BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISA DATA

A. Penyajian Data

Untuk dapat menyajikan data, maka peneliti melakukan beberapa langkah yang berkaitan dengan lapangan. Langkah tersebut di antaranya dengan menyiapkan angket/keusioner, menyebarkan kepada responden dan memberi petunjuk kepada responden untuk mengisi salah satu jawaban yang telah tersedia kemudian diinventarisasi untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

1. Kriteria Penelitian

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau korelasi antara variabel x dan variabel y, maka peneliti memberi 5 jawaban, yaitu a, b, c, d dan e, dalam rangka menarik skor maka peneliti mengategorikan jawaban sebagai berikut :

- Alternatif jawaban a diberi skor 5
- Alternatif jawaban b diberi skor 4
- Alternatif jawaban c diberi skor 3
- Alternatif jawaban d diberi skor 2
- Alternatif jawaban e diberi skor 1

Dari 30 kuesioner, peneliti memberi 20 pertanyaan kepada responden dengan rincian sebagai berikut :

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

- Pertanyaan nomor I sampai 10 merupakan variabel x.
- Pertanyaan nomor II sampai 20 merupakan variabel y.

2. Penyajian Data

a. Penyajian Data tentang Strategi Kepemimpinan

Penyajian data ini merupakan penyajian data dari hasil angket yang telah disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian ini. Untuk mengetahui frekuensi setiap alternatif jawaban dan prosentasenya, penulis membuat tabel dengan klasifikasi sebagai berikut:

TABEL 5

FREKUENSI DAN PROSENTASE JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL X (STRATEGI KEPEMIMPINAN)

No	Item Pertanyaan	Sangat sesuai	Cukup sesuai	Sesuai	Kurang sesuai	Tidak sesuai	Jumlah
1	Pemberian contoh kerja	2	18	3	6	1	30
2	Pemberian perintah dan penjelasan tugas	-	11	12	5	2	30
3	Mempertimbangkan pemberian tugas	-	16	10	2	2	30
4	Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab	-	13	11	5	1	30
5	Pemberian pendidikan inovasi dan kreatifitas kerja	3	15	9	3	-	30

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

No	Item Pertanyaan	Sangat sesuai	Cukup sesuai	Sesuai	Kurang sesuai	Tidak sesuai	Jumlah
6	Penerapan gaya kepemimpinan	1	16	5	2	6	30
7	Penilaian dan evaluasi kerja	1	12	9	4	4	30
8	Membawa organisasi yang prospektif	3	12	10	4	1	30
9	Memilih pengurus	1	18	2	6	3	30
10	Kerjasama intern dan ekstern organisasi	4	15	7	3	1	30
Jumlah		15	146	78	40	21	300
Prosentase		0,05 %	48,6%	26%	13,3%	7%	100 %

b. Penyajian Data tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Penyajian data ini, merupakan penyajian data dari hasil angket yang telah disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian ini. Untuk mengetahui frekuensi tiap-tiap alternatif jawaban, penulis membuat tabel sebagai berikut:

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

FREKUENSI DAN PROSENTASE JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL Y (PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA)

No	Item Pertanyaan	Sangat berhasil	Cukup berhasil	Berhasil	Kurang berhasil	Tidak berhasil	Jumlah
1	Program pelatihan dan pengembangan SDM	-	13	7	9	1	30
2	Produktifitas dan profesionalisme kerja	-	13	12	4	1	30
3	Hubungan atasan dan bawahan (kerjasama)	3	13	7	7	-	30
4	Menjalankan wewenang dalam keputusan	1	16	8	5	-	30
5	Penyeleksian konflik organisasi	3	19	5	2	1	30
6	Program motivasi kerja	1	13	8	6	2	30
7	Rolling jabatan	-	11	7	10	2	30

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

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

No	Item Pertanyaan	Sangat berhasil	Cukup berhasil	Berhasil	Kurang berhasil	Tidak berhasil	Jumlah
8	Peningkatan pelayanan kepada masyarakat	2	17	10	1	-	30
9	Menghindari kesalahan kerja	-	13	7	8	2	30
10	Efektifitas dan efisiensi kerja	4	16	7	3	-	30
Jumlah		14	144	78	55	9	300
Prosentase		4,6%	48%	26%	18,3%	3%	100%

3. Inventarisasi Data

Data yang diinventarisasikan adalah data dari hasil jawaban angket yang diberikan pada respon. Dan sedangkan dalam hal ini inventarisasi data disajikan dalam bentuk tabel dari masing-masing variabel setelah diberi skor.

TABEL 7

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL X (STRATEGI KEPEMIMPINAN)

NO R	ITEM-ITEM PERTANYAAN										Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	35
2.	2	3	1	1	4	1	1	3	2	2	20
3.	2	2	2	2	2	4	1	2	1	4	22

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

NO R	ITEM-ITEM PERTANYAAN										Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4.	4	4	3	3	4	1	1	1	1	1	23
5.	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	29
6.	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	35
7.	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
8.	4	4	4	4	3	5	3	2	5	3	37
9.	2	2	4	2	4	4	1	5	1	5	30
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11.	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27
12.	4	2	1	2	5	1	2	5	4	4	30
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14.	2	4	4	2	4	1	4	4	2	4	31
15.	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	29
16.	4	1	4	4	3	4	4	4	4	5	37
17.	5	3	3	3	3	3	3	4	4	2	33
18.	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
19.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
20.	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36
21.	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	38
22.	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	21

NO R	ITEM-ITEM PERTANYAAN										Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
23.	1	1	4	3	3	4	4	3	4	5	32
24.	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	39
25.	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
26.	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	33
27.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
28.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
29.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
30.	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	39
JUMLAH											994

Keterangan :

- No. R adalah nomor urut responden mulai dari 1 sampai 30.
- Item-item pertanyaan adalah nomor urut pertanyaan kepada respoden mulai dari 1 sampai 10.

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

REKAPITULASI JAWABAN RESPODEN TERHADAP VARIABEL Y

(PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA)

NO R	ITEM-ITEM PERTANYAAN										Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	32
2.	4	4	5	4	5	1	1	4	3	5	36
3.	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3	28
4.	1	4	4	2	4	1	1	5	1	5	28
5.	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	26
6.	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
7.	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	36
8.	3	3	5	3	4	2	3	4	2	2	31
9.	2	1	2	2	4	2	2	4	1	5	25
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11.	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
12.	4	4	2	4	4	4	2	5	2	5	36
13.	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
14.	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	37
15.	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	31
16.	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36

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

NO R	ITEM-ITEM PERTANYAAN										Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
17.	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	32
18.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19.	4	4	5	4	2	4	2	2	2	4	33
20.	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	25
21.	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	31
22.	2	2	2	4	1	2	4	4	4	4	29
23.	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
24.	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	37
25.	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	39
26.	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
27.	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
28.	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
29.	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	38
30.	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	39
Jumlah											**1.001**

Keterangan :

- No. R adalah nomor urut responden mulai dari 1 sampai 30.
- Item-item pertanyaan adalah nomor urut pertanyaan kepada respoden mulai dari 1 sampai 10.

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

Dari hasil angkat yang bernilai / scor (tabel 7 dan 8) selanjutnya dikelompokkan ke masing-masing variabel sebagaimana dapat dilihat pada tabel 9 yaitu:

TABEL 9

INVENTARISASI DATA

NO R	VARIABEL X	VARIABEL Y
1.	35	32
2.	20	36
3.	22	28
4.	23	28
5.	29	26
6.	35	32
7.	33	36
8.	37	31
9.	30	25
10.	40	40
11.	27	27
12.	30	36
13.	40	38
14.	31	37
15.	29	31
16.	37	36
17.	33	32
18.	32	30
19.	41	33
20.	36	25

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

NO R	VARIABEL X	VARIABEL Y
21.	38	31
22.	21	29
23.	32	37
24.	39	37
25.	37	39
26.	33	38
27.	38	36
28.	38	38
29.	39	38
30.	39	39
Jumlah	**994**	**1.061**

B. Analisa Data

1. Analisa tentang Strategi Kepemimpinan Gus Amirul Mukminin di LSM WALSAMA Surabaya

Salah satu fungsi kepemimpinan adalah pengambilan keputusan yang turut menentukan proses dan tingkat keberhasilan kepemimpinan itu sendiri. Pengambilan keputusan merupakan kegiatan kepemimpinan yang memerlukan proses. Proses itu secara intensif dapat ditempuh melalui beberapa model atau kegiatan yang berfungsi untuk menyatakan pendapat, pikiran dan tindakan-tindakan bagi seluruh anggota organisasi. Fungsi kepemimpinan yang lain adalah menanggapi situasi yang menjadi sebab, yang

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

dilanjutkan bagaimana menilai situasi merupakan tahap awal untuk menjadi dasar acuan untuk menentukan sikap / keputusan.

Selain fungsi kepemimpinan, seorang pemimpin dalam usaha mencapai suatu tujuan, juga harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang merupakan bentuk kerjasama dengan bawahan (pembantu) untuk mempertanggung jawabkan kepada organisasi yang terdiri atas *planning, organizing, actuating, controlling* dan *coordinating.* Semua fungsi manajemen seorang pemimpin dalam menjalankannya kadang-kadang mempunyai karakteristik atau gaya kepemimpinan yang berbeda.

Di sisi lain pemimpin dalam rangka menjaga keharmonisan kerja harus berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, kompak, dan punya rasa kerjasama maupun tanggung jawab.

Berdasarkan penyajian data dari variabel x (strategi kepemimpinan) yang diambil dari jawaban responden dalam bentuk frekuensi dan prosentase, maka dapat diambil beberapa pendapat atau analisa dari beberapa pertanyaan, yaitu pemberian contoh kerja didominasi jawaban cukup sesuai sejumlah 18 responden (60%) pemberian perintah dan penjelasan tugas yang menjawab sesuai 12 responden (40%). Pertimbangan dalam memberi tugas jawaban cukup sesuai 16 responden (53%) dan jawaban sesuai 10 responden (33%). Pelimpaham wewenang dan tanggung jawab, jawaban cukup sesuai 13 responden (43%) dan jawaban sesuai 11 responden (36%). Pendidikan inovasi dan kreatifitas kerja jawaban sesuai 9 responden (30%). Penerapan gaya

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

kepemimpinan jawaban cukup sesuai 16 responden (53%), penilaian dan evaluasi kerja jawaban cukup sesuai 12 responden (40%) dan jawaban sesuai 9 responden (30%). Membawa organisasi yang prospektif jawaban cukup sesuai sebanyak 12 responden dan (40%) jawaban sesuai 10 responden (33%). Memilih pengurus jawaban cukup sesuai sebanyak 18 responden (60%), kerjasama intern dan ekstern organisasi jawaban cukup sesuai sebanyak 15 responden (50%).

Secara keseluruhan apabila ditarik kesimpulan secara sederhana, strategi kepemimpinan di LSM WALSAMA Surabaya menurut frekuensi dan prosentase menunjukkan arah positif, karena responden yang menjawab dengan cukup sesuai sebanyak 146 jawaban (48,6%) dan jawaban sesuai 78 jawaban (26%). Sehingga jawaban didominasi oleh 224 jawaban dari 300 jawaban ($\pm$ 22 orang).

Berdasarkan interview dengan Gur Amirul Mukminin sebagai Direktur LSM WALSAMA (pemimpin pelaksana) yang dilakukan pada tanggal 28 Nopember 2002 dapat ditarik beberapa data mengenai kepemimpinan di LSM WALSAMA Surabaya. Di antaranya adalah penerapan fungsi kepemimpinan tidak semuanya mengacu kepada pemimpin saja, tetapi berusaha melibatkan beberapa staff yang kadang dilakukan secara mendadak dan rutin menurut periode yang ditentukan. Pertemuan demi pertemuan dimaksudkan untuk menanggapi situasi, menilai situasi dan menentukan tindakan atau sikap yang merupakan keputusan bersama, sesuai keinginan bersama, yang menggunakan

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

ukuran untuk mampu dilaksanakan. Tetapi walaupun ada sebagian keterlibatan bawahan dalam membuat keputusan, secara utuh pelaksanaan dan tanggung jawab juga kembali kepada wewenang seseorang pemimpin yang mempunyai wewenang penuh dalam keputusan. Kemudian dalam menjalankan fungsi manajemen juga hampir sama dengan fungsi kepemimpinan yaitu selalu melibatkan beberapa staff disesuaikan dengan bidang masing-masing, karena seorang pemimpin tidak dapat melakukan fungsi manajemen kalau hanya sendirian, dimana bidang kerja yang sangat luas dan tidak satu bidang. Mengenai penerapan gaya kepemimpinan, Gus Amirul Mukminin menerapkan menurut *feeling* yang muncul sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Jadi tidak teridentifikasi satu gaya, namun perubahan gaya selalu mengiringi situasi yang terjadi. Secara umum strategi kepemimpinan yang diterapkan adalah dengan dukungan *performance personality* dan pendekatan melalui agama, yaitu mencoba bekerja secara profesional dengan diiringi rasa tanggung jawab secara dunia dan akhirat. Sehingga suasana kerja yang dimunculkan adalah suasana religius.

2. Analisa tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia di LSM WALSAMA Surabaya

Dalam operasional organisasi yang perlu diperhatikan adalah pelaksanaan program itu dapat berhasil apabila program kegiatan yang sudah direncanakan itu dapat berjalan sesuai dengan target yang diinginkan. Semua

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

itu diperlukan tanggung jawab dan kemampuan menjalankan tugas. Untuk itu diperlukan adanya program pengembangan sumber daya manusia dalam rangka menyiapkan karyawan di waktu yang akan datang, agar hasil dapat meningkat bahkan membawa perubahan yang positif. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan program kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan penyajian data dari variabel y (pengembangan sumber daya manusia) yang diambil dari jawaban responden dalam bentuk frekuensi dan prosentase tertinggi, maka dapat diambil beberapa anggapan atau analisa dari beberapa pertanyaan, yaitu: program pelatihan dan pengembangan SDM dengan jawaban cukup berhasil 13 responden (43%), berhasil 7 responden (23%), dan kurang berhasil 9 responden (30%). Produktivitas dan profesionalisme kerja dengan jawaban cukup berhasil 13 responden (43%) dan berhasil 12 responden (43%). Hubungan atasan dan bawahan (kerjasama) dengan jawaban cukup berhasil 13 responden (43%), menjalankan wewenang dalam keputusan dengan jawaban cukup berhasil 16 responden (53%) dan berhasil 8 responden (26%). Penyelesaian konflik organisasi dengan jawaban cukup berhasil 19 orang (63%), program motivasi kerja dengan jawaban cukup berhahsil 13 responden (43%) dan berhasil 8 responden (26%). Rolling jabatan dengan jawaban cukup berhasil 11 responden (36%), berhasil 7 responden (23%) dan 10 responden (33%). Peningkatan pelayanan kepada

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

masyarakat dengan jawaban cukup berhasil 17 responden (56%) dan jawaban berhasil 10 responden (33%). Menghindari kesalahan kerja dengan jawaban cukup berhasil 13 responden (43%), berhasil 7 responden (23%) dan kurang berhasil 8 responden (26%). Efektivitas dan efisiensi kerja dengan jawaban cukup berhasil 16 responden (53%) dan berhasil 7 responden (23%).

Secara keseluruhan apabila ditarik kesimpulan secara sederhana, pengembangan SDM di LSM WALSAMA Surabaya menurut frekuensi dan prosentase jawaban menunjukkan arah positif, karena jawaban cukup berhasil sebanyak 144 jawaban (48%) dan jawaban berhasil sebanyak 78 jawaban (26%). Untuk itu beberapa jawaban dari responden mendominasi ke arah mengakui keberhasilan atas program pengembangan Sumber Daya Manusia di LSM WALSAMA yang ditunjukkan oleh 222 jawaban dari 300 jawaban atau (± 22 orang).

Berdasarkan interview (wawancara) pada tanggal 28 Nopember 2002, di LSM WALSAMA Surabaya sudah ada program pengembangan sumber daya manusia secara intern dan ekstern. Secara intern diadakan program secara rutin yang biasanya dilakukan setiap 2 (dua) bulan sekali dan secara ekstern WALSAMA mengikutkan karyawan di forum internasional untuk mendapatkan wawasan di luar negeri dan antar LSM di Indonesia. Semua itu merupakan usaha untuk meningkatkan kerja sama dan latihan profesionalisme kerja.

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

3. Analisa Tentang Hubungan Strategi Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di LSM WALSAMA Surabaya

Berdasarkan pengolahan data yang telah diuraikan pada tabel inventarisasi di atas, maka langkah selanjutnya adalah menyusun analisis data dalam bentuk perhitungan (korelasi *product moment*) untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara strategi kepemimpinan dengan pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

TABEL 10

KORELASI ANTARA VARIABEL X DAN VARIABEL Y

No	X	y	X	x^2	Y	y^2	XY
1.	35	32	1,9	3,61	-1,3	1,69	-2,47
2.	20	36	-13,1	171,61	2,7	7,29	-35,37
3.	22	28	-11,1	123,12	-5,3	28,09	58,83
4.	23	28	-10,1	102,01	-5,3	28,09	53,53
5.	29	26	-4,1	16,81	-7,3	53,29	29,93
6.	35	32	1,9	3,61	-1,3	1,69	-2,47
7.	33	36	-0,1	0,01	2,7	7,29	-0,27
8.	37	31	3,9	15,21	-2,3	5,29	-8,97
9.	30	25	-3,1	9,61	-8,3	68,89	25,73
10.	40	40	6,9	47,61	6,7	44,89	46,23

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

No	X	y	X	x^2	Y	y^2	XY
11.	27	27	-6,1	37,21	-6,3	39,69	38,43
12.	30	36	-3,1	9,61	2,7	7,29	-8,37
13.	40	38	6,9	47,61	4,7	22,09	32,43
14.	31	37	-2,1	4,41	3,7	13,69	-7,77
15.	29	31	-4,1	16,81	-2,3	5,29	9,43
16.	37	36	3,9	15,21	2,7	7,29	10,53
17.	33	32	-0,1	0,01	-1,3	1,69	0,13
18.	32	30	-1,1	1,21	-3,3	10,89	3,63
19.	41	33	7,9	62,41	-0,3	0,09	-2,37
20.	36	25	2,9	8,41	-8,3	68,89	-24,07
21.	38	31	4,9	24,01	-2,3	5,29	-11,27
22.	21	29	-12,1	146,14	-4,3	18,49	52,03
23.	32	37	-1,1	1,21	3,7	13,69	-4,07
24.	39	37	5,9	34,81	3,7	13,69	21,83
25.	37	39	3,9	15,21	5,7	32,49	22,23
26.	33	38	-0,1	0,01	4,7	22,09	-0,47
27.	38	36	4,9	24,01	2,7	7,29	13,23
28.	38	38	4,9	24,01	4,7	22,09	23,03
29.	39	38	5,9	34,81	4,7	22,09	27,73

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

30.	39	39	5,9	34,81	5,7	32,49	33,63
Jml	**994**	**1.001**		**1.035,50**		**613,10**	**394,60**

Adapun langkah-langkah perhitungan pada tabel di atas berturut-turut sebagai berikut:

1. Pada kolom satu (1) adalah nomor urut responden sebagai subyek penelitian yang diperoleh N = 30.
2. Menjumlahkan skor x (pada kolom 2) diperoleh hasil x = 994.
3. Menjumlahkan skor y (pada kolom 3) diperoleh hasil y = 1.001.
4. Menghitung mean variabel x dengan rumus sebagai berikut:

$$Mx = \frac{\Sigma y}{N}$$

$$= \frac{994}{30}$$

$$= 33,1$$

5. Menghitung mean variabel y dengan rumus sebagai berikut:

$$My = \frac{\Sigma y}{N}$$

$$= \frac{1001}{30}$$

$$= 33,3$$

6. Menghitung deviasi (penyimpangan) masing-masing skor x terhadap Mx (kolom 4) dengan rumus x = x – Mx.

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

7. Mengkwadratkan seluruh deviasi x (kolom 5) kemudian dijumlahkan sehingga diperoleh $x^2 = 1{,}035{,}50$.
8. Menghitung deviasi (penyimpangan) masing-masing skor y terhadap My (kolom 6) dengan rumus Y = Y – My.
9. Mengkwadratkan seluruh deviasi y (kolom 7) kemudian dijumlahkan sehingga diperoleh $y^2 = 613{,}10$
10. Mengalikan deviasi x dengan deviasi y (kolom 8) kemudian dijumlahkan sehingga diperoleh xy = 394,60
11. Mencari koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara variabel x dan y kuat lemahnya dengan menggunakan rumus *product moment,* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(x^2)(y^2)}}$$

$$= \frac{394{,}60}{\sqrt{(1.035{,}50)(613{,}10)}}$$

$$= \frac{394{,}60}{\sqrt{634.865{,}05}}$$

$$= \frac{394{,}60}{796{,}78}$$

$$= 0{,}49$$

12. Memberikan interpretasi terhadap r x y.

Dari perhitungan statistik di atas, diperoleh nilai r x y yaitu 0,49 yang terletak antara 0,40 – 0,60 bila dengan interpretasi nilai r, jadi menurut interpretasi menunjukkan hubungan yang sedang.

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 11

INTERPRETASI NILAI (r)

R	Interpretasi
0,81 – 1,00	Sangat tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Sedang
0,21 – 0,40	Rendah
0,01 – 0,20	Sangat rendah

Dengan melihat hasil perhitungan di atas maka hipotesa nol (Ho) ditolak dan hipotesa alternatif (Ha) diterima, berarti dapat disimpulkan bahwa ada korelasi hubungan antara strategi kepemimpinan dengan pengembangan sumber daya manusia di LMS WALSAMA Surabaya. Menunjukkan "SEDANG" artinya hubungannya tidak terlalu kuat juga tidak terlalu lemah. Maka dengan hasil 0,49 berarti hubungan strategi kepemimpinan (variabel x) dan pengembangan Sumber Daya Manusia (variabel y) menunjukkan hubungan yang positif. Bila diterjemahkan dalam operasional organisasi, maka bawahan tidak sepenuhnya tergantung kepada pemimpin, tetapi seorang pemimpin juga diperlukan keberadaannya.

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