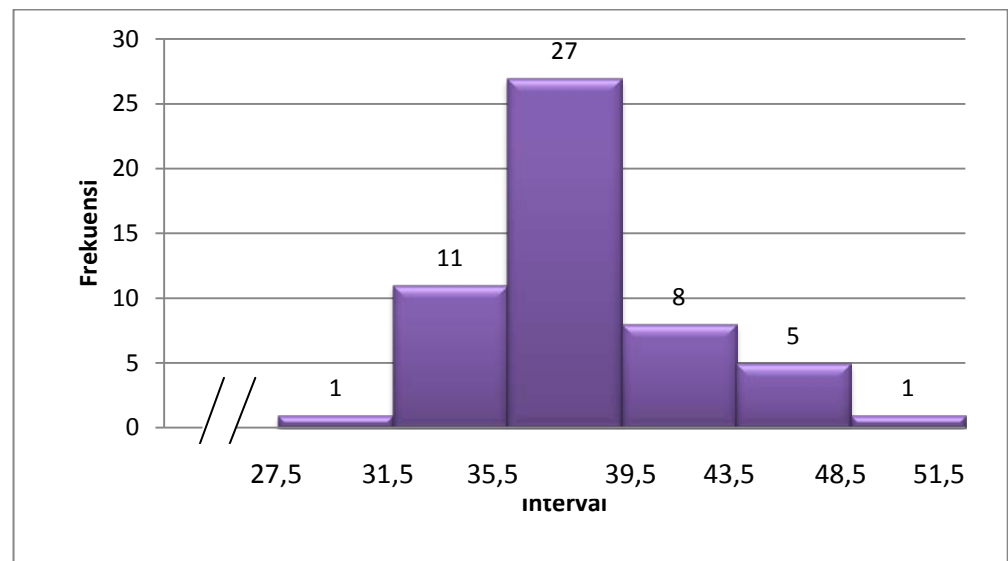
Interval kelas dari perhitungan di atas dapat diperoleh 6. Rentang data dapat dihitung dengan menggunakan rumus data terbesar dikurangi dengan data terkecil $48 - 27 = 21$. Banyak kelas dapat dihitung dengan cara rentang dibagi kelas $21/6 = 3,5$ dibulatkan menjadi 4. Berikut ini tabel distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No.	Interval	Frekuensi	Presentase(%)
1.	28 – 31	1	1,89
2.	32 – 35	11	20,75
3.	36 – 39	27	50,94
4.	40 – 43	8	15,10
5.	44 – 47	5	9,43
6.	48 - 51	1	1,89
5.	Total	53	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan distribusi frekuensi data Motivasi Kerja dapat digambar dalam histogram sebagai berikut :



Gambar 7. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.

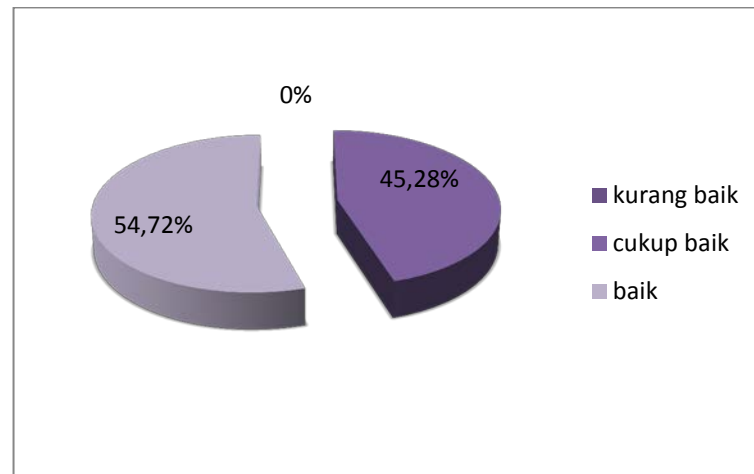
Identifikasi kategori kecenderungan variabel Gaya Kepemimpinan dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kategori kurang baik, cukup baik, dan baik. Kategori kecenderungan dapat dicari dengan bantuan microsof excel.

Tabel 9. Distribusi kecenderungan variabel Motivasi Kerja

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif
Kurang Baik	< 24	0	0
Cukup Baik	24 – 36	24	45,28%
Baik	> 36	29	54,72%
		53	100%

Hasil dari data kategori kencederungan di atas dapat diketahui sebanyak 24 pegawai (45,28%) dapat dikelompokkan ke dalam kategori kecenderungan cukup baik dan sebanyak 29 pegawai (54,72%) dapat dikelompokkan ke dalam kategori kecenderungan baik.

Dengan demikian, data kategori kecenderungan dapat dibuat diagram lingkaran (*pie chart*).



Gambar 8. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.

C. Pengujian Hipotesis

Pengolahan data primer atau menganalisis data hasil dari kuesioner memerlukan serangkaian pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis 1 dan pengujian 2 dapat dilakukan dengan menggunakan rumus teknik analisis regresi sederhana, sedangkan pengujian hipotesis 3 menggunakan teknik analisis regresi ganda. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis tersebut menggunakan bantuan SPSS 16. Hasil yang diperoleh dari analisis data tersebut membahas dan menguraikan tentang pengaruh antara masing-masing variabel bebas; Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan variabel terikat; Prestasi Kerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Regresi X_1 terhadap Y

Nama	Angka
Bilangan koefisien prediktor X_1	0,335
Konstanta	20,700
r_{x1y}	0,563
r^2_{x1y}	0,317
t_{hitung}	4,868

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan satu prediktor menunjukkan koefisien korelasi r_{x1y} positif sebesar 0,563 dan koefisien determinasi r^2_{x1y} sebesar 0,317. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 4,868 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,676. Harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,868 > 1,676$), yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan tabel garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,335X_1 + 20,700$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,335 yang berarti jika Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat 1

poin. Dengan demikian, meningkatnya 1 poin maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,335 poin.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.

Tabel 11. Hasil Ringkasan Regresi X_2 terhadap Y

Nama	Angka
Bilangan koefisien prediktor X_2	0,408
Konstanta	22,526
r_{x_2y}	0,485
$r^2_{x_2y}$	0,236
t_{hitung}	3,965

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan satu prediktor menunjukkan koefisien korelasi r_{x_1y} positif sebesar 0,485 dan koefisien determinan $r^2_{x_2y}$ 0,236. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 3,965 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,676. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,965 > 1,676$). Jadi dapat ditarik kesimpulan yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan tabel garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,255X_1 + 0,232X_2 + 22,526$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien X_2 sebesar 0,255 yang berarti jika Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat 1 poin. Apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat 1 poin maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,255 poin.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil pengujian hipotesis ketiga dijelaskan di bawah ini dengan analisis regresi berganda.

Tabel 12. Ringkasan Hasil Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

Nama	Angka
Bilangan koefisien prediktor X_1	0,255
Bilangan koefisien prediktor X_2	0,232
Konstanta	16,064
$R_{y(1,2)}$	0,612
$R^2_{y(1,2)}$	0,375
F_{hitung}	2,144

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda menunjukkan koefisien korelasi positif $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,612 dan koefisien determinan $R^2_{y(1,2)}$ sebesar 0,375 yang artinya uji

hipotesis. Uji signifikansi dengan menggunakan uji F diperoleh harga F_{hitung} sebesar 2,144 dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,18. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($2,144 > 3,18$), yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

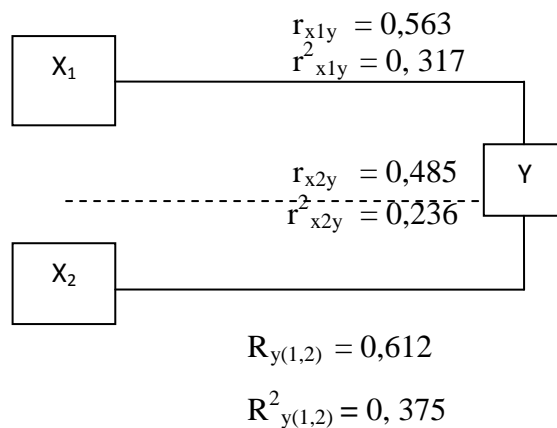
Berdasarkan tabel garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,255X_1 + 0,232X_2 + 22,526$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,255 yang dapat diartikan apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat 1 poin maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,255 poin, dengan asumsi X_2 tetap. Koefisien X_2 sebesar 0,232, yang berarti apabila intensitas Motivasi Kerja meningkat 1 poin maka akan dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai 0,232 poin, dengan asumsi X_1 tetap. Apabila nilai koefisien X_1 dan X_2 meningkat 1 poin maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,487 poin.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Ringkasan hasil penelitian dapat ditunjukkan dengan gambar sebagai berikut :



Gambar 9. Ringkasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki kategori kecenderungan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari analisis regresi sederhana yang diperoleh nilai r_{x_1y} sebesar 0,563 dan $r^2_{x_1y}$ sebesar 0,317 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Bukti yang lain dapat di lihat dari hasil analisis bahwa diketahui t_{hitung} sebesar 4,868 dan t_{tabel} pada taraf signifikan 5%

sebesar 1,676. Harga t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($4,868 > 1,676$) dengan taraf signifikansi 5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki kategori kecenderungan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan analisis regresi sederhana yang diperoleh nilai r_{x2y} sebesar 0,485 dan r^2_{x2y} sebesar 0,236 yang berarti terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta. Bukti lain dapat dilihat dari harga t_{hitung} sebesar 3,965 dan t_{table} pada taraf signifikan 5% sebesar 1,676. Harga t_{hitung} lebih besar dari t_{table} ($3,965 > 1,676$) dengan taraf signifikansi 5%. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi ganda dengan dua prediktor menunjukkan nilai $R_{y(1,2)}$ positif sebesar 0,612 dan $R^2_{y(1,2)}$ sebesar 0,365 yang berarti terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil dari analisis juga menunjukkan F_{hitung} sebesar 14,981 dan F_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 3,18. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Keterbatasan Penelitian

Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, dan instrumen angket tidak dilakukan uji coba.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta, hal ini dapat ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{x1y} bernilai positif sebesar 0,563, koefisien determinasi r^2_{x1y} sebesar 0,317, harga t_{hitung} 4,868 > t_{tabel} 1,676 pada taraf signifikan 5%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta, hal ini dapat ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{x2y} bernilai positif sebesar 0,485, koefisien determinasi r^2_{x2y} sebesar 0,236 dan harga t_{hitung} 3,965 > t_{tabel} 1,676 pada taraf signifikan 5%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta. Hal ini dapat ditunjukkan dengan koefisien korelasi ganda

$R_{y(1,2)}$ sebesar 0,612, Koefisien determinasi $R^2_{y(1,2)}$ sebesar 0,375 dan $F_{hitung} 14,981 > F_{tabel} 3,18$ pada taraf signifikan 5%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dapat dikemukakan saran-saran sebagai bahan masukan bagi Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari data Prestasi Kerja Pegawai jawaban responden paling rendah adalah 157, sehingga dapat dilihat dari pertanyaan kuesioner menunjukkan bahwa pegawai di kantor prestasinya kurang optimal karena pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan sering melakukan kesalahan. Oleh karena itu pegawai harus lebih teliti dan berusaha semaksimal dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan.
2. Dilihat dari data Gaya Kepemimpinan jawaban responden paling rendah adalah 149, sehingga dilihat dari pertanyaan kuesioner menunjukkan bahwa pemimpin kurang dapat mengendalikan emosi dalam memimpin bawahan. Oleh karena itu pemimpin harus dapat dapat mengendalikan emosi pada saat memimpin bawahan.
3. Dilihat dari data Motivasi Kerja jawaban responden paling rendah adalah 146, sehingga dilihat dari pertanyaan kuesioner menunjukkan bahwa pegawai kurang termotivasi dalam bekerja karena gaji yang diterima tidak sesuai keinginan pegawai. Oleh karena itu diperlukan penambahan gaji atau tunjangan agar pegawai termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Bekti Siwi Handayani. (2004). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Bidang dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Pendaftaran dan Pendataan di Dinas Pendapatan Sleman. *Tugas Akhir*, tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi UNY : Yogyakarta.
- Dapan, Dkk. (2011). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Diploma III Yogyakarta* : UNY.
- Euene Mckenna dan Nic Beech. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Gugup Kismono. (2010). *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. (1996). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar. (2010). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Indriyo Gito Sudarmo dan Agus Mulyono. (2009). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Keith, Davis dan John W. Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara
- (2007). *Organisasi Motivasi*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Moh. As'ad. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- M. Iqbal Hasan. (2002). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Purwanto. (2011). *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Setriyani. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Yogyakarta. *Tugas Akhir*, tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi UNY : Yogyakarta.

- Sondang P. Siagian. (1994). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : PT. GunungAgung
- (1998). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (1994). *Analisis Regresi*. Andi Offset: Yogyakarta.
- (2004). *Analisis Regresi*. Andi Offset : Yogyakarta.
- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (1998). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Veithzal Rivai. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI D.I. YOGYAKARTA

Petunjuk Pengisian :

Mohon semua pertanyaan di bawah ini dijawab dengan memilih jawaban yang telah disediakan dan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sudah bersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ketentuan penomoran pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

Identitas Responden :

- 1. Nama** :
- 2. Jenis Kelamin** :
- 3. Umur** :

Daftar Pertanyaan

No.	Prestasi Kerja	STS	TS	S	SS
1.	Tugas yang dikerjakan harus sesuai dengan perintah pimpinan.				
2.	Hasil kerja saya selama ini rapi.				
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.				
4.	Saya lebih mengutamakan ketelitian daripada kecepatan kerja.				
5.	Menurut saya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sangatlah penting.				
6.	Selama bekerja di lembaga pemerintahan ini saya merasa baik dan benar dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.				
7.	Saya mengutamakan mutu dalam bekerja.				
8.	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan.				
9.	Saya berusaha memenuhi pencapaian standar yang ditentukan.				
10.	Saya berusaha seefektif mungkin dalam bekerja.				
11.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan.				
12.	Pada saat bekerja saya menjaga kerapian.				

No.	Gaya Kepemimpinan	STS	TS	S	SS
13.	Pemimpin anda memiliki kecerdasan emosional yang baik.				
14.	Pemimpin anda memiliki kecerdasan spiritual yang baik.				
15.	Pemimpin anda memiliki semangat kerja yang tinggi				
16.	Kedisiplinan yang dimiliki pemimpin anda sangat bagus.				
17.	Pemimpin anda sangat paham mengenai tujuan yang hendak dicapai instansi.				
18.	Pemimpin memberikan kemanfaatan bagi dirinya sendiri maupun orang lain.				

No.	Gaya Kepemimpinan	STS	TS	S	SS
19.	Pemimpin selalu memberikan harapan-harapan yang menyenangkan.				
20.	Pemimpin anda selalu optimis.				
21.	Kejujuran pemimpin anda sangat baik.				
22.	Pemimpin berusaha memberikan ketauladanan yang baik kepada bawahan.				
23.	Seorang pemimpin harus memiliki wawasan yang luas.				
24.	Pemimpin harus mengetahui cara-cara mengatur bawahan yang baik dan tepat.				
25.	Seorang diwajibkan dapat menggunakan alat-alat kerja.				
26.	Pemimpin harus memiliki keterampilan-keterampilan seperti mengoperasikan komputer.				
27.	Seorang pemimpin harus mampu menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh bawahannya.				
28.	Pemimpin harus jelas saat memberi perintah kepada bawahan.				

No.	Motivasi Kerja	STS	TS	S	SS
29.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.				
30.	Besarnya gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya.				
31.	Tingkat kesejahteraan keluarga saya lebih meningkat setelah saya bekerja di lembaga pemerintahan ini.				
32.	Saya sangat nyaman dengan fasilitas yang ada di instansi ini				
33.	Kondisi saat ini membuat saya akan terus bertahan di instansi ini				
34.	Saya sangat nyaman bekerja sama dengan rekan kerja yang ada di instansi ini				
35.	Saya dapat mengembangkan kedisiplinan di instansi ini				
36.	Saya selalu menaati peraturan yang berlaku di instansi ini				
37.	Motivasi yang diberikan pimpinan menjadikan				

No.	Motivasi Kerja	STS	TS	S	SS
	saya lebih bersemangat lagi dalam bekerja				
38.	Saya dapat mengembangkan dan menggali potensi diri saya				
39.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.				
40.	Fasilitas kantor yang lengkap membuat hasil kerja saya lebih cepat				

Mohon Bapak/Ibu memeriksa kembali jawaban, sehingga tidak ada pertanyaan yang belum dijawab.

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 2

**DATA PRESTASI KERJA PEGAWAI,
GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA**

DATA PRESTASI KERJA PEGAWAI (Y)

No	Responden	Pernyataan												Score
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Responden 1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	36
2	Responden 2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	42
3	Responden 3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
4	Responden 4	2	3	3	3	1	3	3	2	4	4	4	3	35
5	Responden 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	Responden 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	Responden 7	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	36
8	Responden 8	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	41
9	Responden 9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	36
10	Responden 10	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	41
11	Responden 11	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	39
12	Responden 12	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	31
13	Responden 13	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	41
14	Responden 14	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	40
15	Responden 15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
16	Responden 16	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	36
17	Responden 17	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	40
18	Responden 18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
19	Responden 19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
20	Responden 20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
21	Responden 21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
22	Responden 22	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	35
23	Responden 23	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	42
24	Responden 24	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	41
25	Responden 25	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	38
26	Responden 26	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	40
27	Responden 27	4	3	4	3	3	4	1	3	3	2	4	3	37
28	Responden 28	1	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	38
29	Responden 29	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	37
30	Responden 30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	38
31	Responden 31	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	41
32	Responden 32	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	35
33	Responden 33	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	35
34	Responden 34	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	3	41
35	Responden 35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
36	Responden 36	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	42
37	Responden 37	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
38	Responden 38	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	39
39	Responden 39	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	39

No	Responden	Pernyataan												Score
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
40	Responden 40	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	43
41	Responden 41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	39
42	Responden 42	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
43	Responden 43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
44	Responden 44	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
45	Responden 45	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	44
46	Responden 46	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
47	Responden 47	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
48	Responden 48	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36
49	Responden 49	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	33
50	Responden 50	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	32
51	Responden 51	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39
52	Responden 52	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	40
53	Responden 53	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
	Jumlah	166	171	169	160	160	157	164	170	160	174	175	171	2016

DATA GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

No	Responden	Pernyataan																Score
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	Responden 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	50
2	Responden 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
3	Responden 3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	48
4	Responden 4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	48
5	Responden 5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	48
6	Responden 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
7	Responden 7	2	1	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	48
8	Responden 8	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	56
9	Responden 9	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	49
10	Responden 10	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
11	Responden 11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	48
12	Responden 12	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	50
13	Responden 13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	54
14	Responden 14	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	58

No	Responden	Pertanyaan																Score
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
15	Responden 15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	48
16	Responden 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	51
17	Responden 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49
18	Responden 18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
19	Responden 19	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
20	Responden 20	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
21	Responden 21	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
22	Responden 22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	51
23	Responden 23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	61
24	Responden 24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	53
25	Responden 25	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	51
26	Responden 26	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	53
27	Responden 27	1	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	4	3	4	48
28	Responden 28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	60
29	Responden 29	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
30	Responden 30	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	Responden 31	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	48
32	Responden 32	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	54
33	Responden 33	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	53
34	Responden 34	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	50
35	Responden 35	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	46
36	Responden 36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	52
37	Responden 37	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	55
38	Responden 38	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	42
39	Responden 39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
40	Responden 40	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
41	Responden 41	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	58
42	Responden 42	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
43	Responden 43	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	56
44	Responden 44	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	58
45	Responden 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
46	Responden 46	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	54
47	Responden 47	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
48	Responden 48	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
49	Responden 49	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43
50	Responden 50	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	45
51	Responden 51	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	52
52	Responden 52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	61
53	Responden 53	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	58
	Jumlah	149	155	169	174	173	169	166	173	174	171	173	184	170	177	181	184	2740

DATA MOTIVASI KERJA (X₂)

No	Responden	Pernyataan								37	38	39	40	Score
		29	30	31	32	33	34	35	36					
1	Responden 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
2	Responden 2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	45
3	Responden 3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	36
4	Responden 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	Responden 5	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	36
6	Responden 6	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	36
7	Responden 7	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	Responden 8	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	41
9	Responden 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	Responden 10	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	39
11	Responden 11	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	35
12	Responden 12	2	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	37
13	Responden 13	2	2	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	36
14	Responden 14	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	35
15	Responden 15	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	36
16	Responden 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	Responden 17	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	39
18	Responden 18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
19	Responden 19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
20	Responden 20	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	43
21	Responden 21	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	32
22	Responden 22	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	37
23	Responden 23	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	39
24	Responden 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
25	Responden 25	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	36
26	Responden 26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	35
27	Responden 27	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28	Responden 28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	Responden 29	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	39
30	Responden 30	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
31	Responden 31	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	39
32	Responden 32	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	34
33	Responden 33	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32
34	Responden 34	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	44
35	Responden 35	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	35
36	Responden 36	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	39
37	Responden 37	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	40
38	Responden 38	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38
39	Responden 39	3	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	35

No	Responden	Pernyataan												Score
		29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
40	Responden 1	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
41	Responden 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
42	Responden 3	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	27
43	Responden 4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44
44	Responden 5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44
45	Responden 6	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	42
46	Responden 7	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	43
47	Responden 8	3	1	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	37
48	Responden 9	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	41
49	Responden 10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
50	Responden 11	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	37
51	Responden 12	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	41
52	Responden 13	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	41
53	Responden 14	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39
	Jumlah	161	146	170	164	161	167	174	181	176	171	172	170	2013

RINGKASAN DATA PENELITIAN

No	Responden	Variabel		
		X ₁	X ₂	Y
1	Responden 1	50	38	36
2	Responden 2	63	45	42
3	Responden 3	48	36	35
4	Responden 4	48	36	35
5	Responden 5	48	36	36
6	Responden 6	48	36	36
7	Responden 7	48	36	36
8	Responden 8	56	41	41
9	Responden 9	49	48	36
10	Responden 10	54	39	41
11	Responden 11	48	35	39
12	Responden 12	50	37	31
13	Responden 13	54	36	41
14	Responden 14	58	35	40
15	Responden 15	48	36	35
16	Responden 16	51	36	36

No	Responden	Variabel		
		X ₁	X ₂	Y
17	Responden 17	49	39	40
18	Responden 18	47	35	35
19	Responden 19	44	34	35
20	Responden 20	61	43	40
21	Responden 21	45	32	35
22	Responden 22	51	37	35
23	Responden 23	61	39	42
24	Responden 24	53	38	41
25	Responden 25	51	36	38
26	Responden 26	53	35	40
27	Responden 27	48	36	37
28	Responden 28	60	36	38
29	Responden 29	49	39	37
30	Responden 30	60	36	38
31	Responden 31	48	39	41
32	Responden 32	54	34	35
33	Responden 33	53	32	35
34	Responden 34	50	44	41
35	Responden 35	46	35	37
36	Responden 36	52	39	42
37	Responden 37	55	40	38
38	Responden 38	42	38	39
39	Responden 39	46	35	39
40	Responden 40	52	38	43
41	Responden 41	58	47	39
42	Responden 42	43	27	35
43	Responden 43	56	44	36
44	Responden 44	58	44	46
45	Responden 45	64	42	44
46	Responden 46	54	43	46
47	Responden 47	51	37	35
48	Responden 48	46	41	36
49	Responden 49	43	35	33
50	Responden 50	45	37	32
51	Responden 51	52	41	39
52	Responden 52	61	41	40
53	Responden 53	58	39	38
Jumlah	53	2740	2013	2016

LAMPIRAN 3

HASIL ANALISIS DESKRIPSI DATA

PENELITIAN

HASIL ANALISIS DESKRIPSI DATA PENELITIAN

1. Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Statistics

	X ₁	X ₂	Y
NValid	53	53	53
Missing	0	0	0
Mean	51.6981	37.9811	38.0377
Median	51.0000	37.0000	38.0000
Mode	48.00	36.00	35.00
Std. Deviation	5.51078	3.90015	3.28143

Prestasi Kerja Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	1.9	1.9
	32	1	1.9	3.8
	33	1	1.9	5.7
	35	11	20.8	26.4
	36	8	15.1	41.5
	37	3	5.7	47.2
	38	5	9.4	56.6
	39	5	9.4	66.0
	40	5	9.4	75.5
	41	6	11.3	86.8
	42	3	5.7	92.5
	43	1	1.9	94.3
	44	1	1.9	96.2
	46	2	3.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Statistics

	X ₁	X ₂	Y
N Valid	53	53	53
Missing	0	0	0
Mean	51.6981	37.9811	38.0377
Median	51.0000	37.0000	38.0000
Mode	48.00	36.00	35.00
Std. Deviation	5.51078	3.90015	3.28143

Gaya Kepemimpinan

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42	1	1.9	1.9	1.9
	43	2	3.8	3.8	5.7
	44	1	1.9	1.9	7.5
	45	2	3.8	3.8	11.3
	46	3	5.7	5.7	17.0
	47	1	1.9	1.9	18.9
	48	9	17.0	17.0	35.8
	49	3	5.7	5.7	41.5
	50	3	5.7	5.7	47.2
	51	4	7.5	7.5	54.7
	52	3	5.7	5.7	60.4
	53	3	5.7	5.7	66.0
	54	4	7.5	7.5	73.6
	55	1	1.9	1.9	75.5
	56	2	3.8	3.8	79.2
	58	4	7.5	7.5	86.8
	60	2	3.8	3.8	90.6
	61	3	5.7	5.7	96.2
	63	1	1.9	1.9	98.1
	64	1	1.9	1.9	100.0
Total		53	100.0	100.0	

3. Variabel Motivasi Kerja

Statistics

		X ₁	X ₂	Y
N	Valid	53	53	53
	Missing	0	0	0
Mean		51.6981	37.9811	38.0377
Median		51.0000	37.0000	38.0000
Mode		48.00	36.00	35.00
Std. Deviation		5.51078	3.90015	3.28143

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	1.9	1.9	1.9
	32	2	3.8	3.8	5.7
	34	2	3.8	3.8	9.4
	35	7	13.2	13.2	22.6
	36	12	22.6	22.6	45.3
	37	4	7.5	7.5	52.8
	38	4	7.5	7.5	60.4
	39	7	13.2	13.2	73.6
	40	1	1.9	1.9	75.5
	41	4	7.5	7.5	83.0
	42	1	1.9	1.9	84.9
	43	2	3.8	3.8	88.7
	44	3	5.7	5.7	94.3
	45	1	1.9	1.9	96.2
	47	1	1.9	1.9	98.1
	48	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

HASIL PERHITUNGAN MANUAL

HASIL PERHITUNGAN MANUAL

A. Perhitungan Kelas Interval

1. Prestasi Kerja Pegawai

a. Menghitung jumlah interval kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log 53 \\&= 1 + 3,3 (1,72427587) \\&= 1 + 5,02427587 \\&= 6,02427587 \text{ dibulatkan menjadi } 6\end{aligned}$$

b. Menentukan rentang data

$$\begin{aligned}R &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\&= 46 - 31 \\&= 15\end{aligned}$$

c. Menghitung banyak kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= \frac{R}{i} \\&= 15/6 \\&= 2,5 \text{ dibulatkan menjadi } 3\end{aligned}$$

2. Gaya Kepemimpinan (X_1)

a. Menghitung jumlah interval kelas

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 53 \\
 &= 1 + 3,3 (1,72427587) \\
 &= 1 + 5,02427587 \\
 &= 6,02427587 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

b. Menentukan rentang data

$$\begin{aligned}
 R &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\
 &= 64 - 42 \\
 &= 22
 \end{aligned}$$

c. Menghitung banyak kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \frac{R}{i} \\
 &= 22/6 \\
 &= 3,67 \text{ dibulatkan menjadi } 4.
 \end{aligned}$$

3. Motivasi Kerja (X_2)

a. Menghitung jumlah interval kelas

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 53 \\
 &= 1 + 3,3 (1,72427587) \\
 &= 1 + 5,02427587 \\
 &= 6,02427587 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

b. Menentukan rentang data

$$\begin{aligned} R &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 48 - 27 \\ &= 21 \end{aligned}$$

c. Menghitung banyak kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \frac{R}{i} \\ &= 21/6 \\ &= 3,5 \text{ dibulatkan menjadi } 4. \end{aligned}$$

B. Perhitungan Penentuan Kategori Kecenderungan

Pengkategorian kecenderungan variabel :

$$\text{Rendah} = < (M_i - 1SD_i)$$

$$\text{Sedang} = (M_i - 1SD_i) \text{ s/d } (M_i + 1SD_i)$$

$$\text{Tinggi} = > (M_i + 1SD_i)$$

1. Prestasi Kerja Pegawai

$$\text{Skor tertinggi} = 12 \times 4 = 48$$

$$\text{Skor terendah} = 12 \times 1 = 12$$

$$\text{Mean ideal} = \frac{1}{2} (48 + 12) = 30$$

$$\text{SD ideal} = \frac{1}{6} (48 - 12) = 6$$

Kategori kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Tinggi $= > (30 + 6) = > 36$

Sedang $= 24 \text{ s/d } 36$

Rendah $= < (30 - 6) = < 24$

Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kecenderungan Skor
> 36	31	58,49%	Tinggi
$24 - 36$	22	41,51%	Sedang
< 24	0	0	Rendah
	53	100%	

2. Gaya Kepemimpinan

Skor tertinggi $= 12 \times 4 = 64$

Skor terendah $= 16 \times 1 = 16$

Mean ideal $= \frac{1}{2} (64 + 16) = 40$

SD ideal $= \frac{1}{6} (64 - 16) = 8$

Kategori kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Otokratik $= > (40 + 8) = > 48$

Paternalistik $= 32 \text{ s/d } 48$

Demokratik $= < (40 - 8) = < 32$

Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kecenderungan Skor
> 48	34	64,15	Otokratik
32 – 48	19	35,85	Paternalistik
< 32	0	0	Demokratik
	53	100%	

3. Motivasi Kerja

$$\text{Skor tertinggi} = 12 \times 4 = 48$$

$$\text{Skor terendah} = 12 \times 1 = 12$$

$$\text{Mean ideal} = \frac{1}{2} (48 + 12) = 30$$

$$\text{SD ideal} = \frac{1}{6} (48 - 12) = 6$$

Kategori kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Pegawai

$$\text{Baik} = > (30 + 6) = > 36$$

$$\text{Cukup baik} = 24 \text{ s/d } 36$$

$$\text{Kurang baik} = < (30 - 6) = < 24$$

Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kecenderunga Skor
> 36	29	54,72%	Baik
24 – 36	24	45,28%	Cukup Baik
< 24	0	0	Kurang Baik
	53	100%	

LAMPIRAN 5

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

HASIL UJI HIPOTESIS

1. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Pegawai	38.0377	3.28143	53
Gaya Kepemimpinan	51.6981	5.51078	53

Correlations

		Y	X1
Pearson Correlation	Prestasi Kerja Pegawai	1.000	.563
	Gaya Kepemimpinan	.563	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja Pegawai	.	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.
N	Prestasi Kerja Pegawai	53	53
	Gaya Kepemimpinan	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.304	2.73794

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.612	1	177.612	23.693	.000 ^a
	Residual	382.312	51	7.496		
	Total	559.925	52			

a. Predictors: (Constant), Gaya
Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.700	3.582		5.779	.000
	X1	.335	.069	.563	4.868	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Pegawai

2. Hasil Uji Hipotesis Dua

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Pegawai	38.0377	3.28143	53
Gaya Kepemimpinan	37.9811	3.90015	53

Correlations

		Prestasi Kerja Pegawai	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Prestasi Kerja Pegawai	1.000	.485
	Motivasi Kerja	.485	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja Pegawai	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.
N	Prestasi Kerja Pegawai	53	53
	Motivasi Kerja	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 ^a	.236	.221	2.89691

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.929	1	131.929	15.721	.000 ^a
	Residual	427.995	51	8.392		
	Total	559.925	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.526	3.932		5.728	.000
	X2	.408	.103	.485	3.965	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pegawai

3. Hasil Uji Hipotesis Tiga

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Pegawai	38.0377	3.28143	53
Motivasi Kerja	37.9811	3.90015	53
Gaya Kepemimpinan	51.6981	5.51078	53

Correlations

		Prestasi Kerja Pegawai	Motivasi Kerja	Gaya Kepemimpinan
Pearson Correlation	Prestasi Kerja Pegawai	1.000	.485	.563
	Motivasi Kerja	.485	1.000	.491
	Gaya Kepemimpinan	.563	.491	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja Pegawai	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.000	.
N	Prestasi Kerja Pegawai	53	53	53
	Motivasi Kerja	53	53	53
	Gaya Kepemimpinan	53	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.350	2.64620

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.806	2	104.903	14.981	.000 ^a
	Residual	350.118	50	7.002		
	Total	559.925	52			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.064	4.081		3.936	.000
	Motivasi Kerja	.232	.108	.275	2.144	.037
	Gaya Kepemimpinan	.255	.076	.428	3.335	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pegawai

SURAT PENELITIAN



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
KANTOR WILAYAH PROVINSI D.I.YOGYAKARTA**

Jl. Solo Km 8,6 Nayan, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta 55282,
Telp : (0274) 484246; 484189, Fax : (0274) 484117 Hunting: (0274) 484116; 484138; 484156
Email : kanwil.yogyakarta@perbendaharaan.go.id

Nomor : **S-931/WPB.15/2013**
Sifat : **Segera**
Lampiran : -
Hal : Izin Survei Tugas Akhir

Yogyakarta, 21 Juni 2013

Yth. Ketua Pengelola
Universitas Negeri Yogyakarta Kampus Wates
Jl. Bhayangkara No.7 Wates

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 574/UN34.38/DT/2013 tanggal 29 Mei 2013 hal tersebut pada pokok surat, dengan ini disampaikan bahwa kami mengizinkan mahasiswi atas nama Diah Ayu Liawati, NIM 10409134001 melakukan survei dengan kuesioner kepada beberapa pegawai di kantor kami dalam rangka menyusun skripsi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta.

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

a.n. Kepala Kantor,
Kepala Bagian Umum

Istuwahudi
NIP 19730214 199903 1 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
KAMPUS WATES

Alamat : Jalan Bhayangkara No.7 Wates, Kulon Progo, Yogyakarta
Telepon/Fax : (0274) 773906

Nomor : 574/UN34.38/DT/2013
Hal : Izin Survei Tugas Akhir

29 Mei 2013

Kepada
Yth. Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan
Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Jl. Solo Km 8.6. Nayan, Sleman Yogyakarta

Disampaikan dengan hormat bahwa dalam rangka mencari data sebagai bahan untuk penulisan tugas akhir mahasiswa kami Program Studi D-3 Akuntansi FE UNY Kampus Wates bermaksud mengadakan survei/penelitian dengan judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANWIL DJEN PERBENDAHARAAN PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Tujuan yang akan dicapai dalam Penulisan Tugas Akhir adalah untuk melatih mahasiswa untuk mengkaji dan memecahkan permasalahan praktis sesuai dengan bidang keahliannya serta menuangkannya dalam suatu karya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Daftar mahasiswa dan dosen pembimbing sebagai berikut:

No.	Nama & NIP/ NIM	Keterangan
1.	M. Djazari, M.Pd. / NIP. 195512151979031003	Dosen Pembimbing Mahasiswa
2.	Diah Ayu LiaWati / NIM.10409134001	

Untuk itu mohon berkenan mengijinkan mahasiswa kami melakukan survei di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas perhatian dan bantuannya disampaikan terima kasih.



Ketua Pengelola,

Japan, M.Kes.

NIP. 19571012198502.1.001