

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/subyek Penelitian

1. Obyek Kantor Badan Pusat Statistik Yogyakarta

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

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

- a. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.
- b. Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar

masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.

- c. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
- d. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

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

- a. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder.
- b. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
- c. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
- d. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

2. VISI dan MISI Kantor Badan Pusat Statistik Yogyakarta

a. Visi

Pelopor data statistik terpercaya untuk semua

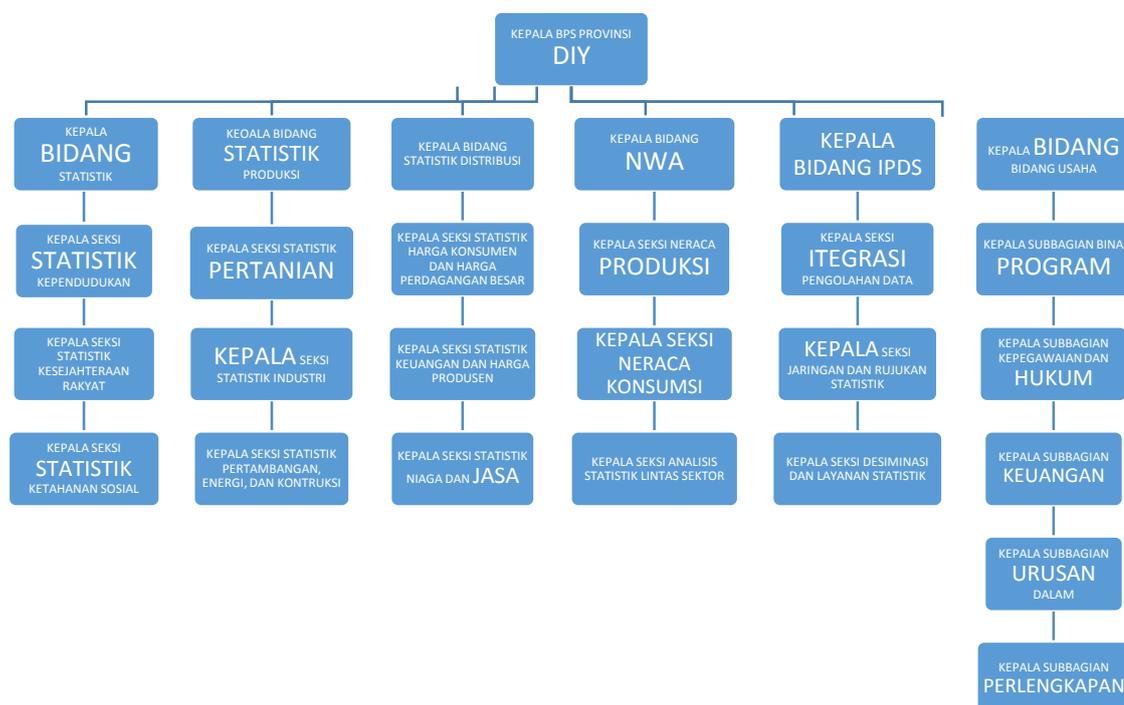
b. Misi

1. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.
2. Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
3. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
5. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur

organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Di bawah ini adalah bagan struktur organisasi Badan Pusat Statistik Yogyakarta.



Sumber : Badan Pusat Statistik Yogyakarta

Gambar 3.2

Struktur Organisasi BPS

BPS dipimpin oleh seorang Kepala yang mempunyai tugas memimpin BPS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; menyiapkan kebijakan nasional dan kebijakan umum sesuai

dengan tugas BPS; menetapkan kebijakan teknis pelaksanaan tugas BPS yang menjadi tanggung jawabnya; serta membina dan melaksanakan kerjasama dengan instansi dan organisasi lain. Kepala dibantu oleh seorang Sekretaris Utama, 5 (lima) Deputi dan Inspektorat Utama.

- a. Sekretariat Utama mempunyai tugas mengkoordinasikan perencanaan, pembinaan, pengendalian administrasi, dan sumber daya di lingkungan BPS. Sekretariat Utama terdiri dari beberapa Biro, setiap Biro terdiri dari beberapa Bagian dan setiap Bagian terdiri dari beberapa Subbagian. Sekretariat Utama terdiri dari Biro Bina Program, Biro Keuangan, Biro Kepegawaian, Biro Hubungan Masyarakat dan Hukum, dan Biro Umum.
- b. Deputi Bidang Metodologi dan Informasi Statistik mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang metodologi dan informasi statistik. Deputi Bidang Metodologi dan Informasi Statistik terdiri dari Direktorat Pengembangan Metodologi Sensus dan Survei, Direktorat Diseminasi Statistik, dan Direktorat Sistem Informasi Statistik.
- c. Deputi Bidang Statistik Sosial mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik sosial. Deputi Bidang Statistik Sosial terdiri dari Direktorat Statistik Kependudukan & Ketenagakerjaan, Direktorat Statistik Kesejahteraan Rakyat, dan Direktorat Statistik Ketahanan Sosial.

- d. Deputi Bidang Statistik Produksi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik produksi. Deputi Bidang Statistik Produksi terdiri dari Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura & Perkebunan, Direktorat Peternakan, Perikanan & Kehutanan dan Direktorat Statistik Industri.
- e. Deputi Bidang Statistik Distribusi dan Jasa mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik distribusi dan jasa. Deputi Bidang Statistik Distribusi & Jasa terdiri dari Direktorat Statistik Harga, Direktorat Statistik Distribusi, dan Direktorat Statistik Keuangan, TI & Pariwisata.
- f. Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan melaksanakan kebijakan di bidang neraca dan analisis statistik. Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik terdiri dari Direktorat Neraca Produksi, Direktorat Neraca Pengeluaran, dan Direktorat Analisis & Pengembangan Statistik.
- g. Inspektorat Utama yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan BPS.
- h. Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan kepemimpinan serta teknis dan fungsional.

4. Hasil Penyebaran Kuisioner

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Yogyakarta yang berjumlah 80

orang. Dalam pelaksanaan teknis lapangan yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden melalui bagian penganjuran kantor BPS. Penyebaran kuisisioner dilakukan selama 3 minggu dari tanggal 4 februari 2017.

5. Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang berada di Badan Pusat Statistik Yogyakarta, karena penelitian ini tidak terbatas untuk karyawan tertentu. Seluruh karyawan berjumlah 80 orang. Kuisisioner diberikan secara langsung dari peneliti kepada seluruh karyawan di Badan Pusat Statistik Yogyakarta. Kuisisioner yang peneliti sebarkan kepada BPS berjumlah 80 tetapi yang kembali hanya 59. Dikarenakan ada sebagian dari karyawan BPS berhalangan untuk mengisi kuisisioner dikarenakan alasan-alasan tertentu.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data harus memenuhi persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas. Berikut hasil uji kualitas instrumen dan data :

1. Uji Validitas

Uji validitas pada dasarnya berfungsi untuk menguji sejauh mana alat ukur digunakan mampu mengukur indikator atau variabel yang akan diteliti. Terdapat 33 pernyataan yang mewakili setiap variabel untuk di uji kualitasnya. Pengujian kualitas instrumen diolah menggunakan SPSS

dengan ketentuan instrumen dapat dikatakan valid bila memiliki nilai koefisien korelasi $< 0,05$. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,546	0,000	Valid
	Y2	0,479	0,000	Valid
	Y3	0,562	0,000	Valid
	Y4	0,603	0,000	Valid
	Y5	0,472	0,000	Valid
	Y6	0,365	0,004	Valid
	Y7	0,466	0,000	Valid
	Y8	0,466	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dengan menggunakan SPSS dari item kinerja karyawan pernyataan yang berjumlah 8 semuanya valid dengan signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1	0,829	0,000	Valid
	X2	0,769	0,000	Valid
	X3	0,887	0,000	Valid
	X4	0,848	0,000	Valid
	X5	0,837	0,000	Valid
	X6	0,772	0,000	Valid
	X7	0,592	0,000	Valid
	X8	0,415	0,001	Valid
	X9	0,662	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dengan menggunakan SPSS dari item kepemimpinan transformasional pernyataan yang berjumlah 9 semuanya valid dengan signifikansi $<0,05$.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	XX1	0,556	0,000	Valid
	XX2	0,659	0,000	Valid
	XX3	0,679	0,000	Valid
	XX4	0,606	0,000	Valid
	XX5	0,579	0,000	Valid
	XX6	0,533	0,000	Valid
	XX7	0,567	0,000	Valid
	XX8	0,742	0,000	Valid
	XX9	0,776	0,000	Valid
	XX10	0,664	0,000	Valid
	XX11	0,673	0,000	Valid
	XX12	0,463	0,000	Valid
	XX13	0,378	0,003	Valid
	XX14	0,269	0,039	Valid
	XX15	0,279	0,033	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dengan menggunakan SPSS, dari item motivasi kerja berjumlah 15 item semuanya valid. Dari keseluruhan item pernyataan yang berjumlah 32 pernyataannya valid dengan signifikansi $P < 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06 ($\alpha > 0,06$). Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.721	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0.919	Reliabel
Motivasi Kerja	0.871	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* $> 0,06$ maka dengan demikian instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian telah layak digunakan untuk mengambil data penelitian.

C. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan data primer yang telah dikumpulkan maka sumber informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam bentuk nilai maksimum, nilai minimum, mean dan standar deviasi. Perhitungan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan

Interval	Keterangan
1 – 1,8	Sangat rendah
1,8 – 2,6	Rendah
2,6 – 3,4	Sedang
3,4 – 4,2	Tinggi
4,2 – 5	Sangat tinggi

Tabel 4.6

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Pekerjaan yang saya kerjakan melebihi standar jumlah yang telah ditetapkan perusahaan.	59	1	5	2,98	919
2	Dalam melakukan pekerjaan saya berhasil bekerja melebihi rekan kerja.	59	2	4	2,92	749
3	Dalam pekerjaan saya berusaha untuk tidak melakukan kesalahan.	59	3	5	4,39	526

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
4	Saya mengerjakan tugas tepat waktu.	59	2	5	3,97	586
5	Kesesuain antara waktu yang diberikan dengan beban pekerjaan.	59	2	5	3,56	749
6	Saya berkerja pada jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	59	2	5	4,08	651
7	Saya menghargai diri sendiri, dan nama baik antara rekan kerja, bawahan, dan atasan.	59	4	5	4,39	492
8	Saya berkerjasama dengan rekan kerja, bawahan, dan atasan.	59	3	5	4,34	576

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variable kinerja karyawan paling tinggi yaitu pada pernyataan nomor 3 dan 7 , yang menyatakan bahwa, Dalam pekerjaan saya berusaha untuk tidak melakukan kesalahan, dan pernyataan nomer 7 Saya menghargai diri sendiri, dan nama baik antara rekan kerja, bawahan, dan atasan. Diantara delapan pernyataan nomor 2 Dalam melakukan pekerjaan saya berhasil bekerja melebihi rekan kerja. memiliki rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan variabel kepuasan kerja lainnya. Dengan rata-rata 2,92.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Variabel
Kepemimpinan Transformasional.

Interval	Keterangan
1 – 1,8	Sangat rendah
1,8 – 2,6	Rendah
2,6 – 3,4	Sedang
3,4 – 4,2	Tinggi
4,2 – 5	Sangat tinggi

Tabel 4.8

Hasil Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transformasional.

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1.	Atasan langsung saya memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan.	59	3	6	4,08	651
2.	Atasan langsung saya menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi.	59	1	6	4,02	799
3.	Atasan langsung saya memberikan motivasi untuk menaikkan semangat pegawai.	59	2	6	4,03	787
4.	Atasan langsung saya melakukan komunikasi kepada pegawai mengenai harapan dan kegiatan pegawai.	59	3	6	4,02	707
5.	Atasan langsung saya selalu memotivasi pegawainya agar berfikir inovatif.	59	2	6	4,08	749
6.	Atasan langsung saya mengatasi permasalahan yang terjadi selalu berpijak pada permasalahan yang selalu	59	3	6	4,03	615

	sebagai perbandingan guna .meningkatkan kinerja pegawainya.					
7.	Atasan langsung saya melakukan pendekatan pada karyawan melalui cara yang baru.	59	2	5	3,54	703
8.	Atasan langsung saya memberikan pelayanan sebagai mentor.	59	2	5	3.68	681
9.	Atasan langsung saya memberikan pelayanan sebagai mentor.	59	2	5	3.58	700

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan tranformasional yaitu pada pernyataan nomor 1, yang menyatakan bahwa Atasan langsung saya memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan. Diantara sembilan pernyataan nomor 7 menunjukkan bahwa atasan langsung saya melakukan pendekatan pada karyawan melalui cara yang baru memiliki rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan variabel kinerja lainnya. Dengan rata-rata 3,54.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja

Interval	Keterangan
1 – 1,8	Sangat rendah
1,8 – 2,6	Rendah
2,6 – 3,4	Sedang
3,4 – 4,2	Tinggi
4,2 – 5	Sangat tinggi

Tabel 4.10

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Saya bekerja dengan target yang menantang	59	2	5	3,56	772
2	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan	59	3	5	3,90	635
3	Saya mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan	59	2	5	3,61	720
4	Saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya	59	2	5	3,53	774
5	Dalam bekerja saya berani menghadapi risiko tinggi demi meraih jabatan yang lebih tinggi	59	1	5	3,10	995
6	Saya menyukai pekerjaan yang sulit		1	5	3,41	812
7	Saya mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik dan disiplin	59	2	5	3,80	738
8	Saya berusaha agar rekan kerja menuruti kehendak saya dalam bekerja	59	1	5	2,78	1084
9	Saya berusaha menunjukkan cara kerja	59	1	5	3,56	836

No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
	yang baik agar ditiru rekan kerja					
10	Saya berinisiatif memimpin dalam pertemuan bila tidak ada yang memimpin atau mengarahkan	59	1	5	3,14	955
11	Dalam bekerja saya berusaha agar rekan lain terkesan dengan cara kerja saya	59	1	5	2,90	977
12	Saya menjalin hubungan sosial dengan semua rekan kerja	59	4	5	4,39	492
13	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	59	3	5	4,37	522
14	Dalam bekerja, saya mengutamakan hubungan baik dengan rekan kerja	59	3	5	4,41	529
15	Saya membutuhkan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan saya sehari-hari	59	3	5	4,25	604
16	Saya membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan	59	3	5	4,12	618

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu pada pernyataan nomor 14, yang menyatakan bahwa Dalam bekerja, saya mengutamakan hubungan baik dengan rekan kerja. Diantara enam belas pernyataan nomor 8 menunjukkan

bahwa, saya berusaha agar rekan kerja menuruti kehendak saya dalam bekerja memiliki rata-rata paling rendah. Dengan rata-rata 2,78.

D. Analisis Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 0,10 (Ghozali,2011).

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity statistics	
Tolerrance	VIF
0,965	1.036

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas maka X1 (Kepemimpinan Tranformasional) dan X2 (Motivasi Kerja) adalah 1.966 lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance kedua variabel adalah 0.965 lebih besar dari 0.10, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independent tidak terjadi persoalan Multikolinieritas

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastesitas artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensinya adalah penaksiran (estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Model regresi yang baik, apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Signifikan	Keterangan
XA	0,458	Tidak heteroskedastisitas
XB	0,671	Tidak heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada tabel 4.12, diketahui bahwa kedua variabel memperoleh nilai signifikansi lebih dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak memiliki masalah heteroskedestisitas.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Tabel 4.13
Uji Normalitas

	Unstandardized residual
N	59
Test statistic	0,894
Asymp. Sig. (2-tailet)	0,401

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,401 > 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.

E. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

1. Analisis Hipotesis

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis linier berganda. Dalam model regresi linier berganda akan di uji secara simultan (uji F) maupun secara persial (uji t). ketentuan uji signifikasi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) < 0,05$ artinya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan maupun persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T hitung	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1		16.618	2.964		5.607	.000
	Kepemimpinan transformasional	.039	.061	.071	.640	.525
	Motivasi kerja	.215	.042	.0565	5.112	.000

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

a. Uji Signifikansi (Uji Statistik T)

Uji Signifikansi (Uji Statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T hitung	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1		16.618	2.964		5.607	.000
	Kepemimpinan transformasional	.039	.061	.071	.640	.525
	Motivasi kerja	.215	.042	.0565	5.112	.000

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16

1. Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,640 koefisien regresi(beta) 0,071 dengan probabilitas 0,525.berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas > 0,05 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan kepemimpinan transformasional pada kantor Badan Pusat Statistik Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,112 koefisien regresi(beta) 0,0565 dengan probabilitas 0,000.berdasarkan hasil

olah data dimana nilai probabilitas $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pada kantor Badan Pusat Statistik Yogyakarta maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Tabel 4.17

Ringkasan hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis peneliti	Hasil
H ₁	Kepemimpinan Trasformasional Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Diterima
H ₂	Motivasi kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Diterima

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji Simultan (Uji Statistik F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, atau apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.15

Hasil uji simultan (Uji F)

F	Sig
14.386	.000

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa hasil uji anova diperoleh nilai F hitung sebesar 14.386 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Maka model regresi dalam penelitian ini Fit.

c. Koefisien Determinan Adjusted R²

Koefisien Determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas/independen memberikan pengaruh pada variabel terikat/ dependen dari persamaan regresi yang diperoleh. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar $0 \leq R^2 \leq 1$. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka semakin kuat pengaruh perubahan variabel-variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinan Adjusted R²

R	R Square	Adjusted R Square
0,583	0,339	0,316

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 16.

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, diketahui bahwa besar koefisien determinasi (*adjusted R²*) atau kemampuan faktor-faktor variabel independen Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja dalam menjelaskan atau memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0.316 atau 31,6% dan sisanya dijelaskan atau diprediksi oleh faktor lain di luar kedua faktor dan model lain di luar model tersebut.

F. Pembahasan

1. H₁: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor BPS Yogyakarta.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat hasil output SPSS bersamaan (2) nilai *Standardized coefficient (beta)* untuk gaya kepemimpinan transformasional 0,640 dan nilai signifikansi $0,525 > 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Sebetulnya dengan gaya kepemimpinan transformasional, karyawan akan diarahkan, dibimbing, diajari dan diberi contoh untuk kerja yang lebih baik sesuai dengan ketentuan atau standar kerja yang akhirnya kinerja karyawan akan berjalan dengan baik. Kepemimpinan transformasional akan memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga target yang ditetapkan tercapai. Akan tetapi pada masa ini dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan setiap perusahaan sudah membuatkan jadwal kerja dan SOP (*standard operational procedure*) yang

harus dikerjakan. Sehingga karyawan mampu memaksimalkan kerja dengan baik seperti apa yang diinginkan perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian Cahyono Tri Ujang dkk (2014). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdin, S dan Rohendi, A (2016). Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Lailia, N (2017) dan penelitian Setiawan (2015), Kharis (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan mampu bekerja secara mandiri didalam mengerjakan pekerjaannya dengan memperhatikan jadwal kerja dan SOP yang sudah ada dan jelas mengenai hal-hal apa saja yang harus dikerjakan setiap harinya sangat bermanfaat bagi karyawan. Sehingga kinerja karyawan sangat ditentukan pada jadwal kerja dan SOP yang sudah ada dan jelas serta jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bersifat konstan. Maka hal ini merupakan alasan mengapa gaya kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BPS.

Perlu diperhatikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional saja tetapi menurut Wibowo (2016) faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor tujuan dan motif. Karena kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya perlu adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk

mencapai tujuan, kinerja tidak akan tercapai. Sedangkan menurut mangkunegara dalam mukaromah (2017) faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah factor kemampuan dan motivasi. Atau ada faktor yang sebetulnya sangat berpengaruh tetapi tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

2. H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor BPS Yogyakarta.

Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil Penelitian Murty, W.A dan Hudiwinarsih, Gunasti (2012). Dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Tabitha sari (2016). Yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.