BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subyek

Penelitian ini pada PT. Saba Pratama Surabaya adalah sebuah perusahaan pada bidang jasa pemasangan *wifi spot*/kabel. Subyek dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 52 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 5
Deskripsi Subyek berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA	7	13,46%
2.	SMK	35	67,30%
3.	S1	1	1,92 %
Total		52	100 %

Berdasarkan tabel deskripsi subyek berdasarkan pendidikan diketahui dari 52 responden yang menjadi sampel dalam penelitian, terdapat 7 orang yang bekerja merupakan lulusan SMA, 35 orang lulusan SMK dan 1 orang merupakan lulusan S1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 6
Deskripsi subyek berdasarkan Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	50	96,15%
2	Perempuan	2	3,85 %
Total		52	100 %

Berdasarkan tabel deskripsi subyek berdasarkan jenis kelamin diketahui dari 52 responden yang menjadi sampel dalam penelitian, terdapat 96,15% responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 3,85% responden yang berjenis kelamin perempuan. Dalam hal ini responden lebih banyak dari pria dibandingkan dengan wanita.

Tabel 7
Deskripsi subyek berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-2 Tahun	14	40 %
2	2-3 Tahun	27	28,58%
3	› 5 Tahun	11	31,42%
Total		52	100 %

Berdasarkan tabel deskripsi subyek berdasarkan lama dalam bekerja diketahui dari 52 responden yang menjadi sampel dalam penelitian, terdapat 14 orang yang telah bekerja dalam rentang waktu 1 - 2 tahun, 27 orang telah bekerja dalam rentang waktu 2-3 tahun, 11 orang bekerja dalam rentang waktu lebih dari 5 tahun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kaidah sebagai berikut:

0,000 - 0,200 : Sangat Tidak Reliabel

0,210 – 0,400 : Tidak Reliabel

0,410 – 0,600 : Cukup Reliabel

0,610 – 0,800 : Reliabel

0,810 – 1,000 : Sangat Reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan Patisipatif diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,913 > 0,60 maka instrumen tersebut sangat reliabel artinya instrumen tersebut sangat reliabel sebagai pengumpulan data untuk mengungkapkan variabel Gaya Kepemimpinan Patisipatif.

Sedangkan hasil uji reliabilitas variabel *Work Engagement* diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,862 > 0,60 maka instrumen tersebut sangat reliabel artinya instrumen tersebut sangat reliabel sebagai pengumpulan data untuk mengungkapkan *Work Engagement*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 8
Uji Estimasi Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	N of Aitem
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,913	30
Work Engagement	0,862	17

3. Hasil

Penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment*. Hal tersebut dikarenakan data yang digunakan adalah data parametrik dan juga data berdistribusi normal. Teknik penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif sebagai variabel bebas (independent) dan variabel *Work Engagement* sebagai variabel terikat (dependent).

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis. Uji prasyarat analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Variabel yang diuji adalah variabel *dependent* (*Work Engagement*) dan variabel *independent* (Gaya Kepemimpinan Partisipatif).

Untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor signifikansi yang ada pada perhitungan *Shapiro- Wilk*. Bila angka signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05 maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang, maka data tidak berdistribusi normal (Azwar, 2009). Hasil yang diperoleh dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Uji Normalitas

Variabel	Shapiro- Wilk
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,497
Work Engagement	0,309

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Shapiro- Wilk* tersebut untuk variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif diperoleh signifikansi 0,497 > 0,05 yang artinya data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel *Work Engagement* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,309 > 0,05 yang artinya data tersebut berdistribusi dengan normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Linieritas

Tabel 10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. (1-tailed)	Korelasi
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,004	0,340
Work Engagement	0,004	0,340

Berdasarkan data tersebut, dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya. Kaidah signifikansi yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Jika harga signifikansi > 0,05, maka Hipotesis ditolak
b. Jika harga signifikansi < 0,05, maka Hipotesis diterima

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi 0,340, dengan signifikansi 0,004 < 0,05 karena signifikansi < 0,05, maka Hipotesis diterima. Artinya ada hubungan yang linier antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap *work engagement*. Berdasarkan harga koefisien korelasi yang positif yaitu 0,340, maka arah hubungannya adalah positif.

Setelah dilakukan uji terhadap suatu distribusi data, dan terbukti data yang diuji berdistribusi normal, maka penelitian ini menggunakan uji parametrik yaitu *Product Moment*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah dilakukan uji terhadap suatu distribusi data, dan terbukti data yang diuji berdistribusi noramal, maka metode yang digunakan parametrik. Pada penelitian ini menggunkan uji parametrik yaitu product momen.

Adapun hasil analisis uji hipotesis menggunakan program SPSS, sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis Korelasi *Product Moment*

Variabel	Sig. (2-tailed)	Korelasi
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,004	0,391
Work Engagement	0,004	0,391

Berdasarkan data tersebut, dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya. Kaidah signifikansi yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Jika harga signifikansi > 0,05, maka Hipotesis ditolak
b. Jika harga signifikansi < 0,05, maka Hipotesis diterima

Pada tabel menunjukkan harga signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 maka Hipotesis diterima. Berarti terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan *work engagement*. Apabila nilai koefisien korelasi bertanda positif (+) menunjukkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya arah hubungan yang searah, jika tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan (Muhid, 2010). Jadi, hasil yang didapat pada penghitungan ini adalah 0,391 artinya ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan *work engagement*.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang dimunculkan diterima, terdapat hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap *Work Engagement* pada karyawan. Artinya pemimpin yang menggunakan tipe kepemimpinan partisipatif maka akan semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini terdapat pada penelitian-penelitian sebelumnya dengan variabel yang sama maupun adanya tambahan variabel. Pada penelitian Putra dan Sudharman (2012) dengan hasil adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan partisipatif dengan semangat kerja. Semangat kerja merupakan salah satu faktor adanya *work engagement.* Sejalan dengan penelitian Desy Christiani (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kharismatik (partisipatif) berpengaruh signifikan dan positf terhadap keterikatan kerja pada karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian dari Wulandari bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement* yang disimpulkan bahwa semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi *work engagement.*

Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang.

Sebagaimana McBain (2007) juga menjelaskan bahwa *Engagement* dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Untuk itu, dibutuhkan kekonsistenan pemimpin dalam mementoring karyawan Dalam menciptakan *engagement*, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan. Beberapa diantaranya adalah teknik berkomunikasi, teknik memberikan feedback dan teknik penilaian kinerja. Hal-hal ini menjadi jalan bagi manajer untuk menciptakan *engagement* sehingga secara khusus hal-hal ini disebut sebagai penggerak *employee engagement*.

Gaya kepemimpinan adalah cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seorang pemimpin sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya. Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaan mereka disebabkan adanya dukungan dari pemimpin. Hal ini didukung oleh Bakker et al (2011) yaitu karyawan akan merasa tertantang, puas dengan pekerjaannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan menjadi *engagement* dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya ketika menerima dukungan, terinspirasi dari pimpinannya. Sehingga sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan atau strategi mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi

Karyawan dikatakan *work engagement* diindikasikan oleh kinerjanya, memiliki komitmen tidak hanya bekerja untuk memenuhi kepentingan dirinya, tetapi juga mempunyai tujuan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Karyawan akan mencoba untuk berfikir melakukan yang terbaik bagi organisasi, serta merasa terdorong untuk terus berusaha menuju tujuan yang menantang.

Berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap work engagement. Dari penjabaran tersebut juga adanya kombinasi dengan variabel lain seperti kepemimpinan transformasional yang termasuk dalam kepemimpinan otokratik atau positif. Kepemimpinan partisipatif efektif dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan dilihat dari ciri kepemimpinan yang paling sering disebut dalam Majalah SWA ialah: 1. Memiliki visi, 2. Memiliki perhatian yang besar terhadap sumber daya manusia, dan 3. Memiliki pengenalan situasi (*cognisance*) yang luas. Ketiga ciri kepribadian pemimpin yang paling sering disebut adalah 1. Jujur, 2. Berpendidikan, 3. Memiliki rasa sosial (*social sense*) yang tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id