

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Dibentuknya Badan Pemeriksa Keuangan RI

Cikal bakal ide pembentukan Badan Pemeriksa Keuangan berasal dari *Raad van Rekenkamer* pada zaman Hindia Belanda. Beberapa Negara lain juga mengadakan lembaga yang semacam ini untuk menjalankan fungsi-fungsi pemeriksaan atau sebagai *external auditor* terhadap kinerja keuangan pemerintah. Misalnya, di RRC juga terdapat lembaga konstitusional yang disebut Yuan Pengawas Keuangan sebagai salah satu pilar kelembagaan Negara yang penting. Fungsi pemeriksaan keuangan yang dikaitkan dengan lembaga ini sebenarnya terkait erat dengan fungsi pengawasan oleh parlemen. Oleh karena itu, kedudukan kelembagaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) ini sesungguhnya berada dalam ranah kekuasaan legislative, atau sekurang-kurangnya berhimpitan dengan fungsi pengawasan yang dijalankan oleh DPR. Oleh karena itu, laporan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK ini harus dilaporkan atau disampaikan kepada DPR untuk ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Sebelum dilakukan perubahan UUD 1945, kelembagaan BPK diatur dalam Pasal 23 ayat (5) berada dalam Bab VIII tentang Hal Keuangan. Pasal 23 ayat (5) UUD Tahun 1945 menetapkan bahwa untuk memeriksa tanggung jawab tentang Keuangan Negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang peraturannya ditetapkan dengan Undang-Undang. Hasil pemeriksaan itu disampaikan kepada Dewan Perwakilan Rakyat. Berdasarkan amanat UUD

Tahun 1945 tersebut telah dikeluarkan Surat Penetapan Pemerintah No.11/OEM tanggal 28 Desember 1946 tentang pembentukan Badan Pemeriksa Keuangan, pada tanggal 1 Januari 1947 yang berkedudukan sementara di kota Magelang. Pada waktu itu Badan Pemeriksa Keuangan hanya mempunyai 9 orang pegawai dan sebagai Ketua Badan Pemeriksa Keuangan pertama adalah R. Soerasno. Untuk memulai tugasnya, Badan Pemeriksa Keuangan dengan suratnya Nomor : 941 tanggal 12 April 1947 telah mengumumkan kepada semua instansi di Wilayah Republik Indonesia mengenai tugas dan kewajibannya dalam memeriksa tanggung jawab tentang Keuangan Negara, untuk sementara masih menggunakan peraturan perundang-undangan yang dulu berlaku bagi pelaksanaan tugas Algemene Rekenkamer (Badan Pemeriksa Keuangan Hindia Belanda), yaitu ICW dan IAR.

Dalam Penetapan Pemerintah Nomor : 6 Tahun 1948 tanggal 6 Nopember 1948 tempat kedudukan Badan Pemeriksa Keuangan dipindahkan dari Magelang ke Yogyakarta. Negara Republik Indonesia yang ibukotanya di Yogyakarta tetap mempunyai Badan Pemeriksa Keuangan sesuai ketentuan Pasal 23 ayat (5) UUD Tahun 1945; Ketuanya diwakili oleh R. Kasirman yang diangkat berdasarkan SK Presiden RI tanggal 31 Januari 1950 No.13/A/1950 terhitung mulai 1 Agustus 1949.

Dengan dibentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia Serikat (RIS) berdasarkan Piagam Konstitusi RIS tanggal 14 Desember 1949, maka dibentuk Dewan Pengawas Keuangan (berkedudukan di Bogor) yang merupakan salah satu alat perlengkapan negara RIS, sebagai Ketua diangkat R. Soerasno mulai tanggal 31 Desember 1949, yang sebelumnya menjabat sebagai Ketua Badan Pemeriksa Keuangan di Yogyakarta. Dewan Pengawas Keuangan RIS berkantor

di Bogor menempati bekas kantor Algemene Rekenkamer pada masa pemerintah Netherland Indies Civil Administration (NICA).

Dengan terbentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1950, maka Dewan Pengawas Keuangan RIS yang berada di Bogor sejak tanggal 1 Oktober 1950 digabung dengan Badan Pemeriksa Keuangan berdasarkan UUDS 1950 dan berkedudukan di Bogor menempati bekas kantor Dewan Pengawas Keuangan RIS. Personalia Dewan Pengawas Keuangan RIS diambil dari unsur Badan Pemeriksa Keuangan di Yogyakarta dan dari Algemene Rekenkamer di Bogor.

Pada Tanggal 5 Juli 1959 dikeluarkan Dekrit Presiden RI yang menyatakan berlakunya kembali UUD Tahun 1945. Dengan demikian Dewan Pengawas Keuangan berdasarkan UUD 1950 kembali menjadi Badan Pemeriksa Keuangan berdasarkan Pasal 23 (5) UUD Tahun 1945. Meskipun Badan Pemeriksa Keuangan berubah-ubah menjadi Dewan Pengawas Keuangan RIS berdasarkan konstitusi RIS Dewan Pengawas Keuangan RI (UUDS 1950), kemudian kembali menjadi Badan Pemeriksa Keuangan berdasarkan UUD Tahun 1945, namun landasan pelaksanaan kegiatannya masih tetap menggunakan ICW dan IAR. Dalam amanat-amanat Presiden yaitu Deklarasi Ekonomi dan Ambeg Parama Arta, dan di dalam Ketetapan MPRS No. 11/MPRS/1960 serta resolusi MPRS No. 1/Res/MPRS/1963 telah dikemukakan keinginan-keinginan untuk menyempurnakan Badan Pemeriksa Keuangan, sehingga dapat menjadi alat kontrol yang efektif. Untuk mencapai tujuan itu maka pada tanggal 12 Oktober 1963, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 7 Tahun 1963 (LN No. 195 Tahun 1963) yang kemudian diganti

dengan Undang-Undang (PERPU) Nomor : 6 Tahun 1964 tentang Badan Pemeriksa Keuangan Gaya Baru.

Untuk mengganti PERPU tersebut, dikeluarkanlah Undang-undang Nomor 17 Tahun 1965 yang antara lain menetapkan bahwa Presiden, sebagai Pemimpin Besar Revolusi pemegang kekuasaan pemeriksaan dan penelitian tertinggi atas penyusunan dan pengurusan Keuangan Negara. Ketua dan Wakil Ketua BPK RI berkedudukan masing-masing sebagai Menteri Koordinator dan Menteri. Akhirnya oleh MPRS dengan Ketetapan No.X/MPRS/1966 Kedudukan BPK RI dikembalikan pada posisi dan fungsi semula sebagai Lembaga Tinggi Negara. Sehingga UU yang mendasari tugas BPK RI perlu diubah dan akhirnya baru direalisasikan pada Tahun 1973 dengan UU No. 5 Tahun 1973 Tentang Badan Pemeriksa Keuangan.

Dalam era Reformasi sekarang ini, Badan Pemeriksa Keuangan telah mendapatkan dukungan konstitusional dari MPR RI dalam Sidang Tahunan Tahun 2002 yang memperkuat kedudukan BPK RI sebagai lembaga pemeriksa eksternal di bidang Keuangan Negara, yaitu dengan dikeluarkannya TAP MPR No.VI/MPR/2002 yang antara lain menegaskan kembali kedudukan Badan Pemeriksa Keuangan sebagai satu-satunya lembaga pemeriksa eksternal keuangan negara dan peranannya perlu lebih dimantapkan sebagai lembaga yang independen dan profesional. Untuk lebih memantapkan tugas BPK RI, ketentuan yang mengatur BPK RI dalam UUD Tahun 1945 telah diamandemen. Sebelum amandemen BPK RI hanya diatur dalam satu ayat (pasal 23 ayat 5) kemudian dalam Perubahan Ketiga UUD 1945 dikembangkan menjadi satu bab tersendiri (Bab VIII A) dengan tiga pasal (23E, 23F, dan 23G) dan tujuh ayat. Untuk

menunjang tugasnya, BPK RI didukung dengan seperangkat Undang-Undang di bidang Keuangan Negara, yaitu;

- a) UU No.17 Tahun 2003 Tentang keuangan Negara
- b) UU No.1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara
- c) UU No. 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.

2. VISI DAN MISI

a) VISI

Menjadi lembaga pemeriksa keuangan negara yang bebas, mandiri, dan profesional serta berperan aktif dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara yang akuntabel dan transparan.

b) MISI

Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara dalam rangka mendorong terwujudnya akuntabilitas dan transparansi keuangan negara, serta berperan aktif dalam mewujudkan pemerintah yang baik, bersih, dan transparan.

3. Kedudukan Badan Pemeriksa Keuangan dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah badan yang memeriksa tanggung jawab tentang keuangan negara yang dalam pelaksanaan tugasnya bebas dan mandiri serta tidak berdiri di atas pemerintahan. BPK merupakan lembaga tinggi negara yang berwenang untuk mengawasi semua kekayaan negara yang mencakup pemerintah pusat, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, dan lembaga negara lainnya. BPK berkedudukan di Jakarta dan memiliki perwakilan di provinsi.

Adapun mengenai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) jelas lembaga kenegaraan ini mengambil alih fungsi *Algemeene Rekenkamer*. Bahkan *Indische Comptabilietswet (ICW)* dan *Indische Bedrijvenswet (IBW)* tetap lestari menjadi acuan kerja BPK sampai munculnya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004, tentang Perbendaharaan Negara. Bahkan Soepomo sendiri secara eksplisit mengatakan bahwa badan ini dulu dinamakan *Rekenkamer*.

Selanjutnya, kedudukan BPK ini terlepas dari pengaruh dan kekuasaan Pemerintah. Akan tetapi tidak berdiri di atas Pemerintah. Lebih jauh hasil pemeriksaan BPK itu diberitahukan kepada DPR. Artinya, BPK hanya wajib melaporkan hasil pemeriksaannya kepada DPR. Dengan demikian BPK merupakan badan yang mandiri, serta bukan bawahan DPR. Hal yang sama dijumpai pula pada hubungan kerja antara *Algemeene Rekenkamer* dengan *Volksraad*.

Kedudukan BPK juga terdapat dalam pasal 2 yang berbunyi :

BPK merupakan satu lembaga negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara.

Sedangkan pasal 3 berbunyi:

- a) BPK berkedudukan diibukota Negara.
- b) BPK memiliki perwakilan disetiap provinsi.
- c) Pembentukan perwakilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan BPK dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan negara.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Sebagai Pemegang Kekuasaan Auditatif. Pada dasarnya Badan Pemeriksa Keuangan bertugas melakukan pengawasan

terhadap pengelolaan keuangan negara. Dengan adanya pengawasan tersebut diharapkan tidak terjadi penyimpangan ataupun guna menghindari adanya praktek-praktek yang mengakibatkan terjadinya kerugian negara.

Berdasarkan landasan hukumnya, kewenangan BPK telah diatur dalam UUD 1945 pasal 23E, yaitu untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan Negara.. Selain itu dalam Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, ditegaskan pula tugas dan wewenang BPK untuk memeriksa tanggung jawab Pemerintah tentang Keuangan Negara, memeriksa semua pelaksanaan APBN, dan berwenang untuk meminta keterangan berkenaan dengan tugas yang diembannya. Di sinilah peran BPK untuk senantiasa melaporkan hasil auditnya kepada lembaga yang kompeten untuk pemberantasan korupsi. Validitas data BPK dapat dijadikan data awal bagi penegak hukum untuk melakukan penyidikan atas indikasi korupsi yang dilaporkan. Laporan BPK yang akurat juga akan menjadi alat bukti dalam pengadilan. Bukti peran BPK cukup berpengaruh besar terhadap proses penindakan kasus-kasus korupsi yaitu banyak proses hukum akan terhambat jika hasil audit BPK tidak kunjung selesai.

Memeriksa tanggung jawab tentang keuangan negara. Hasil pemeriksaan itu diserahkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan kewenangannya. Badan Pemeriksa Keuangan memeriksa semua pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Pelaksanaan pemeriksaan dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang ada dalam undang-undang.

Kedudukan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), yaitu :

- a) Badan Pemeriksa Keuangan adalah badan yang memeriksa tanggung jawab tentang keuangan negara, yang dalam pelaksanaan tugasnya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah, akan tetapi tidak berdiri di atas pemerintah.
- b) Badan Pemeriksa Keuangan adalah lembaga tertinggi Negara yang dalam pelaksanaan tugasnya terlepas dari pengaruh dan kekuasaan pemerintah, akan tetapi tidak berdiri di atas pemerintah.

4. Fungsi dan Wewenang Badan Pemeriksa Keuangan

BPK adalah lembaga negara yang bertugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam UUD RI tahun 1945.

BPK bertugas memeriksa dan bertanggungjawab keuangan Negara yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, lembaga negara lainnya, Bank Indonesia, BUMN., Badan Layanan Umum, BUMD, dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan Negara berdasarkan undang-undang tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara. Pemeriksaan BPK mencakup pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu sesuai dengan standar pemeriksaan keuangan negara yang hasil pemeriksaannya diserahkan kepada DPR, DPD, dan DPRD sesuai dengan kewenangannya untuk ditindaklanjuti. Apabila dalam pemeriksaan ditemukan unsure pidana, BPK melaporkan hal tersebut kepada instansi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan paling lama satu bulan sejak diketahui adanya unsure pidana tersebut untuk dijadikan dasar penyidikan oleh pejabat penyidik yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam kedudukan yang semakin kuat dan kewenangan yang makin besar itu, fungsi BPK itu sebenarnya pada pokoknya tetap terdiri atas tiga bidang, yaitu:

- a) Fungsi operatif, yaitu berupa pemeriksaan, pengawasan, dan penyelidikan atas penguasaan, pengurusan dan pengelolaan kekayaan atas negara.
- b) Fungsi yudikatif, yaitu berupa kewenangan menuntut perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi terhadap perbendaharawan dan pegawai negeri bukan bendahara yang karena perbuatannya melanggar hukum atau melalaikan kewajiban yang menimbulkan kerugian keuangan dan kekayaan negara.
- c) Fungsi advisory, yaitu memberikan pertimbangan kepada pemerintah mengenai pengurusan dan pengelolaan keuangan negara.

Dalam melaksanakan tugas pemeriksaan, BPK berwenang:

- a) Menentukan objek pemeriksaan, merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan, menentukan waktu dan metode pemeriksaan serta menyusun dan menyajikan laporan pemeriksaan.
- b) Meminta keterangan dan/atau dokumen yang wajib diberikan oleh setiap orang, unit organisasi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan lembaga negara lainnya.
- c) Melakukan pemeriksaan ditempat penyimpanan uang dan barang milik negara, ditempat pelaksanaan kegiatan, pembukuan dan tata usaha keuangan negara, serta pemeriksaan terhadap perhitungan-perhitungan, surat-surat, bukti-bukti, rekening koran, pertanggungjawaban, dan daftar lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan Negara.
- d) Menetapkan jenis dokumen, data serta informasi mengenai pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara yang wajib disampaikan kepada BPK.

- e) Menetapkan standar pemeriksaan keuangan negara setelah konsultasi dengan Pemerintah Pusat/Pemerintah Daerah yang wajib digunakan dalam pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara.
- f) Menetapkan kode etik dan pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara.
- g) Menggunakan tenaga ahli dan /atau tenaga pemeriksa diluar BPK yang bekerja untuk dan atas nama BPK.
- h) Membina jabatan fungsional pemeriksa.
- i) Memberikan pertimbangan atas Standar Akuntansi Pemerintahan.
- j) Memberi pertimbangan atas rancangan sistem pengendalian intern Pemerintah Pusat/Pemerintah Daerah.

Dalam hal penyelesaian kerugian negara/daerah, BPK berwenang untuk menilai dan/atau menetapkan jumlah kerugian negara yang diakibatkan oleh perbuatan melawan hukum baik sengaja maupun lalai yang dilakukan oleh bendahara, pengelolaan Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah, dan lembaga atau badan lain yang menyelenggarakan pengelolaan keuangan Negara serta memantau penyelesaian ganti kerugian negara/daerah yang ditetapkan oleh pemerintah terhadap pegawai negeri bukan bendahara atau pejabat lain, pelaksanaan pengenaan ganti kerugian negara/daerah kepada daerah, pengelolaan BUMN/BUMD, dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara yang telah oleh ditetapkan BPK serta pelaksanaan pengenaan ganti kerugian negara/daerah yang ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap untuk diberitahukan secara tertulis kepada DPR, DPD, dan DPRD sesuai dengan kewenangannya.

Selain itu, BPK juga mempunyai kewenangan untuk memberikan pendapat kepada DPR, DPD dan DPRD, Pemerintah pusat/Pemerintah Daerah, Lembaga negara lain, Bank Indonesia, BUMN, Badan Layanan Umum, BUMD, Yayasan, dan Lembaga atau badan lain, yang diperlukan karena sifat pekerjaannya, memberikan pertimbangan atas penyelesaian kerugian negara/daerah yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat/Pemerintah Daerah serta memberikan keterangan ahli dalam proses peradilan mengenai kerugian negara/daerah.

5. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Yogyakarta



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Yogyakarta

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Yogyakarta yang telah bekerja di instansi minimal 3 tahun. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 65 kuesioner, dan kembali sebanyak 65. Berikut ini perhitungan tingkat pengembalian kuesioner yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Presentase (%)
1	Kuesioner disebar	65	100.0
2	Kuesioner kembali	65	100.0
3	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	0	0
4	Kuesioner yang dapat dianalisis	65	100.0

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan penjelasan dari Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 65 kuesioner yang disebar pada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 65 kuesioner, yang selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan SPSS.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi kedalam 3 golongan yaitu responden berusia 20 tahun, responden berusia 21 – 39 tahun, dan responden berusia 40 tahun. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	21 – 39 tahun	58	89,2
2	40 tahun	7	10,8
	Total	65	100

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 21 – 39 tahun sebanyak 58 orang (89,2%) dan minoritas responden berusia 40 tahun sebanyak 7 orang (10,8%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, dibagi kedalam 2 golongan yaitu responden pria, dan responden wanita. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Pria	38	58,4
2	Wanita	27	41,6
	Total	65	100

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu pria sebanyak 38 orang (58,4%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dibagi kedalam 5 golongan yaitu responden dengan tingkat pendidikan D3, S1, S2. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	D3	-	-
2	S1	44	67,7
3	S2	21	32,3
	Total	65	100

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu S1 sebanyak 44 orang (67,7%) dan minoritas yaitu S2 sebanyak 21 orang (32,3%).

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan masa bekerja dibagi kedalam 4 golongan yaitu responden dengan pengalaman kerja 3 tahun, 4 tahun, 5-6 tahun dan ≥ 7 tahun. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	3 tahun	13	20
2	4 tahun	31	47.6
3	5-6 tahun	12	18.4
4	≥ 7 tahun	9	13.8
	Total	65	100

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu 4 tahun sebanyak 31 orang (47,6%) dan minoritas masa kerja responden yaitu ≥ 7 tahun sebanyak 9 orang (13,8%).

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan Bulanan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan tingkat gaji dibagi kedalam 3 golongan yaitu responden dengan tingkat pendapatan Rp. 3.000.000, dan \geq Rp. 4.000.000. Berikut sajian datanya :

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Gaji

No	Lama Penggunaan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Rp. 3.000.000	-	-
2	\geq Rp. 4.000.000	65	100
	Total	65	100.0

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa semua tingkat gaji responden yaitu \geq Rp.4.000.000 sebanyak 65 orang (100%).

C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden dilakukan rekapitulasi kemudian digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Institusi Pemerintahan Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Yogyakarta. Perhitungan nilai indeks menggunakan rumus berikut ini (Ferdinand, 2006):

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Jawaban dimulai dari angka 1-5, maka angka indeks yang dihasilkan dimulai dari angka 13,0 hingga 65. Angka 13,0 diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 1 maka indeksnya sebesar $(65 \times 1) / 5 = 13,0$. Angka 65 diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 5 maka nilai indeksnya sebesar $(65 \times 5) / 5 = 65$. Kriteria lima kotak (*five-box method*) digunakan dan rentang 52 dibagi lima menghasilkan range sebesar 10,4 sehingga nilai interval partisipasi sebagai berikut :

13,0-23,4 : Sangat Tidak Setuju

23,4-33,8 : Tidak Setuju

33,8-44,2 : Netral

44,2-54,6 : Setuju

54,6- 65 : Sangat Setuju

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif di jabarkan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Jumlah Skor	Nilai indeks	Ket
Gaya Kepemimpinan	207,88	41,57	Netral

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai indeks Gaya Kepemimpinan sebesar 41,57 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah Netral.

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X1.1	0	3	37	23	2	43,8	N
X1.2	0	0	4	35	26	43,4	N
X1.3	0	6	40	16	3	42,2	N
X1.4	0	8	31	25	1	36,6	N
X1.5	0	16	25	22	2	41,0	N
X1.6	0	5	22	36	2	46,0	S
X1.7	0	28	33	3	1	34,4	N
X1.8	0	1	38	26	0	44,0	N
X1.9	0	11	25	28	1	42,8	N

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X1.6 yang nilai indeksnya sebesar 46,0 dengan jawaban responden setuju, dan penilaian terendah terdapat pada indikator X1.7 dengan nilai indeksnya sebesar 34,4 dengan jawaban responden netral.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat Gaya Kepemimpinan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner di lihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variansi jawaban responden dapat di jabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan perhitungkan rumus, sebagai berikut :

$$\frac{5}{5+1} = 0,8. \text{ Sehingga nilai interval partisipasi yang dihasilkan yaitu :}$$

0 s.d < 1,8 = Sangat Rendah

1,8 s.d < 2,6 = Rendah

2,6 s.d < 3,4 = Cukup

3,4 s.d < 4,2 = Tinggi

4,2 s.d 5 = Sangat Tinggi

Tabel 4.9

Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Pemimpin saya selalu mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan.	3.37	2	5	.627
2	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu menghargai gagasan bawahan.	3.34	2	4	.594
3	Komunikasi antara atasan, bawahan dan rekan sekerja sangat terbuka dan menyenangkan	3.25	2	5	.685

Lanjutan Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

4	Pemimpin saya selalu memperhatikan kepentingan karyawan-karyawan.	3.29	2	5	.701
5	Pemimpin saya selalu memperhatikan (mendengarkan) saran-saran dan keluhan-keluhan karyawan.	3.15	2	5	.833
6	Pemimpin saya selalu memberikan imbalan jasa sesuai dengan bobot kerja dan prestasi kerja.	3.54	2	5	.686
7	Pemimpin saya lebih banyak memperhatikan pekerjaan, tugas-tugas dibanding dengan perhatian terhadap karyawan.	2.65	2	5	.648
8	Pemimpin saya selalu melakukan monitoring terhadap kesejahteraan karyawan.	3.38	2	4	.521
9	Pemimpin saya selalu melakukan monitoring terhadap orientasi kerja karyawan.	3.29	2	5	.765

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 65 responden atas pertanyaan mengenai Gaya Kepemimpinan yaitu 8 pertanyaan pada no 1,2,3,4,5,7,8,9 berada pada kategori cukup karena di lihat dari nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan < 3,4, dan 1 pertanyaan pada no 6 berada pada kategori tinggi karena dilihat dari nilai meannya atau rata-ratanya berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan < 4,2.

2. Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Pengembangan Karir didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Pengembangan Karir dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Frekuensi Jawaban Variabel Pengembangan Karir

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Pengembangan Karir	229,88	45,97	Setuju

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai indeks pengembangan karir sebesar 45,97 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah setuju.

Tabel 4.11
Frekuensi Jawaban Variabel Pengembangan Karir

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X2.1	2	6	14	41	2	46,0	S
X2.2	2	0	34	24	5	45,0	S
X2.3	0	0	44	12	9	45,0	S
X2.4	0	14	25	24	2	41,8	N
X2.5	0	12	32	19	2	41,2	N
X2.6	0	5	36	18	6	44,0	N
X2.7	0	2	31	29	3	45,6	S
X2.8	0	2	39	17	7	44,8	S
X2.9	0	5	36	17	7	44,2	S

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 2)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X2.1 yang nilai indeksnya sebesar 46,0 dengan jawaban responden setuju, dan penilaian terendah terdapat pada indikator X2.5 dengan nilai indeks sebesar 41,2 dengan jawaban responden netral.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat pengembangan karir berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner di lihat dari nilai meannya pada hasil analisis SPSS. Variansi jawaban responden di jabarkan dalam tabel di bawah ini sesuai dengan nilai yang telah di perhitungkan menggunakan rumus yang sama seperti di atas sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.12
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Pengembangan karir sesuai prestasi kerja yang diberikan.	3.54	1	5	.831
2	Perhatian atasan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki.	3.46	1	5	.772
3	Adanya sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.	3.46	3	5	.731
4	Ada bimbingan karier yang diberikan oleh perusahaan.	3.22	2	5	.820
5	Adanya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan.	3.17	2	5	.762
6	Ada hubungan atau interaksi bawahan dengan atasan.	3.38	2	5	.764
7	Ada dukungan bawahan terhadap atasan.	3.51	2	5	.640
8	Ada kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir.	3.45	2	5	.730
9	Perusahaan sering mengadakan program pelatihan.	3.40	2	5	.787

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 65 responden atas pertanyaan mengenai pengembangan karir yaitu 6 pertanyaan pada no 1,2,3,7,8 dan 9 berada pada kategori tinggi karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan $< 4,2$, dan 3 pertanyaan lainnya pada no 4,5 dan 6 berada pada kategori cukup karena nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 2,6 sampai dengan $< 3,4$.

3. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.13
Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Disiplin Kerja	241,8	48,4	Setuju

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai indeks disiplin kerja sebesar 48,4 yang artinya mayoritas responden menjawab setuju.

Tabel 4.14
Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X3.1	0	0	18	38	9	50,2	S
X3.2	0	3	12	39	11	50,6	S
X3.3	0	4	33	26	2	44,2	S
X3.4	0	6	22	33	4	46,0	S
X3.5	0	0	14	45	6	50,4	S
X3.6	0	0	21	37	7	49,2	S
X3.7	0	3	20	36	6	48,0	S

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X3.2 yang nilai indeksnya sebesar 50,6 dengan jawaban responden setuju, dan penilaian terendah pada indikator X3.3 yang nilai indeksnya sebesar 44,2 dengan jawaban responden setuju.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat dalam tabel di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 4.15
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan.	3.86	3	5	.634
2	Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.	3.89	2	5	.732
3	Menjaga peralatan kantor yang sudah disediakan.	3.40	2	5	.657
4	Karyawan bertanggung jawab atas peralatan kantor apabila terjadi kerusakan yang disengaja.	3.54	2	5	.752
5	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya.	3.88	3	5	.545
6	Berpakaian rapi, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas.	3.78	3	5	.625
7	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja.	3.69	2	5	.705

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 65 responden atas pertanyaan mengenai disiplin kerja yaitu semuanya berada pada

kategori tinggi karena di lihat dari nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan $< 4,2$.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.16
Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Kinerja Karyawan	211,8	42,3	Setuju

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai indeks kinerja karyawan sebesar 42,3 yang artinya mayoritas responden menjawab setuju.

Tabel 4.17
Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Y1.1	0	4	27	28	6	46,2	S
Y1.2	0	13	22	18	12	44,8	S
Y1.3	0	1	31	26	7	46,8	S
Y1.4	0	2	31	28	4	45,8	S
Y1.5	0	2	17	30	16	51,0	S
Y1.6	0	0	25	23	17	50,4	S
Y1.7	0	6	18	33	8	47,6	S
Y1.8	0	3	18	35	9	49,0	S
Y1.9	0	5	26	25	9	46,6	S

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator Y1.5 yang nilai indeks sebesar 51,0 dengan jawaban responden sangat setuju sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator Y1.2 yang nilai indeks sebesar 44,8 dengan jawaban responden setuju.

Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat dalam tabel di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 4.18
Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.	3.55	2	5	.751
2	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.	3.45	2	5	1.016
3	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.	3.60	2	5	.703
4	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.	3.52	2	5	.664
5	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain.	3.92	2	5	.797
6	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.	3.88	3	5	.801
7	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain.	3.66	2	5	.815
8	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan .	3.77	2	5	.745
9	Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan kelompok atau tim kerja	3.58	2	5	.827

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 2)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari responden atas pertanyaan mengenai kinerja karyawan yaitu semuanya berada

pada kategori tinggi karena di lihat dari nilai meannya atau rata-ratanya yang berada pada tingkat interval 3,4 sampai dengan $< 4,2$.

D. Hasil Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.19
Hasil Uji Validitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,002	Valid
	X1.7	0,030	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,008	Valid
	X2.2	0,002	Valid
	X2.3	0,001	Valid
	X2.4	0,081	Tidak Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,003	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,018	Valid
	X2.10	0,012	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,030	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,001	Valid

Lanjutan Hasil Uji Validitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	X3.6	0,080	Tidak Valid
	X3.7	0,006	Valid
	X3.8	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,000	Valid
	Y1.2	0,000	Valid
	Y1.3	0,000	Valid
	Y1.4	0,000	Valid
	Y1.5	0,000	Valid
	Y1.6	0,000	Valid
	Y1.7	0,000	Valid
	Y1.8	0,000	Valid
	Y1.9	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid yaitu X2.4 dan X3.6 karena memiliki level signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karenanya item item tersebut tidak akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.20
Hasil Uji Validitas yang Valid dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,002	Valid
	X1.7	0,032	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,013	Valid
	X2.2	0,006	Valid
	X2.3	0,001	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,003	Valid

Lanjutan Hasil Uji Validitas yang Valid dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Pengembangan Karir	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,008	Valid
	X2.9	0,005	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,000	Valid
	Y1.2	0,000	Valid
	Y1.3	0,000	Valid
	Y1.4	0,000	Valid
	Y1.5	0,000	Valid
	Y1.6	0,000	Valid
	Y1.7	0,000	Valid
	Y1.8	0,000	Valid
	Y1.9	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan dari setiap variabel valid karena memiliki level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,6$ maka reliabilitas diterima.

Tabel 4.21
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,762	Reliabel
Pengembangan Karir	0,733	Reliabel
Disiplin Kerja	0,733	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,788	Reliabel

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.22
Uji Normalitas

	Unstandardized Predicted Value
N	65
Kolmogorov-Smirnov Z	.510
Asymp. Sig. (2-tailed)	.957

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F atau Uji Simultan

Peneliti menggunakan uji F test untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil dari pengujian F test sebagai berikut :

Tabel 4.23
Hasil Uji F Test

Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	603,393	3	201,131	8,824	,000(a)
	<i>Residual</i>	1390,361	61	22,793		
	Total	1993,754	64			
a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan						
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 4)

Berdasarkan penjelasan Tabel 4. 23 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 8,824. Pada derajat bebas 1 (df_1) = jumlah variabel - 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k = 65-4 = 61$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,76 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,824 > 2,76$ pada tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$, maka model dikatakan, bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y1) Instansi Badan Pengawas Keuangan RI Perwakilan Yogyakarta Sehingga hipotesis 4 diterima.

2. Uji T-test atau Uji Parsial

Peneliti menggunakan uji t test untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3. Adapun hasil dari pengujian t test sebagai berikut :

Tabel 4.24
Hasil Uji T Test

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
Gaya Kepemimpinan	0,248	2,197	,032
Pengembangan Karir	0,341	3,029	,004
Disiplin Kerja	0,216	2,003	,050
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 4)

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.24 menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,248 nilai t hitung sebesar 2,197 dan signifikansi pada 0,032 ($p\text{-value} < 0,05$), Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 diterima.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.24 menunjukkan bahwa untuk variabel pengembangan karir diperoleh nilai koefisien sebesar 0,341 nilai t hitung sebesar 3,029 dengan taraf signifikansi 0,004 ($p\text{-value} < 0,05$). Artinya bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 2 dapat diterima.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.24 menunjukkan bahwa untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,216 nilai t hitung sebesar 2,003

dan taraf signifikansi 0,050 ($p\text{-value} \leq 0,05$). Artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 3 dapat diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.25
Hasil Uji T Test

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550(a)	.303	.268	4.774
a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan				
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah 2016 (lampiran 4)

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar sebesar 0,303 menunjukkan bahwa 30,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja, sedang sisanya sebesar 69,7% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak ikut diteliti.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif dan signifikan artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, yang artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pemimpin Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Yogyakarta dapat dikatakan baik sehingga mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawannya.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di organisasi tempatnya bekerja, untuk itulah organisasi selalu melakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia terutama gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang sebagai atasan atau sebagai penentu keberhasilan visi dan misi organisasi kedepannya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang menjadi bawahannya atau pendukung kemajuan organisasinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Narita ,R. Yolla Permata (2008) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, yang artinya bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Yogyakarta terbilang baik, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang ada didalamnya.

Pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sebab pengembangan karir yang sesuai dengan nilai kebutuhan organisasi akan dapat memacu dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi, maka akan dapat meningkatkan kinerja dan mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi menjadikan karyawan merasa bahwa dirinya diperhatikan dan dihargai didalam organisasi sehingga karyawan akan berusaha dengan semaksimal mungkin memberikan kinerja atau hasil terbaik kepada organisasi tempatnya bekerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik atau efektif akan berdampak baik pada peningkatan kinerja atau produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M.Harlie (2011), Felicia Dwi Wibowo (2006), Giener Frisky Lakoy (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan .

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis 3 diterima artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja pada instansi Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Yogyakarta sudah baik dan kebijakan-kebijakan mengenai disiplin kerja terhadap para karyawan sudah efisien dan efektif sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawannya.

Penerapan disiplin kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja seorang karyawan mencerminkan

bahwa dia seorang karyawan yang memiliki tingkat kepedulian terhadap aturan-aturan yang berlaku didalam organisasi tempatnya bekerja sehingga bisa berpengaruh baik terhadap kinerja yang dihasilkan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik seperti halnya datang tepat waktu, bekerja dengan semaksimal mungkin dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik maka hal ini dapat menghasilkan pencapaian kinerja yang efektif dan efisien. Dengan kata lain disiplin kerja memiliki pengaruh atau dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010), Lilis Karnita Soleha, Endang Hadiat (2014), M.Harlie (2011) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .