

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Tahap Persiapan

- 1) Di mulai dengan perumusan masalah
- 2) Menentukan variabel penelitian
- 3) Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat
- 4) Menentukan, menyusun dan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala kontingensi dan skala knierja
- 5) Menentukan lokasi penelitian

b. Tahap Pengambilan Data

- 1) Menentukan sampel penelitian
- 2) Memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan meminta kesediaan subyek untuk mengisi kuesioner penelitian
- 3) Melaksanakan pengambilan data dengan memberikan kuesioner yang telah disiapkan kepada subjek penelitian

c. Tahap Pengolahan Data

- 1) Melakukan skoring terhadap hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden
- 2) Menghitung dan mencatat tabulasi data yang diperoleh, kemudian membuat tabel data
- 3) Melakukan analisis data dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian

d. Tahap Pembahasan

- 1) Menginterpretasikan dan membahas hasil analisis statistik berdasarkan teori
- 2) Merumuskan kesimpulan hasil penelitian yang di peroleh dan dibahas berdasarkan data dan teori yang ada.

B. Profil Perusahaan Lokasi Penelitian

PT. GRAHA PRIMA INDONESIA *Rush Quality Service* adalah sebuah perusahaan Jasa Layanan Fasilitas yang berdiri tahun 2012. Perusahaan ini adalah pengembangan dari PT. Elpo Indonesia yang berdiri sejak tahun 1985 yang sekarang bertempat di Jl. Rungkut Barata Raya No. 9 Surabaya.

PT. GRAHA PRIMA INDONESIA sampai saat ini serius di dalam menjawab kebutuhan kerja yang mana bergerak dibidang *Contractor, Outsourcing, Cleaning Service/House Keeping, Security Guard, dan Driver*. Seiring dengan kebutuhan perusahaan klien yang menginginkan semua pekerjaan yang *dioutsourcinkan* ada dalam satu vendor konsep *One Stop Building Management* maka **Rush** mengembangkan bidang usahanya antara lain Security Service, dan Building Management, sehingga semua kebutuhan klien dapat terpenuhi.

1. Visi dan misi

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan jasa layanan fasilitas yang profesional dengan pelayanan terbaik. Untuk mencapai visi ini, Rush selalu menjamin kualitas produk jasanya, memberikan pelayanan yang memuaskan, menawarkan nilai-nilai tambah lainnya. Bagi Rush, kualitas dan layanan yang profesional merupakan hal yang utama.

b. Misi Perusahaan

- 1) Menjadi perusahaan terbaik bagi mitra usaha
- 2) Fokus pada profesionalisme bidang usaha
- 3) Bekerja keras menciptakan peluang dan pertumbuhan untuk menjadi perusahaan yang terbaik
- 4) Mengutamakan kualitas dan pelayanan demi kepuasan pelanggan
- 5) Menjadi mitra usaha yang andal dan terpercaya

Di dalam sebuah organisasi perusahaan, pasti mempunyai struktur organisasi. dimana itu bertujuan untuk menggambarkan batas - batas tugas, wewenang dan tanggung jawab serta bagaimana hubungan antara suatu bagian dengan bagian lainnya dalam organisasi tersebut guna mencapai tujuan bersama.

Untuk menggerakkan organisasi dibutuhkan personil yang memegang jabatan tertentu dalam organisasi dimana masing - masing personil diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Hubungan dan kerjasama dalam organisasi dituangkan dalam struktur organisasi.

Sampai saat ini karyawan yang sudah gabung di PT. GRAHA PRIMA INDONESIA sejumlah 200 Orang di seluruh Indonesia dengan bidang masing-masing. mulai sampai management sampai pada pelaksana kerja bawah.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji kenormalan bertujuan untuk menguji apakah data sampel terdistribusi secara normal atau tidak normal, untuk menguji kenormalan data yang responden pengujianya kurang dari 100 maka digunakan Shapiro Wilk. Karena uji *Shapiro Wilk* adalah salah satu cara untuk menguji kebaikan yang pantas (*goodness of fit*) dan baik digunakan apabila responden pengujian kurang dari 100 (Kuncono, 2005). Dalam hal ini digunakan untuk menentukan apakah distribusi frekuensi pengamatan dari suatu variabel secara signifikan berbeda dari yang diharapkan atau distribusi frekuensi teoritis. Sehingga hipotesis statistiknya adalah distribusi frekuensi hasil pengamatan bersesuaian dengan distribusi frekuensi harapan (teoritis) (Sevilla, 1993).

Berdasarkan hasil uji normalitas *shapiro wilk* diperoleh data pada skala kontingensi, dinyatakan nilai signifikansi adalah $p = 0,000$ dengan menggunakan taraf signifikansi *alpha* 5% ($\alpha = 0,05$). Maka diketahui nilai $0,000 < 0,05$ sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal, dan dalam uji hipotesanya termasuk dalam statistik parametrik.

Dari tabel uji normalitas yang terlampir diketahui hasil uji normalitas data pada skala kinerja diperoleh angka probabilitas sebesar 0.106 dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, maka diketahui bahwa nilai probabilitas $0.106 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk menguji bahwa dua atau lebih kelompok dari data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian yang sama (Suharsimi, 2006). Kesamaan asal sampel ini antara lain dibuktikan dengan adanya kesamaan variasi-variasi kelompok yang membentuk sampel tersebut. Jika ternyata tidak terdapat perbedaan variasi di antara kelompok dan ini mengandung arti bahwa kelompok-kelompok tersebut homogen, maka dapat di katakan bahwa kelompok -kelompok sampel tersebut berasal dari populasi yang sama. Pengujian homogenitas sampel sangat penting apabila peneliti bermaksud melakukan generalisasi untuk hasil penelitiannya serta penelitian yang data penelitiannya diambil dari kelompok-kelompok terpisah yang berasal dari satu populasi (Suharsimi, 2006).

Berdasarkan hasil uji homogenitas yang dilakukan melalui program *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut : Pengambilan keputusan untuk data penelitian ini menggunakan perbandingan probabilitas. Dari tabel uji homogenitas di atas sebagaimana terdapat dalam tabel *Test of Homogeneity of Variances* pada *Levene Statistic*, dapat diketahui bahwa skala kinerja memiliki nilai signifikansi $0.189 > 0.05$, yang artinya varians data bersifat homogen atau populasi-populasi berasal dari varians yang sama. Sedangkan pada skala kontingensi memiliki nilai signifikansi $0.311 > 0.05$ sehingga artinya varians data bersifat homogen.

3. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program *SPSS* dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji linieritas yang dilakukan melalui program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut : Dari output tabel uji linearitas yang terlampir dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (P Value Sig.) pada baris *Linearity* sebesar 0,091. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja dan kontingensi terdapat hubungan yang linear.

4. Distribusi Penyebaran Skor Responden

Dari tabel hasil distribusi responden yang terlampir dapat dijelaskan bahwa skala kinerja memiliki nilai minimum 26 dan nilai maksimum 50 dengan mean atau rata-rata 38,8 serta standard deviasi sebesar 5,06. Sedangkan untuk skala kontingensi diperoleh nilai minimum 58 dan nilai maksimum 87 dengan mean atau rata-rata 79,36 serta standard deviasi sebesar 5,45.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *Pearson*, yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor variabel kontingensi dengan kinerja karyawan. Rumus korelasi *product moment* ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar dua variabel. Untuk penghitungannya dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*.

Berdasarkan tabel di atas diketahui, bahwa koefisien korelasi antara skala kontingensi dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,214 dengan nilai signifikansi atau probabilitas 0,257 ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis ditolak**. Artinya bahwa jika kontingensinya tinggi maka untuk kinerja tidak terpengaruh.

Dalam hal ini, untuk mengetahui sejauh mana kontingensi di masa mendatang dapat diprediksi munculnya kinerja, peneliti menggunakan regresi sederhana. Berikut deskripsi penghitungan regresi sederhana dengan menggunakan SPSS *for windows*. Hubungan antara variabel kontingensi (x) dan kinerja karyawan (y) mempunyai $R=0,214$ atau 21,4%. Dan besar sumbangan pengaruh variabel (x) terhadap (y) sebesar R Square (r^2) = 0,046 atau 4,6%. R Square (r^2) disebut koefisien determinasi, yang menggambarkan seberapa besar perubahan antar variasi dari variabel dependen yang dalam hal ini berarti 4,6% dari variansi koingensi bisa dijelaskan oleh variabel kinerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 4,6\% = 95,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. r^2 berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil r^2 , semakin lemah hubungan kedua variabel.

E. Pembahasan

Penelitian ini mengacu pada teori Fiedler (dalam Jewell, 1998) tentang gaya kepemimpinan kontingensi. Gaya kepemimpinan kontingensi ini ialah efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya, sejauh mana interaksi tersebut mempengaruhi perilaku pemimpin yang bersangkutan sehingga mampu memberikan pengaruh positif untuk kinerja karyawan.

Peneliti lebih mengarah pada pendapat dalam teori Fiedler (dalam Jewell, 1998), yang menitik beratkan pada efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya dan sejauhmana interaksi tersebut mempengaruhi perilaku pemimpin yang bersangkutan. Setelah melakukan penelitian, Diperoleh data dari lapangan yang hasilnya adalah pengaruh gaya kepemimpinan kontingensi di PT. Graha Prima Indonesia terhadap kinerja tidak begitu kuat hubungannya, hal tersebut terjadi karena ada variable-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2007), kepemimpinan adalah : Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Teori fiedler (dalam Jewell, 1998) hanya menitik beratkan pada jarak atau efektivitas pimpinan dan karyawan tidak pada memfalisasi usaha karyawan sehingga mampu mencapai tujuan bersama.

Sehingga apa yang disampaikan oleh Gary Dessler (dalam Lamatenggo, 2001) yang mendefinisikan penilaian kinerja sebagai evaluasi kinerja karyawan yang meliputi, kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian. tidak terdapat hubungan yang kuat karena dalam teori fieldler hanya pada hubungan dan efektifitas komunikasi langsung yang terjadi antara pimpinan direktu dan karyawan bagian yang bersinggungan langsung tidak pada karyawan yang pada struktur bawah yang harusnya punya tujuan yang sama pula.

Padahal dimana peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi sehingga bisa sesuai dengan keinginan perusahaan sesuai dengan Teori Path Goal (Evans, 1970; House, 1971; House&Mitchell, 1974 dalam Yukl, 1989) mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.

Stoner et. al (1996) menyatakan gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya.

Terdapat 30 aitem yang diuji cobakan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kontingensi di PT. Graha Prima Indonesia, terdapat 12 aitem yang valid pada taraf kepercayaan 95% sedangkan 18 aitem lainnya tidak valid. Dari uji coba reliabilitas seluruh aitem yang valid pada skala gaya kepemimpinan kontingensi, diperoleh koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,3402.

Angka tersebut dapat dikatakan kurang reliabel karena menurut Azwar (2003), koefisien yang tinggi adalah yang mendekati angka 1.00, dari 30 aitem yang telah disebarkan oleh peneliti, memperoleh hasil tidak adan hubungan yang signifikan antara variable kontingensi dengan variable kinerja, dari hasil yang didapat dilapangan karena hubungan dan efektifitas komunikasi hanya terjadi antara pimpinan direktur dan karyawan yang bagiannya bersinggungan langsung, tidak pada karyawan yang pada struktur bawah yang punya tujuan sama.

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat tarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kontingensi dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perolehan nilai koefisien korelasi $> 0,05$,pada level signifikansi 0,05.