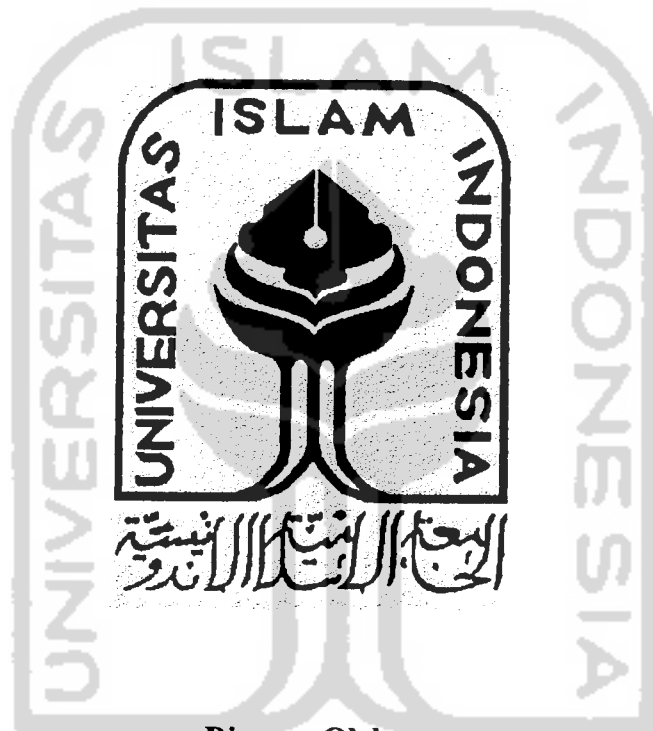


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN  
PT. TATA ANALISA MULTI MULYA SOLO**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**Nama : Heti Setiyaningsih**  
**No. Mahasiswa : 93 211 284**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2006**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRESTRASI KERJA KARYAWAN**

Disusun Oleh: **HETI SETIYANINGSIH**  
Nomor mahasiswa: 93211284

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 13 Februari 2006

Penguji/Pemb. Skripsi: Dra. Suhartini, M.Si

Penguji : Drs. Zainal Mustofa EQ, MM

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Drs. Suwarsono, MA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN  
PT. TATA ANALISA MULTI MULYA SOLO**

**SKRIPSI**

**Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk  
mencapai derajat Sarjana Strata-1 jurusan Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi UII**

**Oleh**

**Nama : Heti Setyaningsih**

**No.Mahasiswa : 93 211 284**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2006**

## HALAMAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Dan apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku

Jogjakarta, Januari 2006

Heti Setiyaningsih

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN  
PT. TATA ANALISA MULTI MULYA SOLO**



Telah disetujui oleh Dosen pembimbing

Pada tanggal : 13.1.2006

Dosen pembimbing *Fiap Sujitau*

*[Signature]*  
(Dra. Hj. Suhartini, M.Si)

## HALAMAN MOTTO

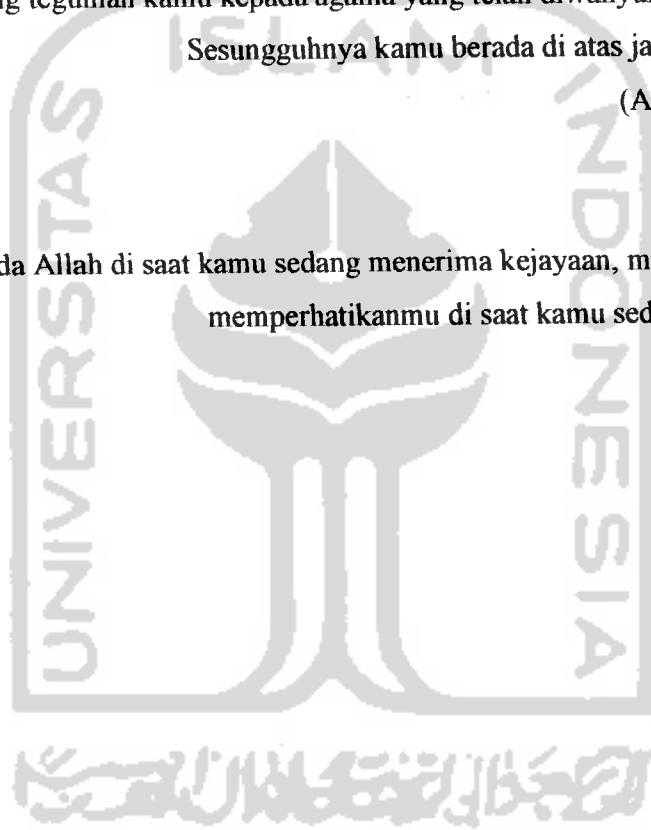
Berpegang teguhlah kamu kepada agama yang telah diwahyukan kepadamu.

Sesungguhnya kamu berada di atas jalan yang lurus.

(Az-Zukhruf: 43)

Ingatlah kepada Allah di saat kamu sedang menerima kejayaan, maka Allah pasti memperhatikanmu di saat kamu sedang menderita.

(Hadist)



## HALAMAN PERSEMBAHAN



**DIPERSEMBAHKAN UNTUK:**

*- KEDUA ORANG TUA TERCINTA  
- SUAMI DAN ANAK*

*Sebagai penghargaan atas pengorbanan  
dan kasih sayangnya selama ini*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala puji bagi Allah SWT karena rahmat dan hidayah-Nya, dan usaha yang sungguh-sungguh, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo**

Penulis menyadari masih banyak kekurangan, untuk itu dimohon kritik dan saran yang membangun semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang positif. Disampaikan terimakasih yang tulus dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya skripsi ini.

1. Bapak Dr.Ir. Luthfi Hasan, MS, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Ibu Drs. Suwarsono, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
3. Ibu Dra. Hj. Suhartini, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu dan Bapak yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya.



Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan memberikan imbalan yang melimpah kepada kalian semua. Amin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*



Jogjakarta, Januari 2006

Heti Setyaningsih

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
ABSTRAK .....	xii
<b>BAB 1      PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II     KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	6
B. Landasan Teori .....	7
B. Model Penelitian .....	22
C. Hipotesis Penelitian .....	22

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
	A. Subyek Penelitian .....	23
	B. Identifikasi Variabel .....	23
	C. Definisi Operasional Variabel .....	23
	D. Teknik Pengambilan Sampel .....	25
	E. Jenis Data .....	25
	F. Teknik Pengumpulan Data .....	25
	G. Uji Instrumen Penelitian .....	25
	H. Uji Hipotesis .....	27
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
	A. Analisis Deskriptif .....	29
	B. Analisis Statistik .....	31
	C. Pembahasan .....	34
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
	A. Kesimpulan .....	36
	B. Saran .....	36
	C. Keterbatasan Penelitian .....	37

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Hasil Uji Validitas .....	24
Tabel 3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	25
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	30
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	31
Tabel 4.5	Deskriptif Variabel Penelitian .....	31
Tabel 4.6	Hasil Regresi Linier Berganda.....	32



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian ..... 22



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. *Metode sampling* yang digunakan adalah *random sampling*.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis didapatkan hasil bahwa secara parsial dan serentak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang telah diterapkan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang ada di PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada meningkatnya prestasi kerja yang dihasilkan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan prestasi kerja.

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan satu kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai satu tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu. Tujuan organisasi akan tercapai dengan aktifitas atau peran serta manusia-manusia yang menjadi anggotanya. Karena peran manusia dalam organisasi sangat menentukan, maka masalah karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi perusahaan (disamping masalah lain).

Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2000:135). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan. Sebagaimana yang telah kita ketahui bersama, bahwa pengelola serta yang menjalankan faktor produksi adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor yang dapat menciptakan prestasi kerja karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, prestasi kerja karyawan tercipta oleh adanya faktor sikap, kerjasama dengan pihak lain, kepemimpinan dalam perusahaan, disiplin yang diterapkan, dan tanggungjawab sebagai karyawan (Ichwani, 2001:30).

Peningkatan kesadaran akan prestasi kerja, dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan motivasi kerja, pemenuhan kepuasan kerja, kegiatan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja berdasarkan ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu dan menyeluruh. Peningkatan motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberikan hasil yang optimal.

Untuk mendorong terciptanya prestasi kerja pada karyawan tentunya dibutuhkan pemimpin dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi tersebut. Sudah menjadi kesepakatan para ahli bahwa pemimpin merupakan motor utama yang dapat menggerakkan seluruh potensi organisasi. Disamping itu peran pemimpin menjadi tidak kalah pentingnya. Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan.



Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (Hidayati, 2003:35). Dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja, begitu juga dengan gaya kepemimpinan yang secara efektif dapat mempengaruhi karyawan dalam berprestasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994 dalam Trisnaningsih dan Ardiyanto, 2002:32). Sedangkan Reksohadiprodjo (1990) dalam Trisnaningsih dan Ardiyanto, (2002:36) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Orang akan termotivasi jika mereka memiliki sesuatu untuk dicapai. Perasaan ketidakpuasan dan keinginan untuk berprestasi atau berkuasa lebih banyak mungkin menjadi motivator bagi beberapa orang.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja telah dilakukan oleh Ichwani (2001:45), temuannya menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor dari prestasi kerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Hidayati (2003:41), ditemukan juga bahwa meningkatnya prestasi kerja karyawan tergantung dari motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Temuan ini mengindikasikan benar bahwa motivasi kerja merupakan prediktor dari prestasi kerja karyawan di perusahaan.

Dalam penelitian ini diungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpin. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah berorientasi pada tugas dan karyawan. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas ditandai dengan diberikannya petunjuk, pengawasan kepada karyawan dan meyakinkan mereka dalam bekerja. Sedangkan, pemimpin yang lebih berorientasi pada karyawan dalam beberapa hal akan memberikan hasil-hasil yang lebih efektif. Ini tidak berarti pemimpin tersebut mengabaikan kebutuhan-kebutuhan produksi atau tugas dalam departemennya (Stoner, 1986 dalam Sutanto dan Stiawan, 2000:26).

Berdasarkan latar belakang di atas maka menjadi daya tarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian yaitu mengenai: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat disusun adalah apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini, akan memberikan manfaat:

1. Bagi peneliti

Dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai permasalahan yang terkait dengan prestasi kerja.

2. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan pada masa yang akan datang terutama yang menyangkut masalah prestasi kerja karyawan.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Nugroho (2002:26) menjelaskan dalam penelitiannya yaitu penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan dimana gaya kepemimpinan sebagai variabel prediktor, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Dalam penelitian yang berbeda yaitu oleh Wibowo (2003:45), mengenai pengujian pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Hotel Natour Garuda Yogyakarta, ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Ichwani (2001:45) menjelaskan dalam penelitiannya yaitu penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada asuransi jiwa bersama bumiputra 1912 Rayon Banjarmasin, menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2003:39), yaitu pengujian pengaruh beberapa faktor semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap operasional PT Petrokimia Gresik, ditemukan hasil bahwa salah satu faktor semangat kerja yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan (Gibson *et al*, 1998:5).

Definisi kepemimpinan menyiratkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan bawahan semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Sedangkan definisi lain mengatakan bahwa menjadi agen bagi perubahan maupun mempengaruhi perilaku dan kinerja dan pengikutnya. Kepemimpinan terjadi apabila seseorang mempengaruhi pengikutnya untuk menerima permintaannya tanpa tampak adanya penggunaan kekuatan. Melalui kemampuan mempengaruhi, sang pemimpin membentuk dan menggunakan kekuatan serta otoritas yang diterima dari pengikutnya.

Fungsi kepemimpinan yaitu fungsi yang dilaksanakan oleh pemimpin di lingkungan kelompoknya agar secara operasional berhasil guna. Seorang pemimpin mempunyai dua fungsi yaitu: fungsi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi sosial/pemeliharaan kelompok. Fungsi yang berkaitan dengan tugas dapat meliputi pemberian perintah, pemberian saran pemecahan dan menawarkan informasi serta pendapat.

Sedangkan fungsi pemeliharaan kelompok/fungsi sosial meliputi semua hal yang membentuk kelompok dalam melaksanakan tugas operasinya untuk mencapai tujuan dan sasaran. Sebagai suatu misal persetujuan dengan kelompok lain, menengahi ketidaksepakatan kelompok dan sebagainya. Pemimpin yang berhasil menjalankan kedua fungsi tersebut dengan baik adalah pemimpin yang berhasil.

Gaya kepemimpinan yaitu sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahan (Sutanto dan Stiawan, 2000:24). Ada dua macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.

Dalam gaya yang berorientasi pada tugas ditandai oleh beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan.
- b. Pemimpin selalu mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan.
- c. Pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya.
- d. Pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan.

Sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada karyawan atau bawahan ditandai dengan beberapa hal sebagai berikut.

- a. Pemimpin lebih memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan kepada bawahan.
- b. Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- c. Pemimpin lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok.

Dalam kenyataannya, pemimpin yang lebih berorientasi pada karyawan dalam beberapa hal akan memberikan hasil-hasil yang lebih efektif. Ini tidak berarti pemimpin tersebut mengabaikan kebutuhan-kebutuhan produksi atau tugas dalam departemennya (Stoner, 1986 dalam Sutanto dan Stiawan, 2000:26). Kepemimpinan yang berhasil menghendaki suatu pengertian yang mendalam terhadap bawahan. Oleh karena itu, menurut Drucker (1979) dalam Sutanto dan Stiawan (2000:26), pemimpin sangat perlu mengembangkan beberapa kecakapan:

- a. Obyektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia. Maksudnya pemimpin harus memandang bawahan serta perilaku mereka secara obyektif, tanpa berprasangka dan tanpa emosi.
- b. Cakap berkomunikasi di dalam perusahaan maupun masyarakat. Maksudnya pemimpin harus mampu berbicara dan menulis secara terus terang serta menyimpulkan dengan teliti pernyataan-pernyataan dari orang lain. Pemimpin harus mudah didekati, mengenal kelompok-kelompok dan pemimpin informalnya, menyeluruh memberitahukan tujuan dan berusaha untuk bekerja sama dengan orang lain.

- c. Ketegasan. Maksudnya kemampuan untuk memproyeksikan diri secara mental dan emosional ke dalam posisi seorang pengikut. Kemampuan ini menolong pemimpin untuk memahami pandangan, keyakinan dan tindakan bawahannya.
- d. Sadar akan diri sendiri. Maksudnya pemimpin perlu mengetahui kesan apa yang dibuatnya pada orang lain. Pemimpin harus berusaha untuk memenuhi peran yang diharapkan oleh para pengikut.
- e. Mengajarkan. Maksudnya pemimpin harus mampu untuk menggunakan kecakapan untuk pedoman, dan pembetulan dalam pemberian petunjuk dengan contoh-contoh.

## **2. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja**

Sebuah organisasi yang sukses adalah yang mampu membangun hubungan yang suportif di antara atasan dengan bawahan. Prinsip dari hubungan ini adalah adanya pandangan dari anggota-anggota organisasi (baik atasan maupun bawahan) bahwa tujuan organisasi itu penting dan berarti. Selain itu bawahan juga harus merasa bahwa tugas mereka masing-masing akan memberi sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mc. Clelland (1985) dalam Khorniati (2004:15), bahwa seorang pegawai yang mempunyai motif untuk berprestasi adalah pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap pelaksanaan pekerjaan. Sikap positif tersebut akan diwujudkan dengan merasa mampu dan percaya diri serta berani menghadapi segala resiko dan tantangan yang



dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya demi tujuan yang diharapkan tercapai.

Atasan yang baik akan menerima, menyukai dan memahami bawahannya. Secara umum atasan akan tertarik untuk memberikan motivasi-motivasi guna mendukung semangat kerja mereka. Jadi dengan adanya gaya kepemimpinan yang didukung oleh partisipasi bawahan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi, guna menjamin keberhasilan mereka dalam pencapaian tujuan yang bersifat individual (prestasi) maupun yang bersifat organisasional. Partisipasi karyawan ini akan memberi sumbangan kepada perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan akan mempengaruhi cara kerja karyawan karena mereka merasa diperhatikan, sehingga prestasi kerja naik.

### 3. Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah (*motif*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkan untuk dilakukan. Prinsip ini tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja

melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Armstrong (1994) dalam Trisnaningsih dan Ardiyanto (2002:23), mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Dijelaskan juga oleh Gibson *et al.*, (1996:107) motivasi merupakan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi ada dua kelompok: pertama motivasi fisiologis yaitu motivasi alamiah seperti lapar, haus, dan seks. Kedua motivasi psikologis yaitu: kasih sayang, mempertahankan diri, dan memperkuat diri.

Menurut Robbins (2001:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesadaran untuk meningkatkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan menurut Siagian sebagaimana dikutip oleh Purnomo (2004:36) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari pengertian ini, jelaslah bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Sunarti (2003:22) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Dalam rangka mendorong tercapainya produktivitas kerja yang optimal maka seorang manajer harus dapat mempertimbangkan hubungan antara ketiga faktor tersebut dan hubungannya terhadap perilaku individu.

Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi. Purnomo (2004:37) menyatakan ada tiga faktor sebagai sumber motivasi yaitu:

- a. kemungkinan untuk berkembang
- b. jenis pekerjaan
- c. apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Disamping itu ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja individu, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan,

penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan akan menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan (Hasibuan, 1990: 176), yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan prestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada factor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain sejenisnya.
- c. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitive pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kelemahan.

Berikut adalah teori motivasi dari Maslow yang dikenal dengan teori kebutuhan (need). Dikatakan bahwa kebutuhan sebagai kekuatan/tenaga (*energi*) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi atau terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi kegiatan, sampai saat timbul

kembali sebagai kebutuhan baru yang mungkin saja sama dengan yang sebelumnya

Salah satu dari teori motivasi yang dikemukakan adalah model hirarki kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow. Tingkat terendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat tertinggi adalah aktualisasi diri. Maslow membagi kebutuhan manusia atas:

- a. Fisiologis: makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari sakit
- b. keamanan dan keselamatan: kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- c. rasa memiliki, social dan kasih sayang: kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
- d. penghargaan (esteem): kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain.

Dalam memotivasi para pekerja di sebuah organisasi/perusahaan, Maslow mengetengahkan beberapa asumsi diantaranya:

- a. Kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan, yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya.
- b. Kekuatan kebutuhan dalam memotivasi tidak lama, karena itu usaha memotivasi dengan memenuhi kebutuhan pekerja, perlu diulang-ulang

apabila kekuatannya melemah dalam mendorong para pekerja melaksanakan tugas-tugasnya.

- c. Memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, ternyata lebih banyak daripada untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja adalah sebagai berikut:

- a. energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- b. pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meningkatkan aktivitas yang lain.

#### **4. Hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja**

Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam usaha menjaga stabilitas pelaksanaan pekerjaan karyawan. Motivasi dapat timbul dari dalam diri individu. Sesuai dengan pengertian motivasi yaitu keadaan dalam diri seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Sedangkan yang timbul dari luar, karena motivasi merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan prestasi kerja merupakan kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran.

Menurut "Goal Theory" bahwa produktivitas/prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan semakin tinggi pula prestasi kerja orang tersebut dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja seseorang, maka semakin rendah prestasi kerjanya.

Jadi hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja adalah berbanding lurus. Jadi, jika motivasi karyawan tinggi maka prestasinya juga akan tinggi, begitu juga sebaliknya jika motivasi karyawan rendah, maka bisa dipastikan kerja mereka juga rendah (Kasyoto, 2001:32).

## **5. Prestasi Kerja**

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor yang dapat menciptakan prestasi kerja karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, prestasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari diri pribadi yang berupa faktor kemampuan dirinya, ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam kerja. Selain itu, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksteren yang berupa pemberian fasilitas-fasilitas yang menyenangkan di tempat kerja.

Prestasi kerja merupakan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya di bawah kondisi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan seperti target sasaran dengan kondisi dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan (Handoko, 2000:97).

Purnomo (2003:35) menyatakan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu individu itu sendiri (faktor intern), misalnya kemampuan dasar, motif, sikap, pengalaman dan pendidikan dan faktor di luar individu (ekstern), seperti kompensasi, anatomi tubuh, kesehatan, nutrisi, latar belakang sosiokultural, latar belakang keluarga, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Simamora (1999:201), menyatakan kinerja merupakan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan pada tingkat pekerjaan tertentu. Para peneliti dan manajer pada umumnya menerima bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil dari banyak faktor, yang sebagian tidak dipahami secara sadar oleh karyawan.

Berikut adalah teori prestasi (*achievement*) dari McClelland. Dijelaskan bahwa kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan, implementasinya di lingkungan sebuah perusahaan, antara lain sebagai berikut:



- a. Para pekerja terutama manajer dan tenaga kerja kunci produk lini menyukai memikul tanggungjawab dalam bekerja, karena kemampuan melaksanakannya merupakan prestasi bagi yang bersangkutan.
- b. Dalam bekerja yang memiliki risiko kerja para pekerja menyukai pekerjaan yang berisiko lunak. Pekerjaan yang berisiko tinggi dapat mengecewakannya, karena jika gagal berarti tidak atau kurang berprestasi. Sebaliknya jika kurang menyukai pekerjaan yang berisiko rendah atau tanpa risiko, yang dapat mengakibatkan pekerjaan tersebut diklasifikasikan tidak atau kurang berprestasi, baik berhasil maupun gagal melaksanakannya.
- c. Pekerja yang berprestasi tinggi mempunyai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar.
- d. Kekalahan yang dapat merugikan adalah pekerja yang berprestasi lebih menyukai bekerja mandiri, sehingga kurang positif sebagai manajer. Kemandirian itu dimaksudkan untuk menunjukkan prestasinya yang mungkin lebih baik dari pekerja yang lain.

Prestasi kerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pada karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan (Simamora, 2001:201). Dengan adanya prestasi karyawan dapat mengetahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapainya. Melalui prestasi kerja, karyawan

dapat menyusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah apa yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karir yang diinginkan.

Untuk mengetahui kinerja atau prestasi kerja seseorang maka perlu dilakukan penilaian. Penilaian kinerja mencakup beberapa prosedur yaitu (1) penetapan standar kinerja, (2) penilaian kinerja aktual, (3) memberi umpan balik pada karyawan dengan tujuan memberikan motivasi agar menghilangkan kemerosotan kinerja dan sebaliknya agar berkinerja lebih tinggi lagi (Dessler, 1997:20). Lebih lanjut Desler mengatakan bahwa ada beberapa alasan mengapa penilaian kinerja perlu dilakukan. Pertama, bahwa penilaian kinerja akan memberikan laporan tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Kedua, penilaian kinerja memberikan suatu peluang untuk meninjau kembali perilaku yang berhubungan dengan kerja karyawan. Kedua alasan ini memungkinkan pihak pimpinan dan karyawan untuk memperbaiki kemerosotan apa saja yang didapat melalui penilaian dan sebaliknya mendorong hal-hal yang telah dilakukan oleh karyawan.

Berikut adalah beberapa faktor yang menentukan ukuran prestasi kerja antara lain (Moenir, 1995: 76):

- a. Kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga

menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan ini mencakup kecakapan unsur fisik dan unsur mental.

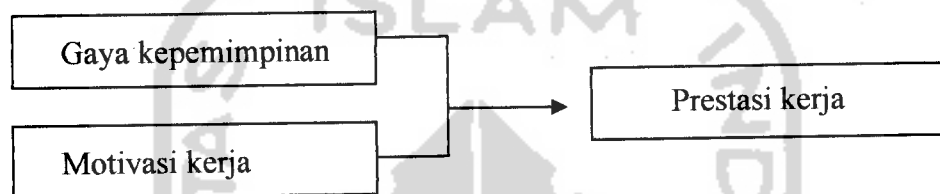
- b. Kesempatan adalah peluang untuk menjalankan pekerjaan dalam suatu kesatuan waktu dan kedudukan yang memadai. Kesatuan waktu diberikan sesuai dengan standar yang ada sehingga seseorang dapat dan sempat berbuat sesuai dengan yang dikehendaki.
- c. Kedudukan, yaitu tanggung jawab tertentu untuk menyelesaikan suatu bidang atau bagian pekerjaan yang ada dalam organisasi.

Dalam beberapa penelitian yang diajukan dalam penelitian prestasi kerja adalah meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketetapan waktu, tingkat efektifitas dan kemandirian dalam bekerja.

- a. Kuantitas, kuantitas berhubungan dengan absensi, apakah karyawan selalu masuk atau tidak, hadir tepat waktu atau tidak, dan lain-lain.
- b. Kualitas, menggambarkan kemampuan kualitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti ketelitian, kerapian, akurasi, kebenaran, termasuk di dalamnya tingkat kompetensi karyawan.
- c. Waktu penyelesaian, menggambarkan bagaimana karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya, apakah tugas dapat diselesaikan dalam waktu kurang dari yang ditentukan, sesuai dengan yang dialokasikan atau justru diperlukan waktu yang lebih lama dari yang semestinya.
- d. Tingkat efektifitas, yaitu seberapa efektif karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal ini terkait dengan ketepatan dan kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan.

- e. Kemandirian, apakah guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seorang karyawan menggantungkan bantuan lain atau mampu mengerjakannya secara mandiri.

### C. Model Penelitian



**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**

### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: Semakin meningkat gaya kepemimpinan, semakin berpengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo.

Hipotesis 2: Semakin motivasi kerja meningkat, semakin berpengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo.

Hipotesis 3: Semakin gaya kepemimpinan dan motivasi kerja meningkat secara serentak, semakin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo.

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **A. Subyek Penelitian**

Penelitian dilakukan pada semua karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo. Jumlah seluruh karyawan pada perusahaan tersebut adalah 120 orang. Sehingga sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo.

#### **B. Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja ( $Y$ ).

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yaitu sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahan (Sutanto dan Stiawan, 2000:28). Orientasi dari gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah pada tugas dan pada karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan berdasarkan pada tugas diantaranya: disiplin kerja, pengawasan, instruksi pimpinan, cara kerja karyawan, pengarahan tujuan, teguran dan arahan. Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan

berdasarkan pada tugas diantaranya: keterlibatan pengambilan keputusan, motivasi, kerjasama, saling menghormati. Semua indikator di atas digunakan sebagai instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan yaitu diadopsi dari Nugroho (2002:29)

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah derajat sampai dimana seseorang individu ingin dan berusaha untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik (Riyadi, 2000:65). Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah jaminan pekerjaan, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan. Semua indikator di atas digunakan sebagai instrumen untuk mengukur motivasi yaitu diadopsi dari Ichwani (2001:30).

## 3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan tingkat penyelesaian atau hasil nyata yang telah dicapai oleh seseorang di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya di bawah kondisi tertentu (Tohari, 2002 dalam Aji, 2004:54). Indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah sikap, kerjasama, kepemimpinan, disiplin dan tanggungjawab. Semua indikator di atas digunakan sebagai instrumen untuk mengukur prestasi kerja yaitu diadopsi dari Ichwani (2001:32).

Seluruh variabel diukur dengan lima skala Likert yang mempunyai bobot dari 1 sampai dengan 5, dengan alternatif jawaban dari Sangat Tidak

Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

#### **D. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah metode *random sampling*. *Random sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan secara langsung dari populasinya secara acak.

#### **E. Jenis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data primer. Sedangkan kuisisioner adalah pengumpulan data berdasarkan pada jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan.

#### **G. Uji Instrumen Penelitian**

Metode pengujian instrumen dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuisisioner yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui samapai sejauh mana kuisisioner dapat menjadi alat pengukur yang valid dan stabil dalam mengukur suatu gejala yang ada.

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau suatu kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 1993:130). Pengujian validitas dilakukan dengan mengacu pada konsep-konsep pengukuran yang digunakan oleh peneliti lain. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS 11.5. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila berada pada taraf signifikansi 5%.

**Tabel 3.1.**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	R	Sig.	Status
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0.767**	0.000	Valid
		2	0.809**	0.000	Valid
		3	0.658**	0.000	Valid
		4	0.750**	0.000	Valid
		5	0.746**	0.000	Valid
		6	0.684**	0.000	Valid
		7	0.730**	0.000	Valid
		8	0.786**	0.000	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	1	0.770**	0.000	Valid
		2	0.660**	0.000	Valid
		3	0.853**	0.000	Valid
		4	0.780**	0.000	Valid
		5	0.858**	0.000	Valid
		6	0.758**	0.000	Valid
3	Prestasi Kerja (Y)	1	0.545**	0.000	Valid
		2	0.737**	0.000	Valid
		3	0.696**	0.000	Valid
		4	0.715**	0.000	Valid
		5	0.509**	0.000	Valid
		6	0.723**	0.000	Valid
		7	0.733**	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4



Pada Tabel 3.1 di atas, dapat ditunjukkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai tingkat signifikansi  $\leq 0.05$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran). Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi dan masalah ketepatan (Kuncoro, 2003:95). Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0.7 (Sekaran, 2000:97).

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.8816	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.8709	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.7678	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Pada Tabel 3.2 di atas, dapat ditunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Alpha* di atas 0.7.

## H. Metode Analisis

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian yaitu mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja digunakan analisis regresi berganda. Hipotesis akan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5 %.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

e = error



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo yaitu 120 karyawan. Dari seluruh kuesioner yang disebar, 5 kuesioner tidak dapat diolah, dan 15 kuesioner tidak kembali, sehingga hanya 100 kuesioner yang layak untuk dilakukan pengolahan. Gambaran responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden**  
**berdasarkan jenis kelamin**

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Laki-laki	65	65.0
2	Perempuan	35	35.0
	Jumlah	100	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan table 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin wanita sebanyak 35 orang (35.0%). Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 65 orang (65.0%). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo mayoritas laki-laki.

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden**  
**berdasarkan usia**

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Di bawah 25	5	5.0
2	25 – 35 tahun	26	26.0
3	36 – 45 tahun	64	64.0
4	Di atas 45	5	5.0
	Jumlah	100	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan table 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 5 orang (5.0%), responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 26 orang (26.0%), responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 64 orang (64.0%), responden yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 5 orang (5.0%). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo relatif sudah tua.

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden**  
**berdasarkan pendidikan**

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	SD	-	-
2	SMP	29	29.0
3	SMA	15	15.0
4	DIII/S1	53	53.0
5	S2	3	3.0
	Jumlah	100	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan table 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang pendidikannya SD tidak ada, responden yang pendidikannya SMP sebanyak 29 orang (29.0%), responden yang pendidikannya SMA sebanyak 15 orang (15.0%), responden yang pendidikannya DIII/S1 sebanyak 53 orang (53.0%) dan responden yang pendidikannya S2

sebanyak 3 orang (3%). Hasil ini menunjukkan karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo memiliki rata-rata pendidikan tinggi

**Tabel 4.4.**  
**Karakteristik Responden**  
**berdasarkan pendapatan**

No	Keterangan	Frekuensi	%
1	Di bawah Rp. 500.000	-	-
2	Rp.500.000-Rp.1.000.000	46	46.0
3	Rp.1.100.000-Rp.1.500.000	39	39.0
4	Rp.1.600.000-Rp.2.000.000	15	15.0
	Jumlah	100	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan table 4.4 di atas dapat diketahui bahwa pendapatan responden di bawah Rp. 500.000 tidak ada, responden yang pendapatannya antara Rp. 500.000-Rp. 1.000.000 berjumlah 46 orang (46.0%), responden yang pendapatannya Rp. 1.100.000-Rp. 1.500.000 berjumlah 39 orang (39.0%), dan responden yang pendapatannya Rp. 1.600.000-Rp. 2.000.000 berjumlah 15 orang (15.0%) Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo relatif cukup tinggi.

**Tabel 4.5.**  
**Deskriptif Variabel Penelitian**

	N	Min	Max	Mean	SD
Gaya kepemimpinan (X1)	100	1.250	5.000	3.39875	0.721402
Motivasi kerja (X2)	100	2.00	5.000	3.49667	0.696705
Prestasi kerja (Y)	100	2.571	5.000	3.92143	0.517026
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa nilai minimum gaya kepemimpinan sebesar 1.250, nilai maksimumnya sebesar 5.000, nilai *mean* sebesar 3.39875 dan standar deviasi sebesar 0.721402. Nilai minimum motivasi kerja sebesar 2.000, nilai maksimum sebesar 5.000, *mean* sebesar 3.49667 dan standar deviasi sebesar 0.696705. Nilai minimum prestasi kerja sebesar 2.571, nilai maksimum sebesar 5.000, nilai *mean* sebesar 3.92143 dan standar deviasi sebesar 0.517026.

## B. Analisis Statistik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Dalam analisis ini diuji pengaruh variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut.

**Tabel 4.6.**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja**  
**terhadap prestasi kerja.**

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.	Ket.
Konstanta	2.133		
Gaya kepemimpinan (X1)	0.298	0.000	Signifikan
Motivasi kerja (X2)	0.221	0.006	Signifikan
R= 0.658; = R <sup>2</sup> =0.432; R <sup>2</sup> Adj= 0.421; F hitung = 36.950; Sig. F hitung =0.000			

Sumber: Lampiran 5

**Hipotesis 1:**

Hipotesis 1, yang mengatakan terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima karena signifikansi  $<0.05$  (sig. = 0.000). Sehingga hipotesis 1 yang merepresentasikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan terdukung. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Nugroho (2002:26) dan Wibowo (2003:45), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan sebagai variabel prediktor, menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja ini menunjukkan bahwa semakin dapat diterima gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

**Hipotesis 2:**

Hipotesis 2, yang mengatakan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima karena signifikansi  $<0.05$  dengan (sig. = 0.006). Sehingga hipotesis 2 yang merepresentasikan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja terdukung. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Ichwani (2001:45) dan Hidayati (2003:39), yang mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

**Hipotesis 3:**

Hipotesis 3, yang mengatakan terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara serentak terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima karena signifikansi  $<0.05$  (sig F. = 0.000). Sehingga hipotesis 3 yang merepresentasikan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan terdukung. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Nugroho (2002:26) dan Wibowo (2003:45), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel prediktor, menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan Tabel 4.6 model regresi linear berganda yang terbentuk pada penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 2.133 + 0.298X_1 + 0.221X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan bahwa koefisien regresi dari variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja adalah positif. Tanda positif berarti variabel bebas tersebut mempunyai hubungan searah dengan variabel tidak bebas, maksudnya jika variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja, meningkat maka akan mendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Besar koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.432. Nilai ini menunjukkan kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjelaskan prestasi kerja sebesar (43.2%) dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.



### C. Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian terhadap hipotesis dapat diketahui bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan yang ada di PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini terjadi karena terdapat kecocokan dari karyawan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinannya. Sehingga berdampak pada karyawan bekerja disiplin, karyawan menggunakan cara kerja yang telah diberikan oleh pemimpin, adanya teguran dan pengarahan adanya instruksi terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, adanya kerjasama dan karyawan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan. Sehingga sangat wajar prestasi yang dimiliki oleh karyawan relatif baik.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo disebabkan oleh meningkatnya motivasi kerja. Hal ini terjadi karena karyawan mendapat jaminan keselamatan kerja, terjalin kerja sama antar karyawan dan puas dengan kebijakan yang telah diterapkan, sehingga sangat wajar motivasi karyawan menjadi tinggi dan mempengaruhi prestasi kerja yaitu menjadi baik.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan prediktor prestasi kerja. Artinya, apabila prestasi kerja karyawan ingin ditingkatkan,

maka gaya kepemimpinan dan motivasi kerja harus ditingkatkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua prediktor tersebut merupakan variabel yang saling berkaitan.



**BAB V**  
**KESIMPULAN, SARAN**  
**DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

**A. Kesimpulan**

Penelitian ini menguji hipotesis yaitu mengukur pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pimpinan yang ada di PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bekerja.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo mempunyai motivasi yang tinggi, sehingga berdampak pada prestasi kerja yang dihasilkan.

**B. Saran**

1. Kepada pimpinan yang ada di PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo untuk dapat meningkatkan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan yaitu selalu berorientasi pada tugas dan karyawan. Selain itu, tetap menjaga motivasi kerja karyawan untuk tetap ada. Hal ini dilakukan dengan tujuan

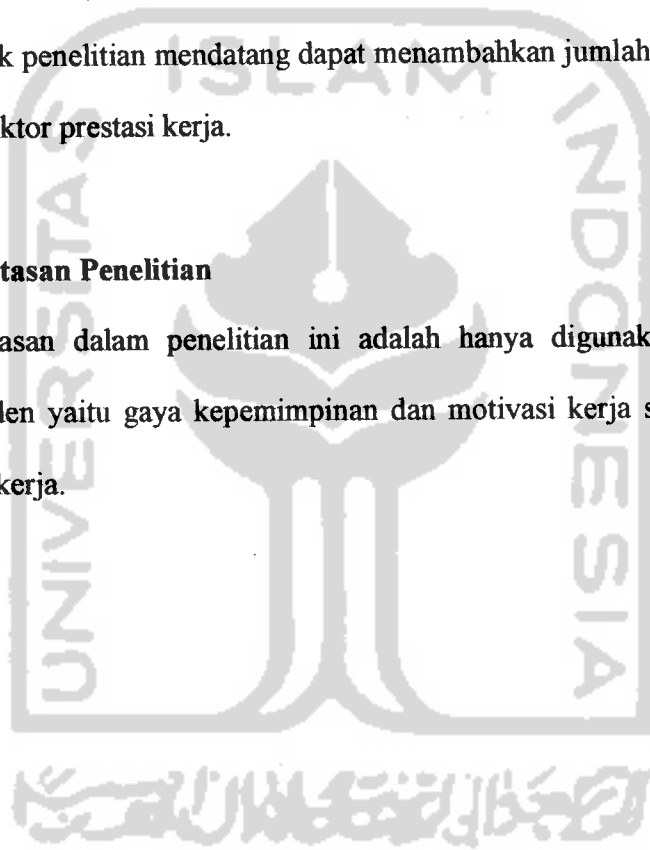
untuk menjaga stabilitas kerja karyawan agar tetap terjaga dengan baik.

Sehingga diharapkan karyawan tetap dapat berprestasi dalam bekerja.

2. Untuk penelitian mendatang dapat mengambil sampel pada tempat atau perusahaan yang jumlah karyawannya lebih besar.
3. Untuk penelitian mendatang dapat menambahkan jumlah variabel sebagai prediktor prestasi kerja.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya digunakan dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai prediktor prestasi kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Y., S (2004), *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi Karyawan pada PT Pura Barutama Unit Pura Kertas di Kudus*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).
- Azwar, S (1997), *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Efendi, D., Sujiono (2004), "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individual pada Wirausaha Wanita di Kabupaten Kulonprogo", *Jurnal Beta, Bisnis, Ekonomi, Akuntansi*, Vol.2, No.2, (Maret) hal.69-78.
- Gibson *et al.*, (1996), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid satu, Edisi kedelapan, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, Hani (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hidayati, R. A, (2003), "Pengaruh Bebarapa Faktor Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Tetap Operasional PT. Petrokimia Gresik", *Jurnal Beta, Bisnis, Ekonomi, Akuntansi*, Vol., No.2, (Maret) hal.93-101.
- Ichwani, D (2002), *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 di Banjarmasin*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).
- Kasyoto (2001), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Tunas Asri Keramik Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).
- Khorniyati, T (2004), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prissima Magelang*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).
- Kuncoro, M. (2003), *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*, Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (1995), *Organizational Behavior*, McGraw, Inc.

- Nugroho, W (2002), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada RSUD Purworejo*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).
- Riyadi, Slamet (2000), "Motivasi dan Pelimpahan Sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial," *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.3, No.2, (Juli) hal.134-150.
- Sekaran, U. (2000), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Simamora, H (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutanto, E., M dan Stiawan, B. (2000), "Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo" *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 2, (September) 29 – 43.
- Triasnaningsih, S., & Ardiyanto, D (2002), "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Pegawai Akuntan Publik di Jawa Timur," *Simposium Nasional Akuntansi 5, Semarang 5-6 September*.
- Wibowo, T., A (2003), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Natour Garuda Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).

# LAMPIRAN 1



## KUESIONER PENELITIAN

Kepada yth,

Ibu/Bapak Karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo  
di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka pencarian data untuk keperluan penyusunan skripsi kami dengan judul: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Tata Analisa Multi Mulya Solo*, maka kami sangat mengharapkan kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi kuesioner penelitian berikut.

Partisipasi para Ibu/Bapak dalam mengisi kuesioner berikut sangat kami hargai dan atas kesediaannya kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, Desember 2005

Heti Setyaningsih  
Peneliti



**DATA RESPONDEN:**

Mohon diisi dengan keadaan yang sebenarnya. Anda diminta untuk memilih jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sudah tersedia.

Jenis Kelamin :

- a. Laki- laki
- b. Perempuan

Usia:

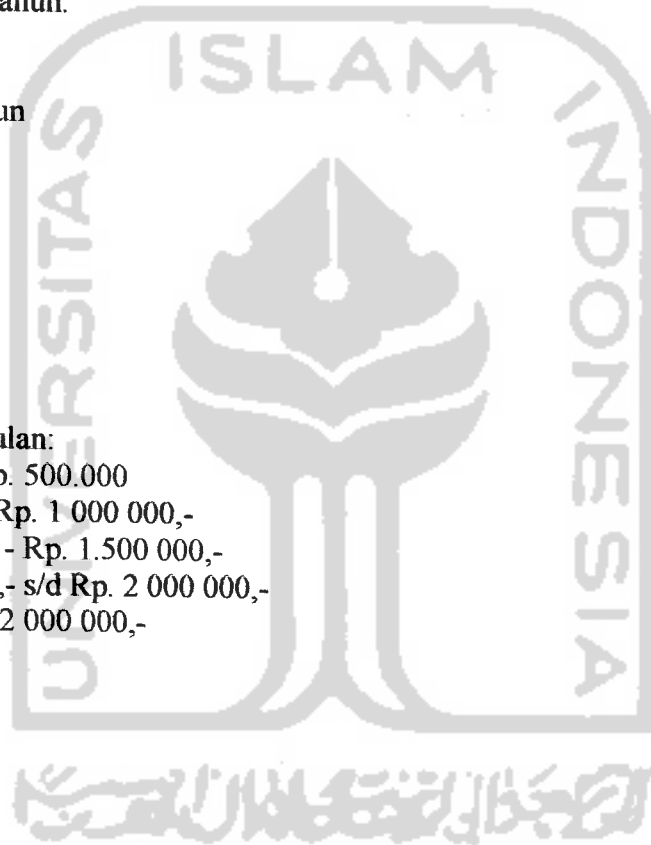
- a. Di bawah 25 tahun.
- b. 25 – 35 tahun
- c. 36 – 45 tahun
- d. Di atas 45 tahun

Pendidikan

- a. SD
- b. SMP
- c. SMA
- d. DIII/S1
- e. S2

Penghasilan per bulan:

- a. Kurang dari Rp. 500.000
- b. Rp. 500.000 - Rp. 1 000 000,-
- c. Rp. 1. 100 000 - Rp. 1.500 000,-
- d. Rp. 1. 600 000,- s/d Rp. 2 000 000,-
- e. Lebih dari Rp. 2 000 000,-



**PETUNJUK PENGISIAN:**

Anda diminta untuk memilih jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada kotak yang telah tersedia. Angka 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. = (STS), angka 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), angka 3 untuk jawaban Netral (N), angka 4 untuk jawaban Setuju (S), dan angka 5 untuk pilihan jawaban sangat Setuju (SS)

**1. GAYA KEPEMIMPINAN**

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan selalu mendisiplinkan karyawan	1	2	3	4	5
2	Pimpinan sudah melakukan pengawasan dengan baik terhadap karyawannya.	1	2	3	4	5
3	Pimpinan selalu memberikan instruksi kepada karyawan sebelum bekerja tentang pekerjaan yang akan dilakukan.	1	2	3	4	5
4	Pimpinan menetapkan cara kerja karyawan	1	2	3	4	5
5	Pimpinan selalu mengarahkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan kepada karyawan.	1	2	3	4	5
6	Pimpinan selalu memberi teguran dan pengawasan terhadap kualitas kerja karyawan.	1	2	3	4	5
7	Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	1	2	3	4	5
8	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawannya.	1	2	3	4	5

**2. MOTIVASI KERJA**

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mendapat jaminan kerja dari perusahaan secara terus menerus.	1	2	3	4	5
2	Saya mendapat jaminan keselamatan dalam bekerja	1	2	3	4	5
3	Saya puas dengan kondisi kerja di perusahaan.	1	2	3	4	5
4	Saya puas bekerja sama dengan karyawan lain.	1	2	3	4	5
5	Saya puas dengan kebijakan perusahaan	1	2	3	4	5
6	Saya cocok dengan kebijakan yang diterapkan perusahaan yang dapat menentramkan hati.	1	2	3	4	5

### 3. PRESTASI KERJA

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersikap baik terhadap teman kerja	1	2	3	4	5
2	Saya yakin antara pekerja dapat bekerjasama dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja.	1	2	3	4	5
3	Saya puas bekerjasama dengan pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja	1	2	3	4	5
4	Kepemimpinan dalam perusahaan mendorong saya dalam berprestasi	1	2	3	4	5
5	Saya masuk kerja tepat waktu	1	2	3	4	5
6	Saya selalu mentaati dan menjalankan segala peraturan yang ada di perusahaan.	1	2	3	4	5
7	Saya selalu teliti dalam menjalankan pekerjaan sehingga tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.	1	2	3	4	5



# LAMPIRAN 2



**GAYA KEPEMIMPINAN (X1)**

NO	item 1	item 2	item3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	total	rata-rata
1	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3.75
2	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.875
3	2	2	2	3	3	3	2	3	20	2.5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.875
5	5	4	3	3	4	4	3	4	30	3.75
6	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4.25
7	4	2	2	4	3	2	1	3	21	2.625
8	4	3	4	3	4	2	4	3	27	3.375
9	4	2	2	3	3	2	4	3	23	2.875
10	2	2	2	2	2	4	1	2	17	2.125
11	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2.625
12	5	5	4	4	4	4	2	3	31	3.875
13	2	2	2	3	3	3	2	3	20	2.5
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
15	2	3	4	2	2	3	2	2	20	2.5
16	4	3	3	4	3	3	2	2	24	3
17	3	3	3	2	3	3	2	3	22	2.75
18	4	3	3	4	4	2	3	3	26	3.25
19	3	3	2	3	3	3	3	4	24	3
20	4	5	3	4	4	4	5	5	34	4.25
21	4	3	2	3	2	2	3	3	22	2.75
22	4	3	2	3	2	2	3	3	22	2.75
23	4	4	3	4	5	4	2	5	31	3.875
24	5	5	2	4	5	4	4	5	34	4.25
25	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3.75
26	4	4	5	4	3	4	3	4	31	3.875
27	3	4	2	3	4	2	5	4	27	3.375
28	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3.75
29	3	2	2	2	5	2	1	2	19	2.375
30	2	2	3	2	4	3	2	3	21	2.625
31	4	2	2	2	2	4	3	4	23	2.875
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
33	2	2	4	4	2	4	2	4	24	3
34	3	1	3	2	2	3	5	5	24	3
35	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3.75
36	5	5	3	3	5	4	4	5	34	4.25
37	3	3	3	3	3	5	3	4	27	3.375
38	4	2	4	4	4	2	2	3	25	3.125
39	4	2	3	4	4	3	2	1	23	2.875
40	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3.125
41	2	2	4	4	4	3	3	5	27	3.375
42	2	2	3	3	3	3	1	3	20	2.5
43	4	4	3	4	2	4	2	2	25	3.125
44	5	4	2	4	5	5	5	5	35	4.375
45	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.875
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
47	3	3	2	2	2	4	3	3	22	2.75
48	3	4	3	2	4	4	2	3	25	3.125
49	4	4	4	4	5	4	3	5	33	4.125
50	5	4	2	4	4	4	3	4	30	3.75
51	4	3	3	4	4	3	3	4	28	3.5
52	4	4	3	3	4	4	5	5	32	4

53	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3.75
54	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3.625
55	4	4	3	4	4	4	2	4	29	3.625
56	4	3	3	3	2	4	4	5	28	3.5
57	4	4	3	4	4	5	5	4	33	4.125
58	4	2	3	4	4	5	4	4	30	3.75
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
60	4	2	4	4	4	4	4	4	30	3.75
61	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
63	5	5	4	5	5	4	2	4	34	4.25
64	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3.875
65	4	2	4	5	5	5	4	4	33	4.125
66	4	3	2	3	4	4	3	4	27	3.375
67	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4.875
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
72	4	3	3	3	4	3	3	3	26	3.25
73	2	2	2	3	4	2	2	3	20	2.5
74	4	2	4	2	4	2	2	2	22	2.75
75	4	3	3	4	5	3	2	4	28	3.5
76	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3.75
77	4	4	4	4	4	4	3	5	32	4
78	5	2	3	4	5	4	1	2	26	3.25
79	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1.25
80	4	2	2	3	4	3	4	4	26	3.25
81	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3.75
82	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.875
83	2	2	2	3	3	3	2	3	20	2.5
84	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.875
85	5	4	3	3	4	4	3	4	30	3.75
86	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4.25
87	4	2	2	4	3	2	1	3	21	2.625
88	4	3	4	3	4	2	4	3	27	3.375
89	4	2	2	3	3	2	4	3	23	2.875
90	2	2	2	2	2	4	1	2	17	2.125
91	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2.625
92	5	5	4	4	4	4	2	3	31	3.875
93	2	2	2	3	3	3	2	3	20	2.5
94	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
95	2	3	4	2	2	3	2	2	20	2.5
96	4	3	3	4	3	3	2	2	24	3
97	3	3	3	2	3	3	2	3	22	2.75
98	4	3	3	4	4	2	3	3	26	3.25
99	3	3	2	3	3	3	3	4	24	3
100	4	5	3	4	4	4	5	5	34	4.25

MOTIVASI KERJA (X2)

NO	item 1	item 2	item3	item 4	item 5	item 6	total	rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	24	4
2	4	4	4	4	4	4	24	4
3	2	3	2	2	2	3	14	2.333333
4	4	4	4	4	4	4	24	4
5	3	3	4	4	4	4	22	3.666667
6	4	4	4	5	4	4	25	4.166667
7	5	5	3	3	3	2	21	3.5
8	3	4	2	4	3	4	20	3.333333
9	3	4	2	4	2	2	17	2.833333
10	3	3	2	2	2	2	14	2.333333
11	4	4	3	4	3	3	21	3.5
12	4	5	2	4	4	2	21	3.5
13	3	3	3	3	3	3	18	3
14	2	2	2	2	2	2	12	2
15	3	3	3	2	3	3	17	2.833333
16	3	4	4	4	3	3	21	3.5
17	4	3	4	4	4	3	22	3.666667
18	3	3	3	3	3	4	19	3.166667
19	3	3	2	3	3	2	16	2.666667
20	4	4	3	3	2	4	20	3.333333
21	5	5	3	4	3	3	23	3.833333
22	5	5	3	4	3	3	23	3.833333
23	3	4	5	4	4	3	23	3.833333
24	5	5	5	4	4	5	28	4.666667
25	4	4	4	4	3	3	22	3.666667
26	4	4	3	4	3	3	21	3.5
27	3	4	3	3	3	3	19	3.166667
28	4	4	4	4	4	4	24	4
29	4	4	2	4	2	4	20	3.333333
30	4	5	4	4	3	3	23	3.833333
31	3	3	3	4	3	3	19	3.166667
32	3	3	3	3	3	3	18	3
33	4	4	2	2	4	4	20	3.333333
34	3	3	1	3	1	1	12	2
35	3	4	4	4	3	3	21	3.5
36	3	4	4	4	4	4	23	3.833333
37	4	4	4	5	4	4	25	4.166667
38	3	3	3	4	3	2	18	3
39	3	4	3	4	3	3	20	3.333333
40	4	3	3	3	3	3	19	3.166667
41	4	4	4	3	4	3	22	3.666667
42	4	4	3	4	3	3	21	3.5
43	4	4	4	4	4	2	22	3.666667
44	4	5	4	4	4	5	26	4.333333
45	4	4	4	5	3	3	23	3.833333
46	4	4	4	4	4	4	24	4
47	3	3	4	4	3	3	20	3.333333
48	4	4	2	4	3	3	20	3.333333
49	4	4	4	5	4	5	26	4.333333
50	4	4	4	4	4	4	24	4
51	4	4	4	4	3	4	23	3.833333
52	3	4	3	4	4	3	21	3.5

53	3	4	4	4	4	4	23	3.833333
54	4	4	4	4	3	4	23	3.833333
55	4	4	4	4	4	4	24	4
56	5	5	4	5	4	5	28	4.666667
57	3	4	4	4	5	4	24	4
58	4	4	2	4	2	1	17	2.833333
59	5	5	5	4	5	5	29	4.833333
60	4	4	4	4	4	4	24	4
61	3	3	2	3	2	2	15	2.5
62	3	4	3	3	2	2	17	2.833333
63	3	3	3	4	3	1	17	2.833333
64	3	4	3	4	3	3	20	3.333333
65	3	4	4	4	2	2	19	3.166667
66	4	4	3	4	2	4	21	3.5
67	5	5	5	5	5	5	30	5
68	5	5	5	5	5	5	30	5
69	5	5	5	5	5	5	30	5
70	5	5	5	5	5	5	30	5
71	5	5	5	5	5	5	30	5
72	4	4	4	4	3	4	23	3.833333
73	2	3	2	4	2	2	15	2.5
74	4	4	2	4	2	2	18	3
75	4	3	2	3	3	3	18	3
76	4	4	4	4	4	4	24	4
77	4	4	4	4	3	3	22	3.666667
78	3	3	2	2	1	1	12	2
79	1	5	1	1	1	5	14	2.333333
80	4	2	5	5	4	4	24	4
81	4	4	4	4	4	4	24	4
82	4	4	4	4	4	4	24	4
83	2	3	2	2	2	3	14	2.333333
84	4	4	4	4	4	4	24	4
85	3	3	4	4	4	4	22	3.666667
86	4	4	4	5	4	4	25	4.166667
87	5	5	3	3	3	2	21	3.5
88	3	4	2	4	3	4	20	3.333333
89	3	4	2	4	2	2	17	2.833333
90	3	3	2	2	2	2	14	2.333333
91	4	4	3	4	3	3	21	3.5
92	4	5	2	4	4	2	21	3.5
93	3	3	3	3	3	3	18	3
94	2	2	2	2	2	2	12	2
95	3	3	3	2	3	3	17	2.833333
96	3	4	4	4	3	3	21	3.5
97	4	3	4	4	4	3	22	3.666667
98	3	3	3	3	3	4	19	3.166667
99	3	3	2	3	3	2	16	2.666667
100	4	4	3	3	2	4	20	3.333333



**PRESTASI KERJA (Y)**

NO	1	2	3	4	5	6	7	total	rata-rata
1	4	4	4	4	3	4	5	28	4
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4
3	5	5	5	2	3	3	4	27	3.857143
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4
6	4	5	4	4	5	4	4	30	4.285714
7	5	5	5	5	1	3	4	28	4
8	2	4	3	3	4	3	4	23	3.285714
9	4	4	4	4	2	3	2	23	3.285714
10	3	4	4	4	4	2	4	25	3.571429
11	4	4	5	5	4	3	5	30	4.285714
12	5	5	4	5	2	4	4	29	4.142857
13	4	4	4	3	3	3	3	24	3.428571
14	4	4	4	3	3	3	2	23	3.285714
15	2	3	3	3	3	2	2	18	2.571429
16	4	4	4	3	3	3	3	24	3.428571
17	4	3	3	3	4	4	4	25	3.571429
18	3	3	3	3	3	3	3	21	3
19	3	4	3	4	4	4	4	26	3.714286
20	4	5	4	4	3	3	5	28	4
21	4	4	4	4	3	4	4	27	3.857143
22	4	4	4	4	3	4	4	27	3.857143
23	4	4	5	4	5	4	5	31	4.428571
24	5	5	5	4	4	5	5	33	4.714286
25	4	4	4	4	4	4	4	28	4
26	5	4	4	5	3	3	5	29	4.142857
27	5	5	4	4	3	5	5	31	4.428571
28	4	4	3	4	4	4	4	27	3.857143
29	4	3	4	4	3	4	3	25	3.571429
30	4	4	4	4	3	3	3	25	3.571429
31	5	5	4	4	3	4	4	29	4.142857
32	3	3	3	3	3	3	3	21	3
33	4	4	4	4	2	4	4	26	3.714286
34	5	4	5	4	3	3	3	27	3.857143
35	5	5	4	4	3	4	3	28	4
36	5	5	5	4	4	4	4	31	4.428571
37	4	5	4	3	4	4	5	29	4.142857
38	4	4	4	4	3	3	3	25	3.571429
39	4	3	4	3	1	3	4	22	3.142857
40	4	4	4	4	3	4	4	27	3.857143
41	5	5	4	4	2	3	4	27	3.857143
42	5	3	3	3	2	3	4	23	3.285714
43	4	4	4	4	2	2	4	24	3.428571
44	5	4	5	5	2	4	5	30	4.285714
45	5	5	5	5	4	5	4	33	4.714286
46	4	4	4	4	3	4	4	27	3.857143
47	4	4	4	4	3	3	4	26	3.714286
48	4	4	4	4	3	3	4	26	3.714286
49	5	5	4	4	1	5	5	29	4.142857
50	4	5	5	5	2	4	4	29	4.142857
51	4	4	4	4	4	3	2	25	3.571429
52	5	5	5	5	3	4	4	31	4.428571

53	4	4	4	4	2	3	4	25	3.571429
54	5	5	5	5	5	5	5	35	5
55	5	5	5	5	5	4	5	34	4.857143
56	4	4	4	5	3	5	4	29	4.142857
57	4	4	4	4	3	4	5	28	4
58	5	5	5	4	2	3	5	29	4.142857
59	5	5	5	5	5	4	4	33	4.714286
60	4	4	4	4	5	5	5	31	4.428571
61	5	4	4	2	2	2	2	21	3
62	4	4	4	4	4	3	4	27	3.857143
63	4	4	5	4	4	5	5	31	4.428571
64	4	4	4	3	4	4	3	26	3.714286
65	4	4	4	4	4	4	4	28	4
66	4	4	4	4	3	3	4	26	3.714286
67	5	5	5	5	5	5	5	35	5
68	5	5	5	5	5	5	5	35	5
69	5	5	5	5	5	5	5	35	5
70	5	5	5	5	5	5	5	35	5
71	5	5	5	5	5	5	5	35	5
72	4	4	3	4	3	4	3	25	3.571429
73	4	4	4	3	3	4	5	27	3.857143
74	5	4	5	4	2	2	4	26	3.714286
75	4	4	5	4	2	4	4	27	3.857143
76	4	4	5	4	5	4	3	29	4.142857
77	4	4	4	4	5	4	4	29	4.142857
78	5	4	4	3	5	2	5	28	4
79	1	5	5	5	5	5	5	31	4.428571
80	5	4	3	4	5	3	4	28	4
81	4	4	4	4	3	4	5	28	4
82	4	4	4	4	4	4	4	28	4
83	5	5	5	2	3	3	4	27	3.857143
84	4	4	4	4	4	4	4	28	4
85	4	4	4	4	4	4	4	28	4
86	4	5	4	4	5	4	4	30	4.285714
87	5	5	5	5	5	3	4	32	4.571429
88	2	4	3	3	4	3	4	23	3.285714
89	4	4	4	4	2	3	2	23	3.285714
90	3	4	4	4	4	2	4	25	3.571429
91	4	4	5	5	4	3	5	30	4.285714
92	5	5	4	5	2	4	4	29	4.142857
93	4	4	4	3	3	3	3	24	3.428571
94	4	4	4	3	3	3	2	23	3.285714
95	2	3	3	3	3	2	2	18	2.571429
96	4	4	4	3	3	3	3	24	3.428571
97	4	3	3	3	4	4	4	25	3.571429
98	3	3	3	3	4	3	3	22	3.142857
99	3	4	3	4	4	4	4	26	3.714286
100	4	5	4	4	4	4	5	30	4.285714

# LAMPIRAN 3



## Frequency Table

### Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	65	65.0	65.0	65.0
	Perempuan	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di bawah 25 tahun	5	5.0	5.0	5.0
	25-35 tahun	26	26.0	26.0	31.0
	36-45 tahun	64	64.0	64.0	95.0
	Di atas 45 tahun	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	29	29.0	29.0	29.0
	SMA	15	15.0	15.0	44.0
	DIII/S1	53	53.0	53.0	97.0
	S2	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 500.000-Rp.1.000.000	46	46.0	46.0	46.0
	Rp. 1.100.000-Rp.1.500.000	39	39.0	39.0	85.0
	Rp. 1.600.000-Rp.2.000.000	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan (X1)	100	1.250	5.000	3.39875	.721402
Motivasi kerja (X2)	100	2.000	5.000	3.49667	.696705
Prestasi kerja (Y)	100	2.571	5.000	3.92143	.517026
Valid N (listwise)	100				



# LAMPIRAN 4



## Correlations -Gaya kepemimpinan (X1)

### Correlations

		GAYA1	GAYA2	GAYA3	GAYA4	GAYA5
GAYA1	Pearson Correlation	1	.620**	.372**	.624**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
GAYA2	Pearson Correlation	.620**	1	.510**	.510**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
GAYA3	Pearson Correlation	.372**	.510**	1	.495**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
GAYA4	Pearson Correlation	.624**	.510**	.495**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
	N	100	100	100	100	100
GAYA5	Pearson Correlation	.628**	.514**	.425**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	100	100	100	100	100
GAYA6	Pearson Correlation	.386**	.532**	.412**	.437**	.387**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
GAYA7	Pearson Correlation	.476**	.526**	.385**	.352**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
GAYA8	Pearson Correlation	.463**	.554**	.356**	.486**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.767**	.809**	.658**	.750**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100

**Correlations**

		GAYA6	GAYA7	GAYA8	TOTAL
GAYA1	Pearson Correlation	.386**	.476**	.463**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
GAYA2	Pearson Correlation	.532**	.526**	.554**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
GAYA3	Pearson Correlation	.412**	.385**	.356**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
GAYA4	Pearson Correlation	.437**	.352**	.486**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
GAYA5	Pearson Correlation	.387**	.372**	.513**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
GAYA6	Pearson Correlation	1	.391**	.546**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
GAYA7	Pearson Correlation	.391**	1	.701**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	100	100	100	100
GAYA8	Pearson Correlation	.546**	.701**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.684**	.730**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	100	100	100	100

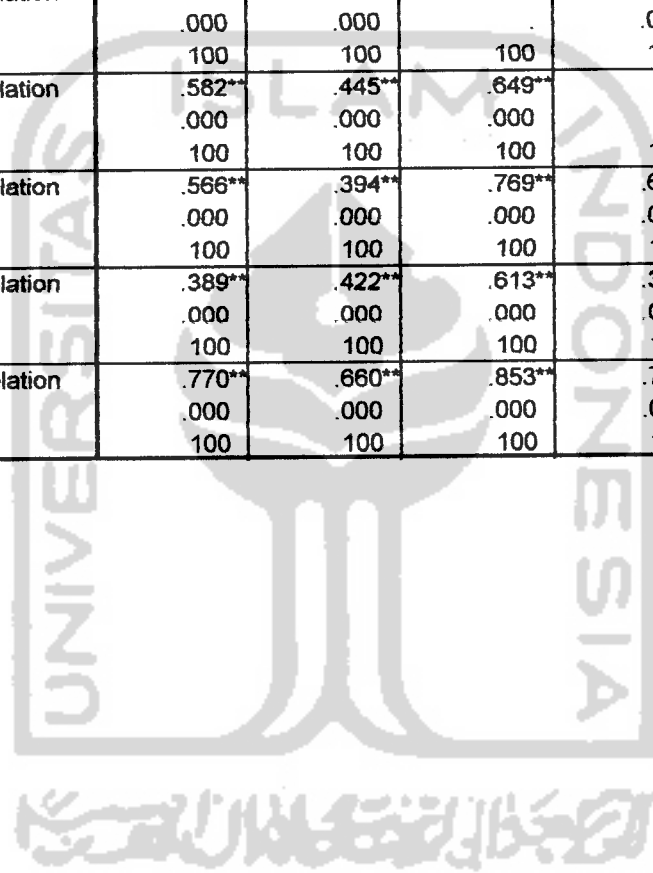
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Correlations-Motivasi Kerja (X2)

### Correlations

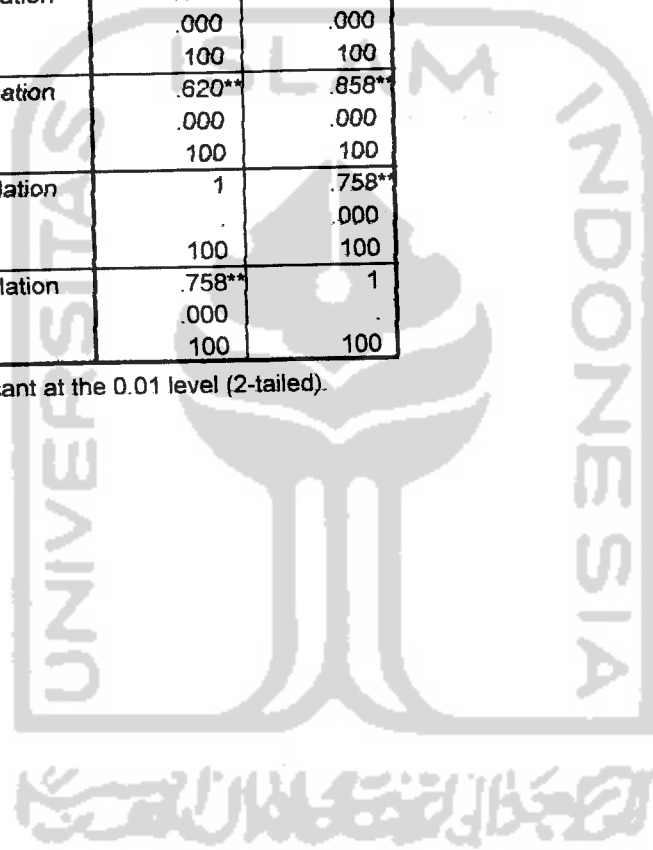
		MOT11	MOT12	MOT13	MOT14	MOT15
MOT11	Pearson Correlation	1	.633**	.540**	.582**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
MOT12	Pearson Correlation	.633**	1	.344**	.445**	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
MOT13	Pearson Correlation	.540**	.344**	1	.649**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
MOT14	Pearson Correlation	.582**	.445**	.649**	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
	N	100	100	100	100	100
MOT15	Pearson Correlation	.566**	.394**	.769**	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	100	100	100	100	100
MOT16	Pearson Correlation	.389**	.422**	.613**	.398**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.770**	.660**	.853**	.780**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100



Correlations

		MOT16	Total
MOT11	Pearson Correlation	.389**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
MOT12	Pearson Correlation	.422**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
MOT13	Pearson Correlation	.613**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
MOT14	Pearson Correlation	.398**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
MOT15	Pearson Correlation	.620**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
MOT16	Pearson Correlation	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	100	100
Total	Pearson Correlation	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Correlations-Prestasi Kerja (Y)

### Correlations

		PRES1	PRES2	PRES3	PRES4	PRES5
PRES1	Pearson Correlation	1	.505**	.517**	.292**	-.099
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.003	.325
	N	100	100	100	100	100
PRES2	Pearson Correlation	.505**	1	.624**	.480**	.171
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.090
	N	100	100	100	100	100
PRES3	Pearson Correlation	.517**	.624**	1	.505**	.124
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.221
	N	100	100	100	100	100
PRES4	Pearson Correlation	.292**	.480**	.505**	1	.205*
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.	.041
	N	100	100	100	100	100
PRES5	Pearson Correlation	-.099	.171	.124	.205*	1
	Sig. (2-tailed)	.325	.090	.221	.041	.
	N	100	100	100	100	100
PRES6	Pearson Correlation	.235*	.419**	.300**	.479**	.354**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
PRES7	Pearson Correlation	.274**	.439**	.390**	.457**	.288**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.004
	N	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.545**	.737**	.696**	.715**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100

### Correlations

		PRES6	PRES7	Total
PRES1	Pearson Correlation	.235*	.274**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.019	.006	.000
	N	100	100	100
PRES2	Pearson Correlation	.419**	.439**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
PRES3	Pearson Correlation	.300**	.390**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	100	100	100
PRES4	Pearson Correlation	.479**	.457**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
PRES5	Pearson Correlation	.354**	.288**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000
	N	100	100	100
PRES6	Pearson Correlation	1	.504**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	100	100	100
PRES7	Pearson Correlation	.504**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.723**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability\_Gaya Kepemimpinan (X1)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
GAYA1	23.5300	25.9082	.6860	.8631
GAYA2	23.9300	24.5304	.7288	.8580
GAYA3	24.0100	27.2625	.5544	.8757
GAYA4	23.8300	26.5264	.6716	.8651
GAYA5	23.5900	26.0019	.6578	.8658
GAYA6	23.7300	26.9264	.5840	.8730
GAYA7	24.0900	24.8302	.6112	.8730
GAYA8	23.6200	25.4703	.7074	.8607

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 8

**Alpha = .8816**



## Reliability\_Motivasi Kerja (X2)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

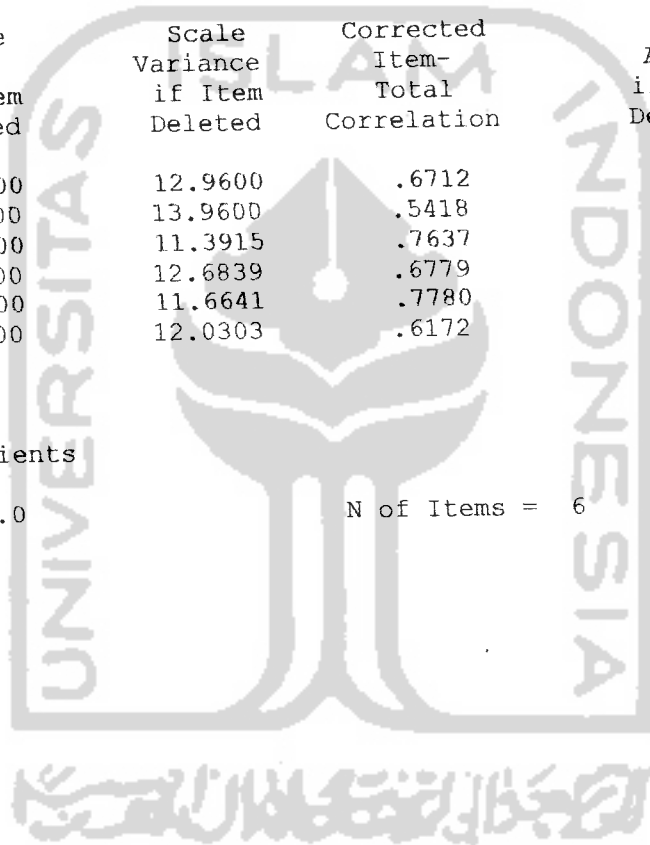
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOTI1	17.3600	12.9600	.6712	.8497
MOTI2	17.1400	13.9600	.5418	.8692
MOTI3	17.6800	11.3915	.7637	.8316
MOTI4	17.2700	12.6839	.6779	.8480
MOTI5	17.7500	11.6641	.7780	.8292
MOTI6	17.7000	12.0303	.6172	.8614

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 6

Alpha = .8709



## Reliability\_Prestasi Kerja (Y)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

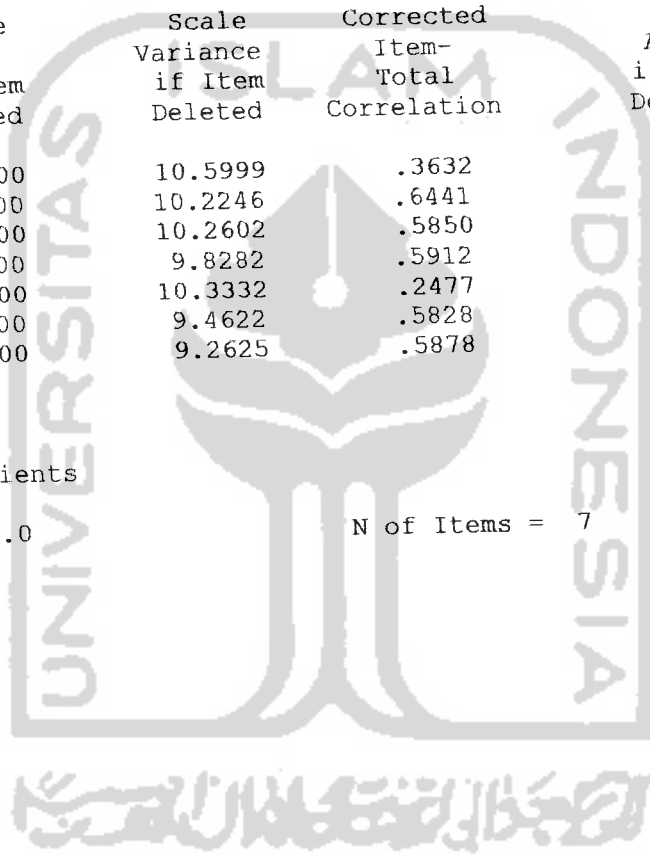
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PRES1	23.3100	10.5999	.3632	.7639
PRES2	23.2400	10.2246	.6441	.7178
PRES3	23.3200	10.2602	.5850	.7250
PRES4	23.5100	9.8282	.5912	.7193
PRES5	24.0100	10.3332	.2477	.8074
PRES6	23.8200	9.4622	.5828	.7183
PRES7	23.4900	9.2625	.5878	.7164

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 7

Alpha = .7678



## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komp. Finansial (X1)	55	2.50	4.83	3.9333	.47097
Komp. Non Finansial (X2)	55	2.33	4.83	3.6758	.48794
Prestasi Kerja (Y)	55	2.67	4.83	3.9455	.47037
Valid N (listwise)	55				





# LAMPIRAN 5



## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2) <sup>a</sup> , Gaya (X1)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi (Y)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.432	.421	.393513

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya (X1)

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.444	2	5.722	36.950	.000 <sup>a</sup>
	Residual	15.021	97	.155		
	Total	26.464	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi (Y)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.133	.214		9.977	.000
	Gaya (X1)	.298	.075	.416	3.965	.000
	Motivasi (X2)	.221	.078	.298	2.839	.008

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)