

Skripsi

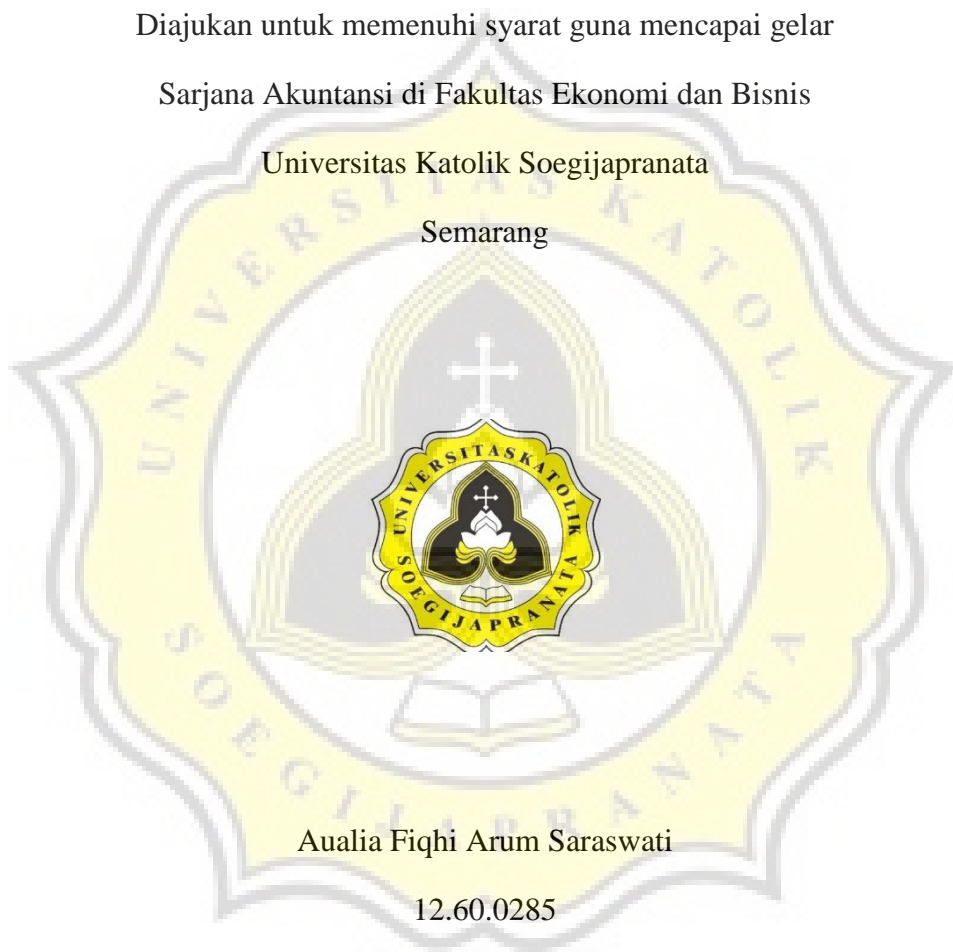
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai KPPN Semarang 2:
Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar

Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang



Aualia Fiqhi Arum Saraswati

12.60.0285

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang

2016

Skripsi dengan judul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai KPPN Semarang
2: Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**

Oleh:

Aualia Fiqhi Arum Saraswati

12.60.0285

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing:

Semarang, 18 Mei 2016

Pembimbing

Ranto P. Sihombing, SE, M.Si.,CSRS

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada:

Rabu, 18 Mei 2016 skripsi dengan judul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai KPPN Semarang
2: Motivasi sebagai Variabel Intervening**

Oleh :

Aualia Fiqhi Arum Saraswati

12.60.0285

Tim Penguji

(Dr. Monika Palupi Murniati) (Clara Susilawati, SE., M.Si) (Ranto P. Sihombing, SE., M.Si.,)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata

Sentot Suciarto A, Ph. D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai KPPN Semarang 2: Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 18 Mei 2016

Yang Menyatakan,

Aualia Fiqhi Arum Saraswati

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, penulis ucapkan karena skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai KPPN Semarang 2: Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” telah dapat penulis selesaikan.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang. Selesaiannya skripsi ini peneliti akui tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas ijinnya kepada penulis untuk menggunakan fasilitas yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Ketua Jurusan Akuntansi atas dorongan dan dukungannya kepada penulis agar cepat menyelesaikan studi.
3. Bapak Ranto Sihombing, SE., Msi., CSRS selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membimbing penulis.
4. Ibu Stephana Dyah Ayu, SE, M.Si dan Ibu Dr. Monika Palupi Murniati, SE., MM, selaku dosen penguji yang selalu memberikan masukan, bimbingan, motivasi kepada penulis agar penulis dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Ayah dan Ibu serta keluarga yang selalu mendorong dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.

6. Teman – teman Akuntansi 2012 atas persahabatan yang terjalin selama penulis menyelesaikan studi.
7. BAP yang telah memberi semangat dan nasihat secara tidak langsung kepada penulis baik disengaja maupun tidak disengaja sampai akhirnya penulis menyelesaikan skripsi
8. Para responden penulis yaitu pegawai KPPN Semarang 2 yang telah bersedia untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner dengan baik.
9. Semua pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

Dengan ini penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, penulis menerima dengan sangat baik segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi perbaikan penulisan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 18 Mei 2016

Peneliti,

Aualia Fiqhi A.S

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GRAFIK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Kontribusi Riset.....	6
1.3.2 Kontribusi Praktek bagi Pemimpin	6
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kepemimpinan	8
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	8
2.1.2.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional	9
2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	10
2.1.3 Motivasi Kerja	11
2.1.4 Kinerja Pegawai	13
2.2 Pengembangan Hipotesis	17
2.3 Penelitian Terdahulu	19

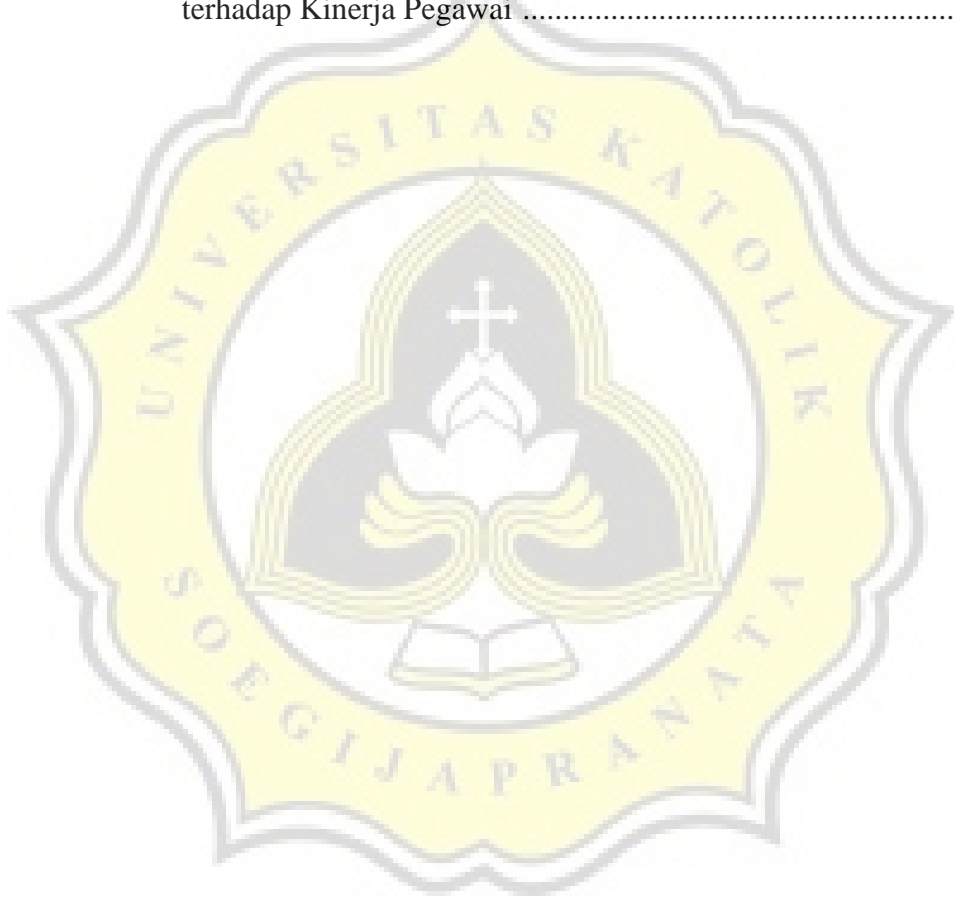
2.4 Kerangka Pikir	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Objek dan Lokasi Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.3 Sumber dan Jenis Data Penelitian	23
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	23
3.4.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional	23
3.4.2 Motivasi Kerja	24
3.4.3 Kinerja Pegawai	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Alat Analisis Data	28
3.7 Pengujian Alat Pengumpulan Data	28
3.8 Uji Analisis Data	29
BAB IV ANALISIS DATA	
4.1 Identitas Responden	34
4.2 Statistik Deskriptif	34
4.3 <i>Compare Mean</i>	35
4.4 Hasil Uji Beda	38
4.5 Hasil Pengujian Validitas	39
4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas	45
4.7 Uji Analisis Data	46
4.7.1 Model 1	46
4.7.2 Model 2	47
4.7.1 Model 3	48
4.8 Pembahasan	50
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	58
5.3 Keterbatasan	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN A,B, DAN C	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1.1	Kuesioner yang Dikirim dan Kembali	34
Tabel 4.1.2	Gambaran Umum Responden	34
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif	34
Tabel 4.3	<i>Compare Mean</i>	35
Tabel 4.4	Hasil Uji Beda	38
Tabel 4.5.1	Validitas Pertama Gaya Kepemimpinan Transaksional	40
Tabel 4.5.2	Validitas Kedua Gaya Kepemimpinan Transaksional	40
Tabel 4.5.3	Validitas Pertama Motivasi Kerja	41
Tabel 4.5.4	Validitas Kedua Motivasi Kerja	42
Tabel 4.5.5	Validitas Ketiga Motivasi Kerja	42
Tabel 4.5.6	Validitas Keempat Motivasi Kerja	43
Tabel 4.5.7	Validitas Kelima Motivasi Kerja	43
Tabel 4.5.8	Validitas Pertama Kinerja Pegawai	44
Tabel 4.5.9	Validitas Kedua Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.7.1	Uji Analisis Model 1	46
Tabel 4.7.2	Uji Analisis Model 2	47
Tabel 4.7.3	Uji Analisis Model 3	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Pikir	21
Gambar 4.6.1 Model Pertama	46
Gambar 4.6.2 Model Kedua	47
Gambar 4.6.3 Model Ketiga	48
Gambar 4.6.4 Mediasi Motivasi Kerja pada Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai	49



ABSTRACT

This research aimed to know the relationship leadership style to employees performance with work motivation as mediation variable. There is less leadership style in Finance Ministry of Indonesia but one of Treasury Department office, KPPN Semarang 2 got achievement of the best office in Indonesia. The Leadership style which is suitable to be applied in Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara is Transactional leadership style because employees performance in KPPN is measured by Indikator Kinerja Utama which is determined by how much the reward is. Transactional leadership style is measured by Multifactor Leadership Questionnaire which developed by Bass and Avolio (1985). Work motivation is consist of motivational factor and hygiene factor in Herzberg theory which is will be determined using questionnaire by Luthans (1992). Meanwhile employees performance is measured using questionnaire by Jansen (2001). This research showed that there is no relationship leadership style to employees performance with work motivation as mediation variable. This is due to employees are less or equal attained goals in the Indikator Kinerja Utama because they will receive same rewards if they are more attained goals in Indikator Kinerja Utama.

Keywords: Transactional Leadership Style, work motivation, Herzberg Theory, Employees Performance, Indikator Kinerja Utama