BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas hasil penelitian baik secara deskriptif maupun uji hipotesis serta Pembahasan.

A. Analisis Deskripsi Subjek

Pada bagian ini, peneliti akan mendeskripsikan skor kinerja dan Tipe kepimpinan. Peneliti mendeskripsikan skor kepemimpinan dan kinerja berdasarkan jenis kelamin. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang terdiri dari 40 orang perempuan dan 60 orang laki-laki. Berikut adalah ringkasannya (tabel 4.1):

Tabel 3
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase (%)
Laki-Laki	60	60%
Perempuan	40	40%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang sampel penelitian terdapat orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 60% dan 40% berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan karateristik usia pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan rentang usia dari 20 hingga 40 tahun dan diperoleh detil usia dari peneltian ini 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 4
Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20- 25	37	37%
26-30	30	30%
31-40	33	33%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel diatas dari 100 sampel penelitian terdapat 37 orang berusia 20 – 25 tahun dengan presentase 37%, 30 orang berusia 26 - 30 tahun dengan presentase 30 %, 33 orang berusia 31 - 40 tahun dengan presentase 33% Deskripsi dan Reliabitas Data

Peneliti mendiskripsikan skor kepemimpinan dan kinerja berdasarkan masa kerja. Peneliti mengambil sampel dengan rentang masa kerja lebih dari 2 bulan. Diambil dari tabel dibawah ini :

Tabel 5
Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
2-4 bulan	10	10%
5-7 bulan	35	35%
8-10 bulan	27	27%
10-12 bulan	12	12%
> 12 bulan	16	16%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel diatas dari 100 sampel penalitian terdapat 10 0rang dengan masa kerja 2-4 bulan dengan persentase 10%, 35 orang dengan masa kerja 5-7 bulan dengan persentase 35%, 27 orang dengan masa kerja 8-10 orang dengan persentase 27%, 12 orang dengan masa kerja 10-12 bulan dengan persentase 12% dan 16 orang dengan masa kerja > 12 bulan dengan persentase 16%.

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

Peneliti mendiskripsikan skor kepemimpinan dan kinerja berdasarkan status perkawinan. Peneliti mengambil sampel diambil dari tabel dibawah ini :

Tabel 6
Gambaran Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Jenis Kelamin	N	Persentse (%)
Belum kawin	37	37%
Kawin	43	43%
Duda/janda	20	20%
Jumlah	100	100%

Berdasrkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden belum kawin sebanyak 37 orang dengan persentase 37%, 43 orang yang sudah kawin dengan persentase 43%, dan 20 orang yang janda/ duda dengan persentase 20%.

1. Deskripsi Kategorisasi Skor

a. Kategorisasi Skor Skala Kepemimpinan

Peneliti menentukan kategorisasi skor Kepemimpinan dalam memasuki kinerja. Untuk memudahkan menghitung nilai maksimum, minimum, rata-rata, standar deviasi, dan jumlah total (sum), menggunakan hitungan komputer dengan program SPSS. Didapatkan hasil skor maksimum, minimum, rata-rata, standar deviasi, dan jumlah total (sum). Berikut tabelnya :

Nilai maksimum, Minimum, Rata-rata, Jumlah total (sum), dan Standar deviasi kinerja

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 7

Deskripsi Statistik Skala Kepemimpinan

	Data Deskriptif						
	N	Rentang skor	Terendah	Tertinggi	Jumlah	Rata - Rata	Standar Deviasi
Kepemimpinan	100	80.00	51.00	131.00	8199.00	81.9900	17.42835
Valid N (listwise)	100						

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai minimum untuk skala Kepemimpinan sebesar 51.00, nilai maksimum sebesar 131.00, jumlah Kepemimpinan sebesar 8199.00, rata-rata (mean) Kepemimpinan sebesar 81.9900 dan standar deviasinya sebesar 17.42835.

Peneliti menggolongkan sampel ke dalam tiga kategori tingkatan Kepemimpinan dalam memasuki dunia kerja yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Cara untuk mendapat skor optimisme yang dominan adalah pertama, mencari nilai rerata (mean/(M)) dan simpangan baku (standard deviation/(SD)). Nilai rerata dan simpangan baku tersebut kemudian dimasukkan ke dalam formula berikut (Azwar, 2003) dan menghasilkan sebaran kategori skor seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8
Kategorisasi Kepemimpinan

Kategori		Rentang	Frekuensi	Peresentase (%)
Tinggi	> M + 1SD	>100	20	20%
Sedang	Sedang M - 1SD < X < M + 1SD	65 - 100	64	64%
Rendah	< M – 1SD	<65	16	16%
Jumlah			100	100%

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

Berdasarkan hasil penghitungan kategori skor Kepemimpinan yang ditunjukkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa 20% memiliki tingkat Kepemimpinan dalam kinerja yang tinggi, 64% memiliki tingkat Kepemimpinan yang sedang, dan 16% yang memiliki tingkat kepemimpinan yang rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa di PT Cipta Esavira Sejahtera memiliki Kepemimpinan yang sedang dalam kinerja karyawan dengan persentase 64%.

b. Kategorisasi Skor Skala Kinerja

Peneliti menentukan kategorisasi Kinerja untuk memudahkan menghitung nilai maksimum, minimum, rata-rata. Standar deviasi, dan jumlah total (sum), menggunakan hitungan computer dengan program SPSS versi 16.00 didapatkan hasil skor maksimum, minimum, rata-rata, standar deviasi dan jumlah total (sum). Berikut tabelnya :

Tabel 9
Deskripsi Statistik Skala Kinerja

	Statistik Deskriptif						
	N	Rentang skor	Terendah	Tertinggi	Jumlah	Rata – Rata	Standar Deviasi
kinerja karyawan	100	84.00	48.00	132.00	8086.00	80.8600	17.42981
Valid N (listwise)	100						

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai minimum untuk kinerja sebesar 48.00, nilai maksimum sebesar 132.00, jumlah kinerja (sum) sebesar 8086.00, rata-rata (mean) kinerja sebesar 80.8600, dan standar deviasinya sebesar 17.42981.

Peneliti menggolongkan sampel ke dalam tiga kategori tingkatan kinerja yaitu tinggi, sedang dan rendah. Cara untuk mendapat skor kinerja yang dominan

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

adalah pertama, mencari nilai rerata (mean/(M)) dan simpangan baku (standard deviation/(SD). Nilai rerata dan simpangan baku tersebut kemudian dimasukkan ke dalam formula berikut (Azwar, 2003) dan menghasilkan sebaran kategori skor seperti terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 10
Kategorisasi Kinerja

Kategori		Rentang	Frekuensi	Peresentase (%)
Tinggi	> M + 1SD	>89	16	16%
Sedang	Sedang M - 1SD < X < M + 1SD	68 – 88	65	65%
Rendah	< M – 1SD	<67	19	19%
Jumlah			100	100%

Berdasarkan hasil penghitungan kategori skor tingkat kinerja, seperti ditunjukkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa 16% memiliki tingkat kinerja yang tinggi, 65% memiliki tingkat kinerja yang sedang, dan 19% yang memiliki tingkat kinerja yang rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT Cipta Esavira Sejahtera adalah sedang dengan persentase 65%.

2. Deskripsi Reliabilitas data

a. Reliabilitas Skala Kepemimpinan

Angket Kepemimpinan yang telah disebarkan kemudian di uji validitasnya dengan melihat dari nilai *corrected item total correlation* dan Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* pada program *Statistical Package For Sosial Science* (SPSS).

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
Uji Reabilitas Skala Kepemimpinan

Variabel	Koefisien	Jumlah
Kepemimpinan	0,921	32

Pada skala Kepemimpinan diperoleh hasil koefisien reliabilitasnya sebesar 0,921 dilihat dari *Cronbach's Alpha* yang berarti menempati kriteria yang reliabel. Sebagaimana dalam Azwar (2005) semakin tinggi koefisien reliabelitas mendekati 1.00 berarti semakin tinggi tingkat reliabelitasnya. Peneliti juga melakukan uji reabilitas kembali setelah melakukan penyisihan item pada skala penelitian dan diperoleh angka reliabilitasnya yakni sebesar 0,921 pada skala Kepemimpinan yang juga menempati kriteria reliable.

b. Uji Reliabilitas skala Kinerja karyawan

Angket Kinerja yang telah disebarkan kemudian di uji validitasnya dengan melihat dari nilai *corrected item total correlation* dan Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis koefisien reliabilitas Cronbach Alpha pada program Statistical Package For Sosial Science (SPSS) versi 16.00 for windows

Berdasarkan uji Reabiltas yang dilakukan pada variable kinerja diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 12

Uji Reabilitas Skala Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien	Jumlah
Kinerja	0,918	31

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

Pada skala Kinerja diperoleh hasil koefisien reliabilitasnya sebesar 0,918 yang dilihat dari *Cronbach' Alpha* berarti menempati kriteria yang reliabel. Sebagaimana dalam Azwar (2005) semakin tinggi koefisien reliabelitas mendekati 1.00 berarti semakin tinggi tingkat reliabelitasnya. Peneliti juga melakukan uji reabilitas kembali setelah melakukan penyisihan item pada skala penelitian dan diperoleh angka reliabilitasnya yakni sebesar 0,918 pada skala kinerja yang juga menempati kriteria reliable

B. Hasil Penelitian

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package Social Science* (SPSS). Adapun uji normalitas data yang digunakan ini adalah menggunakan rumus *Chi-Square* Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas data dengan menggunakan *Chi-Square* adalah jika taraf signifikansi (significance level) > 0,05, maka data berdistribusi **normal**. Sebaliknya jika taraf signifikansi (significance level) < 0,05, maka data berdistribusi **tidak normal**.

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Chi-Square* tersebut di atas, untuk rumus *Chi-Square* diperoleh harga statistic pada variable Kepemimpinan = 36,320, dengan derajat kebebasan df = 47, dan nilai signifikansi sebesar 0,870 > 0,05, berarti sebaran data adalah **normal**. Begitu juga untuk rumus *Chi-Square* pada variabel kinerja karyawan diperoleh harga statistic = 44,160, dengan derajat kebebasan df = 52, dan nilai signifikansi sebesar 0,772 > 0,05, berarti sebaran data adalah **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

a. Uji Normalitas Data

Berikut ini dilampirkan hasil uji normalitas dari skala kepemimpinan dan kinerja dari tabl di bawah ini :

Tabel 13
Uji Normalitas Kinerja dan Tipe Kepemimpinan

Tabel Uji Normalitas

Variabel	**Signifikasi**	**Hasil**
Kepemimpinan	0,870	Normal
Kinerja	0,772	Normal

b. Uji linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat hubungan variabel bebas dan variabel terikat secara linear. Regresi linear dapat digunakan apabila asumsi linearitas terpenuhi. Asumsi linearitas adalah asumsi yang akan memastikan apakah data yang didapat sesuai atau tidak sesuai dengan garis linear. Kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan adalah jika signifikansi < 0,05 maka hubungannya adalah linier, sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka hubungannya adalah tidak linier.

Berdasarkan uji linieritas hubungan dengan menggunakan teknik analisis regresi tersebut diperoleh harga R Square = 0.590, dengan F = 140,845, signifikansi = 0.000 < 0,05, artinya hubungannya adalah **linier**.

Berikut ini adalah hasil uji linearitas :

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 14
Uji Linearitas

Perubahan Statistika		
Hubungan Variabel	F Hitung	Signifikasi
0.590	140.845	0.000

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa R square sebesar 0.590, nilai R Square adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar hubungan antara kinerja terhadap variable Kepemimpinan di PT Cipta Esavira Sejahtera. Maka besar hubungan antara kinerja terhadap variable Kepemimpinan di PT Cipta Esavira Sejahtera sebesar 59% yang merupakan hasil kali 0.590 dengan 100%. Sedangkan 41% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Uji Hipotesis

Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *pearson product moment.* Dalam perhitungannya peneliti menggunakan program SPSS.

Berikut ini adalah hasil perhitungannya :

Tabel 15
Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan Dengan Kinerja

Variabel	Signifikasi	Koefisien
Kepemimpinan	0,000	0,768
Kinerja	0,000	0,768

Dari tabel diatas bahwa koefisien korelasi atau r hitung (0,768) pada taraf signifikansi 0,000. Maka hipotesis nihil (Ho) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kinerja dengan persepsi karyawan terhadap Kepemimpinan PT Cipta Esavira Sejahtera ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Ha yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan

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

antara persepsi terhadap kepemimpinan dengan kinerja pada PT Cipta Esavira Sejahtera diterima. Dengan kata lain penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan dengan kinerja PT Cipta Esavira Sejahtera Gresik.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan dengan kinerja PT Cipta Esavira Sejahtera Gresik. Adapun hasil yang diperoleh adalah bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan dengan kinerja di PT Cipta Esavira sejahtera gresik. Hal ini berarti artinya kinerja karyawan akan menjadi baik bila persepsi karyawan terhadap Kepemimpinan atasannya baik.

Menurut Alberto (2005) kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa Kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Menurut Handoko (2009) mengatakan bahwa : “ Manajer yang baik adalah orang yang dapat memelihara keseimbangan yang tinggi dalam menilai secara tepat kekuatan yang menentukan perilakunya yang benar – benar mampu bertindak demikian”.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinannya yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dia dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi

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

terhadap tujuan bersama. Seperti yang dikatakan Timple (2001), mengatakan bahwa : “ Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan”.

Dengan mengerti dan mengetahui hal – hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang merupakan kunci untuk mengatir orang lain. Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi karyawan agar berprestasi dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Keadaan ini merupakan suatu tantangan bagi seorang pemimpin untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan

Kepemimpinan yang baik akan menghasil kinerja yang baik, akan tetapi sebuah kinerja harus didasari dengan sebuah peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Dalam beberapa Kepemimpinan didapat dalam penelitian mayoritas pemimpin yang bersifat demokratis. Tipe demokratis adalah tipe yang menjadi acuan di perusahaan PT Cipta Esavira Sejahtera karena semakin Tinggi kepemimpinan yang di berikan maka semakin turun Kinerja yang dicapai. Dalam teorinya ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan akan menurun yaitu Faktor individu, Psikologis dan organisasi (Mangkunegara,2009). Ketiga faktor tersebut sangat berhubungan dengan sebuah kepemimpinan di perusahaan. Oleh sebab itu kepemimpinan yang bersifat disiplin tidak akan menjadikan sebuah kinerja juga baik tetapi harus didasari dengan sebuah timbal balik yang baik antara pemimpin dengan karyawan seperti pada Kepemimpinan Demokratis.

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

Kelemahan dalam penelitian ini Skala Kinerja hanya mendapatkan data dari Teman Sejawat saja. Dari teori Dipboye (1994) bahwasannya kinerja dapat diambil dari 5 aspek yaitu atasan,bawahan,diri sendiri,teman sejawat, dan *customer*.

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