Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Cahaya Setia Mulia

SKRIPSI



Oleh:

Nama	: Ivan Kalyana Padma
Nomor Mahasiswa	: 07311218
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Cahaya Setia Mulia

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir

guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di program Studi Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Oleh:

Nama	: Ivan Kalyana Padma
Nomor Mahasiswa	: 07311218
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku".

Yogyakarta, 29 Januari 2012

Penulis,



Ivan Kalyana Padma

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

CV. Cahaya Setia Mulia

SKRIPSI

Oleh :

Nama : Ivan Kalyana Padma

Nomor Mahasiswa : 07311218

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 29 Januari 2012

Telah disetujui untuk diujikan

Dosen Pembimbing,

Drs. H. Syafarudin Alwi, M. S

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Cahaya Setia Mulia

Disusun Oleh: IVAN KALYANA PADMA
Nomor Mahasiswa: 07311218

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan ***LULUS***
Pada tanggal : 19 Maret 2012

Penguji/Pemb. Skripsi	:	Drs. Syafaruddin Alwi, MS	.....
Penguji	:	Drs. Budi Sudjijono, MM	.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

Kata Mutiara

Semulia-mulianya manusia adalah orang yang mempunyai adab yang merendah diri ketika berkedudukan tinggi, memaafkan ketika berdaya membalas, dan bersikap adil ketika kuat – Khalifah Abdul Malik Marwan.

Jika anda bekerja semata-mata karena uang, anda tidak akan menjadi kaya karenanya. Tetapi jika anda mencintai pekerjaan yang anda lakukan itu, kejayaan akan menjadi milik anda. – Ray Krock

Jadikan dirimu bagai pohon yang rindang dimana insan dapat berteduh, jangan seperti pohon kering tempat sang punguk melepas rindu dan hanya layak dibuat kayu api - Anonim

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap iringan doa dan syukur Alhamdulillah kepada Allah S.W.T skripsi ini kupersembahkan untuk:

- *Ayahanda dan Ibunda, tercinta yang senantiasa mendukung dan merangkai do'a untuk keberhasilanku dengan tiap tetes keringat dan air mata suci.*

- *Adik-Adikku tersayang Avi dan Ami Luv U .*

- *Almamater dan kampusku tercinta "UII" Yogyakarta.*

Abstrak

Penelitian ini berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Cahaya Setia Mulia". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun populasi sekaligus sampelvdalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cahaya Setia Mulia sebesar 93 karyawan. Penelitian ini merupakan studi korelasional dengan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *simple sampling.* Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 17 for Windows.* Validitas data menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dan reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Coeffisient Alpha.* Analisis data menggunakan rumus regresi linier, pengujian hipotesis menggunakan uji-F dan uji-t, interpretasi hasil dengan tingkat keyakinan $\alpha = 5$ persen.

Uji validitas didapat bahwa semua item pernyataan variabel gaya kepemimpinan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan 2 item pernyataan prestasi kerja tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel}$) dan dihilangkan sehingga tidak dilakukan perhitungan lanjut untuk item yang tidak valid. Sedangkan dalam uji reliabilitas skor butir tiap variabel reliabel karena berkolerasi positif dengan komposit faktornya. Hasil analisis yang diperoleh dari uji regresi linier tunggal diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dukung oleh hasil yang signifikan pada uji-F (uji regresi serempak) dan uji-t (uji regresi parsial). Hasil penelitian didapat bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Disimpulkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

Kata Kunci: *gaya kepemimpinan, prestasi kerja*

Abstract

The title of this research was: "Influence of Leadership Style to Job Performance (Study Case in CV. Cahaya Setia Mulia)". The proposed hypothesis: leadership style have significance influence to the job performance. The responden contain 93 respondents. Retrieval of data using quesionaire with Likert scale for measurement that consist of 12 questions for leadership style and 15 questions for job performance. Data analysis using alpha Cronbach and corelation Product Moment. T-test and F-test take place for measurement with alpha 5 percent..

The purpose of this research was to determine wheather leadership style effect on job performance. Validity of analysis performed and nothing items leadership style are not valid, and 2 items job performance are not valid. Reability test have positive correlation between composite factors and it factors. The results from regressions analysis was leadership style have influence to job performance. This findings was supported by F test and t test. The result of the research has evidenced that leadership style were significantly related to the job performance. The Relation both leadership style and job performance were weak. There were another dimension that affect job performance.

Keywords: *leadership style, job performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Alhamdulillahirobil'alamin. Puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan kekuatan dan kesabaran, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Cahaya Setia Mulia".

Begitu banyak proses yang dialami penulis dalam penyelesaian skripsi ini, semua tak lepas dari peran berbagai pihak yang telah membantu baik berupa do'a, bimbingan, dorongan dan kerjasama secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec, Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menempuh perkuliahan di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberikan ijin sehingga penelitian dan skripsi ini dapat terlaksana.
3. Bapak Dr. D. Agus Hardjito, M.Si, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberikan ijin sehingga penelitian dan skripsi ini dapat terlaksana.

4. Bapak Drs. H,Syafarudin Alwi,M.S. Dosen Pembimbing yang selalu memberikan motivasi dan dorongan dalam pembuatan skripsi sampai tahap penyelesaian.
5. Bapak Budisudjijono, MM selaku dosen penguji, terimakasih atas dukungan pada saat pengujian skripsi.
6. Seluruh Dosen, Staf pengajar, serta karyawan jurusan Ekonomi Manajemen dan Perpustakaan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah menyediakan buku-buku dan pelayanan terbaik.
7. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materiil serta do'a yang tiada henti mengalir untukku.
8. Teman-teman KKN unit 104 Harri ,Citra, Anin, Rizky, Dwi, Gita atas kerjas samanya sewaktu di posko.
9. Untuk Bambang dan Mas Probo, terimakasih atas segala bantuan serta waktu luang menemani kala mengerjakan skripsi ini.
10. Komunitas MATO kopi, Taqien, Fuad, Djimbrut, Miko, Ajis, Jarwo, Lukman, Icho, Dani, Nasir, Henry, Singo, Wisnu, Anang, Samsul, Mufid, Pak Guru, Kancil, Udin, Ade, Adul serta teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Anak-anak Kere-Hore & Ezmoca 07 atas jalinan pertemanan dan persaudaraan.
12. Teman-teman Manajemen angkatan 2007, Bedjoe, David, Seto, Hendri, Maryanto, Shelly, Melli, Icha, Lutfi, Ita, Arya, Rizky, Cimenk, Ihsan,

Ibhe, Arip, Adi, Heri, Loko, Uvha, Chintya, Ardian, Pelok, Nazli, Ramzi, Maryanto makasih atas kerjasama selama kuliahnya.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan, Amin. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna, karena keterbatasan yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللهِ وَبَرَكَاتُهُ

Yogyakarta, 08 Februari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul…….…….. i

Halaman Sampul Depan Skripsi……..... ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme….....……..…… iii

Halaman Pengesahan Skripsi……..…..... iv

Halaman Pengesahan Ujian Skripsi……. v

Kata Mutiara dan Persembahan…….……..…… vi

Abstrak…….……..... vii

Kata Pengantar……. ix

Daftar Isi……... xii

Daftar Tabel…….. xv

Daftar Tabel 1..... xvi

Daftar Tabel 2..... xvii

Daftar Gambar…….. xviii

Daftar Lampiran..... xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian …….. 1

1.2. Rumusan Masalah Penelitian..…….. 4

1.3. Tujuan Penelitian..…… 4

1.4. Manfaat Penelitian……. 4

.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu……..... 6

2.2. Landasan Teori……..... 8

2.2.1. Kepemimpinan…..……..……..... 8

2.2.2. Gaya Kepemimpinan…..……..……..... 9

2.2.3. Gaya Kepemimpinan yang Ideal……... 16

2.2.4. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja..... 16

2.3. Prestasi Kerja..... ……..... 17

2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja..... 18

2.3.2. Kegunaan Prestasi Kerja..... 20

2.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja..... 23

2.4. Kerangka Pemimkiran……...……...……..... 24

2.5. Hipotesis Penelitian 24

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Deskripsi Lokasi dan Sampel Penelitian ……. 25

3.2. Variabel Penelitian ..…… 26

3.3. Definisi Oprasional Variabel Penelitian ……..... 26

3.4. Jenis Data .....…… 30

3.5. Metode Pengambilan Data …… 30

3.6. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian ……..... 31

3.7. Metode Analisis Data……..... 36

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian..... 39

4.2. Analisis Kuantitatif ……..... 44

4.3 Analisis Korelasi Indikator Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja 47

4.4.Analisis Hipotesis..... 50

4.5. Uji Hipotesis..... 52 55

4.6. Pembahasan..... 59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 60

5.1. Kesimpulan..... 61

5.2. Saran……..... 61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1. Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel 32

Tabel 3.2. Korelasi Skor Item dengan Skor Totalnya 33

Tabel 4.1. Kategori Skor Berdasarkan Kurva Normal Baku 39

Tabel 4.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Demografi..... 40

Tabel 4.3. Uji Normalitas Variabel penelitian 44

Tabel 4.4. Uji Multikolinieritas 45

Tabel 4.5. Uji Linearitas 47

Tabel 4.6. Pearson Correlation Matrix 48

Tabel 4.7. Hasil Analisis Regresi 50

Tabel 4.8. Hasil Uji Hipotesa..... 52

DAFTAR TABEL

Tabel ..... Halaman

3.1. Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel 32

3.2. Korelasi Skor Item dengan Skor Totalnya ……..... 33

3.3. Korelasi Skor Item dengan Skor Totalnya pada Variable Bebas..... 34

3.4. Hasil Pengujian Reliabilitas..... 36

3.5. Kategori Skor Berdasarkan Kurva Normal Baku..... 39

3.6. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 40

3.7. Penilaian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin terhadap
Variabel Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja..... 40

3.8. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia..... 41

3.9. Penilaian Responden Berdasarkan Usia terhadap
Variabel Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja…… 42

4.0. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan..... 42

4.1. Penilaian Responden Berdasarkan Pendidikan terhadap
Variabel Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja…… 43

4.2 Uji Normalitas Variabel penelitian..... 44

4.3. Uji Multikolinieritas..... 45

4.4. Uji Linearitas..... 47

4.5. Pearson Correlation Matrix ……..... 48

4.6. Hasil Analisis Regresi ……..... 50

4.7. Hasil Uji Levene Statistic..... 52

4.7. Hasil Uji Levene Statistic.....

Tabel Halaman

4.8. Hasil Uji Anova..... 53

4.9. Uji t..... 53

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1 Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian..... 24

4.1. Uji Heteroskedastisitas Model I..... 46

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian…… 62

Lampiran 2. Data hasil Penelitian…… 67

Lampiran 3. Validitas dan Reabilitas Hasil Penelitian…… 69

Lampiran 4. Uji Normalitas Hasil Penelitian……. 74

Lampiran 5. Distribusi frekuensi Hasil Penelitian……... 75

Lampiran 6. Analisis Regresi Variabel Hasil Penelitian……... 76

Lampiran 7. P Plot……. 79

Lampiran 8. Uji t…… 80

Lampiran 9. Korelasi……. 82

Lampiran 10. Identitas peneliti…… 83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Mewujudkan sebuah organisasi yang mampu bersaing pada pasar global, memiliki nilai jual, serta mampu menghasilkan produk yang bermutu tinggi tentu tidak lepas dari adanya peran sumber daya manusia yang berkualitas, yang berpengetahuan dan berwawasan luas, selain itu juga yang berkemampuan dan mempunyai semangat kerja yang kuat. Seorang karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki etos kerja dan produktifitas yang tinggi, mengerti dan tanggap terhadap tugas-tugas dan kewajibanya, mampu mengembangkan keterampilan dan keahlian yang ia miliki, serta mampu mengikuti arus perubahan dan perkembangan teknologi yang ada

Tidak dipungkiri bahwa manusia memegang peranan yang signifikan bagi kemajuan dan salah satu aset terpenting untuk tercapainya cita-cita serta harapan sebuah perusahaan, dimana manusia adalah pemegang, pengelola, dan pengendali dari segala sumber daya dan aspek-aspek yang ada dalam kegiatan operasional sebuah perusahaan, karena percuma saja jika memiliki tekhnologi yang canggih namun tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang mumpuni.

Pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia itu sendiri tidaklah mudah dibandingkan dengan mengelola sumber daya yang lain, hal ini dilihat dari manusia itu sendiri pada hakikatnya adalah makhluk yang dibekali dengan perasaan, pikiran, serta nafsu yang selalu berubah setiap detiknya.

Sumber daya manusia atau yang lebih kerap disebut dengan karyawan tentunya memiliki hasrat dan keinginan tersendiri yang ingin dipenuhi oleh perusahaan seperti lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, jaminan keselamatan kerja, upah yang memadai, serta keharmonisan hubungan antar karyawan dan pemimpin perusahaan. Begitu juga dengan perusahaan yang menginginkan agar karyawan-karyawannya mampu bekerja dengan penuh kesungguhan dan pengabdian guna tercapainya tujuan serta harapan perusahaan.

Pengembangan serta pengelolaan sumberdaya manusia sebagai aset yang paling utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan demi tercapainya harapan perusahaan dan prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawannya tentu tidak berjalan dengan sendirinya. Salah satu kunci utamanya adalah peranan dari figur seorang pemimpin yang ada di dalamnya.

Peran seorang pemimpin menjadi penentu berhasil atau tidaknya perusahaan atau organisasi yang dia pimpin, bagaimana seorang pemimpin mampu mengelola, menggerakkan, memberikan motivasi dan mengembangkan seluruh potensi-potensi yang ada dalam perusahaan tersebut. Pemimpin yang berhasil adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan, dan kelebihan pada suatu bidang tertentu sehingga dia mampu mepengaruhi orang-orang untuk melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Figur seorang pemimpin dan gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi hal yang paling utama. Dalam pengaplikasiannya seorang memiliki gaya kemimpinan yang berbeda-beda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang

lainya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin memiliki perilaku atau ciri tersendiri dalam mengelola apa yang dia pimpin dan apa yang dia kerjakan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/organisasinya (Nawawi, 2006:74)

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 1985:1). Setiap individu atau karyawan menginginkan pencapaian prestasi di dalam pengabdiannya terhadap perusahaan, prestasi kerja yang diperoleh oleh tiap individu tidaklah sama, hal ini didukung karakteristik dan situasi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Prestasi kerja memunculkan sebuah interaksi positif dari para penyelia untuk berhubungan lansung dengan pegawai mereka dalam hal pengarahan dan umpan balik yang diterima oleh para pegawai.

Faktor pendukung tercapainya prestasi kerja para karyawan di dalam pelaksanaan tugasnya salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan, Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitan dengan judul: "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Cahaya Setia Mulia".**

1.2. Rumusan masalah

1. Gaya kepemimpinan apakah yang diterapkan pimpinan CV. Cahaya Mulia, Sambisari Purwomartani Kalasan Sleman Yogyakarta, apakah gaya kepemimpinan berorientasi tugas ataukah berorientasi hubungan?
2. Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan CV. Cahaya Mulia, Sambisari Purwomartani Kalasan Sleman Yogyakarta pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV.Cahaya Setia Mulia.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan manakah yang berlangsung dan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV.Cahaya Setia Mulia.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti

   Mencari kajian empirik tentang fenomena manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam CV. Cahaya Setia Mulia

2. Bagi organisasi

   Sebagai bahan perkembangan tentang keefektifan dari gaya kepemimpinan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi pihak luar

Baik akademis maupun kalangan umum diharapkan penelitian ini dapat menjadi wacana guna menambah wawasan serta menjadi sumber referensi bagi para penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian terdahulu

Menurut **Diah** (2000) dalam penelitianya yang berjudul "Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi pada Hotel Quality Yogyakarta", dapat disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis I menganggap ada pengaruh kuat diantara variable bebas (Gaya Kepemimpinan) dan variable terikat (Semangat Kerja Karyawan) hal ini dibuktikan dengan melihat pada perhitungan F_{hitung} (25,103) > F_{tabel} (2,5226), yang artinya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan hotel Quality Yogyakarta yang terdiri dari variable Gaya kepemimpinan Direktif (X_1), Gaya kepemimpinan Mendukung (X_2), Gaya kepemimpinan Partisipatif (X_3), Gaya kepemimpinan Berorientasi prestasi (X_4) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Hotel Quality Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R Squared sebesar 0,662 maka dapat diartikan bahwa 62,2% semangat kerja karyawan Hotel Quality Yogyakarta dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sedangkan untuk mempengaruhi pengaruh ditunjukkan dengan nilai R multiple sebesar 0,789 yang berarti R mendekati angka 1.
2. Hipotesis ke II terbukti, pembuktian ini dilihat dari persamaan regresi berganda yang terdiri dari Gaya kepemimpinan Direktif (X_1), Gaya kepemimpinan Mendukung (X_2), Gaya kepemimpinan Partisipatif (X_3),

Gaya kepemimpinan Berorientasi prestasi (X_4) persamaan tersebut yaitu Y= 1,023+0,135X_1+0,228X_2+0,314X_3+0,191X_4 ini berarti bahwa variable gaya kepemimpinan partisipatif merupakan factor yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan Hotel Quality Yogyakarta yaitu sebesar 0,314.

Menurut **Kamil** (2009) dalam penelitianya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepamimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis di RSUI Harapan Anda Tegal" dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUI Harapan ANda Tegal dapat dibuktikan. Sedangkan koefisien determinasi ganda (*Adjust* R^2) sebesar 0,557, hal ini berarti variable bebas tersebut memiliki kontribusi sebesar 55,7% terhadap prestasi kerja karyawan RSUI Harapan Anda Tegal, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa variable gaya kepemimpinan paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 31,1% terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan variable motivasi berpengaruh sebesar 25% dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Bennis adalah : proses yang digunakan pejabat menggerakkan bawahanya untuk berlaku sesuai dengan cara yang diharapkan (Suganda 1986:62). Kepemimpinan menurut Tead (*The art of leadership*), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan (Kartini 1983;106). Kepemimpinan menurut Hoyt (*Aspect of modern Public Administration*), kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang (Suganda 1986:62).

Menurut Terry (Dharma, 1996) kepemimpinan adalah aktivitas yang mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara suka rela, sementara itu menurut Tannenbaum, Weschler, dan Messarik (Dharma, 1996) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi yang diarahkan melalui proses komunikasi, pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Menurut Knotz dan Donnel (Dharma, 1996) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang orang-oang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Studi empirik mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses dinamis, yang berbeda dari satu situasi ke situasi yang lain dengan perubahan pada pemimpin, pengikut, dan situasi. Menurut Dubin (Nawawi dan Martini, 1993) kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kekuasaan dan pembuat keputusan. Kepemimpinan menurut Humphill adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interiaksi kelompok yang

konsisten dan bertujuan untuk menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan.

Berdasarkan pengertian-pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi, mempunya kedudukan strategis dan merupakan gejala social yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok.

2.2.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Flippo dalam bukunya yang berjudul *Principle of Personel Management* yaitu sebagai suatu pola tingkah laku yang di rancang untuk mengitegrasikan tujuan organisasi dengan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrahman dan Husnan 1991:224).

Setiap pemimpin memiliki gaya atau cara tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahanya untuk mau bekerja. Gaya atau *leadership styles* ini ada beberapa ragam, yang dapat dipilih untuk mencocokanya dengan situasi dan bawahan yang di hadapi. Oleh karena itu para manager atau pemimpin unit harus mampu mengenal dulu situasi lingkungan atau keadaan dan sifat serta sikap para bawahan yang harus dipimpinnya, agar dapat menerapkan cara memimpin yang paling tepat atau sesuai. Tergantung kepada siapa dan bagaimana sikap dan sifat yang dipimpinnya, maka gaya kepemimpinan pemimpin tadi mungkin akan berbeda-beda pada setiap saat tertentu (Sugandha 1986:70).

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yang secara terinci dijabarkan menjadi delapan pola. Ketiga pola dasar dalam gaya kepemimpinan tersebut adalah (Nawawi 2006 ; 83) :

1. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, tanpa campur tangan orang lain.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerjasama. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama, dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing, yang tidak dapat dilaepaskan dari kebersamaan dalam satu unit atau organisasi sebagai satu kesatuan
3. Gaya kepemimpinan mementingkan hasil yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan kelompo/organisasi, pemimpin menaruh perhatian besar dan memiliki keinginan yang kuat, agar setiap anggota berprestasi sebesar besarnya.

Berdasarkan ketiga pola dasar Gaya Kepemimpinan diatas maka dapat terbentuk delapan perilaku kepemimpinan. Kedelapan Gaya Kepemimpinan itu (Nawawi 2006:85) adalah:

1. Otokrasi (*Autocrat)*

   Perilaku kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri (karakteristik) sebagai berikut :

   a. Pelaksanaan tugas merupakan kegiatan terpenting. Untuk itu orang-orang yang dipimpin harus diberi intruksi-intruksi agar melaksanakan

tugas-tugasnya.

b. Menyenangi ditakuti dan akibatnya kurang disenangi orang-orang yang disampingnya, senang bertindak keras dan disiplin yang kaku, dan senang menjatuhkan sanksi/hukuman agar ditakuti.

c. Pendapat dari bawahan bukan saja dianggap tidak benar, tetapi dinilai tidak perlu dan dianggap menantang dan membangkang. Mudah terjadi konlik dan pimpinan sebagai atasan selalu merupakan pihak yang benar.

d. Orang-orang yang dipimpin tidak bersatu dan terpecah-pecah dalam kelompok-kelompok kecil. Di antaranya ada anggota atau kelompok ysng dibina menjadi mata-mata dan memang senang mengambil hati bahkan menjilat pada pimpinan. Akibatnya orang atau kelompok lain lebih senang menghindari pertemuan langsung dengan pimpinan.

2. Otokrasi yang disempurnakan *(Benelovet Autokrat).*

Perilaku dalam kepemimpinan ini menunjukkan ciri-ciri (karakteristik) sebagai berikut :

a. Pimpinan berorientasi pada hasil dan tidak sekedar memerintah, tetapi juga berusaha memberikan motivasi agar tumbuh kesediaan melaksanakan pemerintah.

b. Tugas orang yang dipimpin adalah melaksanakan dan mentaati perintah, namun pemimpin memiliki kemampuan dalam memberikan petunjuk cara mengerjakan perintah secara efektif dan efisien.

c. Pemimpin memuntut ketaatan dan kepatuhan, dengan membuat dan menetapkan peraturan-peraturan dan mengawasi pelaksanaanya. Dengan

demikian seolah-olah ketaatan dan kepatuhan yang dituntut bukan kepada pimpinan tetapi pada peraturan-peraturan, yang isinya lebih berpihak pada pada kepemimpinan pada kepentingan pemimpinan.

3. Birokrat (*Bureaucrat).*

   Perilaku dalam kepemimpinan ini menunujukkan ciri-ciri (kaarakteristik) sebagai berikut :

   a. Bekerja harus sesuai dan mengikuti secara ketat sema peraturan, prosedur, dan mekanisme yang sudah ditetapkan. Prosedur dan mekanisme kerja lebih diutamakan dari pada kerja sama dan hasil yang akan dicapai.
   b. Menuntut ketaatan pada perintah pimpinan yang lebih tinggi, dengan membuat atau mencari peraturan yang memberikanya. Dengan demikian bilamana terjadi ketidaktaatan akan diartikan merugikan kelompok/organisasi sesuai dengan peraturan. Ketidaktaatan seolah-olah bukan karena pemimpinan, yang tidak mustahil keliru dalam membuat keputusan dan memberikan perintah.
   c. Kurang efektif dalam melaksanakan tugas-tugas dan bersifat saling menunggu. Kondisi itu terjadi karena peimpin mengutamakan prosedur dan mekanisme kerja sesuai aturan, sehingga kegiatan hanya dapat dimulai bilamana keputusan telah dibuat dan diperintahkan pelaksanaanya.

4. Pelindung dan Penyelamat (*missionary)*

   a. Melaksanakan tugas-tugas secara santai, agar dapat menghindari tekanan

emosional/psikis pada orang-orang yang dibantu atau ditolong. Kesantaian terutama dimaksudkan menghindari formalitas dan birokrasi yang tidak perlu, sehingga orang yang dibantu merasa diakui dan dihormati keberadaanya. Melalui pelayanan yang bersifat manusiawi.

b. Memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi dalam menghormati, menghargai orang lain dan mengendalikan diri. Namun kemampuan dan kemauan itu tidak didasari oleh pandangan bahwa manusia sebagai subjek. Manusia dipandang sebagai objek yang memerlukan pertolongan karena tidak mampu menolong dirinya sendiri.

c. Kurang berminat memecahkan masalah-masalah yang terdapat didalam organisasi, karena lebih mengutamakan memenfaatkan organisasi untuk kepentingan orang lain yang memerlukannya dalam masyarakat pada umumnya.

5. Memajukan dan mengembangkan organisasi (*Developer)*

Perilaku dalam kepemimpinan ini menunjukkan ciri-ciri (karakteristik) sebagai berikut :

a. Mahir berorganisasi terutama dalam mewujudkan dan membina kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Disamping itu bahkan mengarah pada menerapkan langkah-langkah manajemen dan administrasi dalam mewujudkan kepemimpinanya.

b. Bekerja secara efektif, efisien dan bertanggung jawab dalam menggerakkan orang lain untuk mewujudkan tujuan organisasi.

c. Memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi dalam menghormati,

mengahargai dan memperlakukan orang lain sebagai subyek. Kemampuan dan kemauan itu merupakan manifestasi dari kesadaran mengendalikan diri dengan pemahaman bahwa sebagai subyek merupakan individu yang berbeda kecerdasan, bakat, kehendak, batas kemampuan fisiknya, perasaan, dan berbagai aspek kepribadian lainya.

6. Eksekutif (Pelaksana)

   Perilaku dalam kepemimpinan ini menunjukkan ciri-ciri (karakteristik) sebagai berikut :

   a. Berusaha menumbuhkan partisipasi aktif orang-orang yang dipimpin, dengan kemampuan memberikan motivasi yang memadukan kepentingan individu dengan kepentingan bersama/organisasi.
   b. Memiliki semangat, moral, loyalitas dan dedikasi kerja yang tinggi, sehingga menjadi teladan bagi orang-orang yang dipimpinya.
   c. Mampu menumbuhkan rasa aman, karena dalam mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif memperlakukan orang lain sebagai orang dewasa yang matang dan bertanggung jawab. Perlakuan seperti itu tidak berbeda dalam menghadapi orang lama atau pendatang baru.

7. Kompromi (*Compromiser)*

   Perilaku dalam kepemimpinan ini menunjukkan ciri-ciri (karakteristik) sebagai berikut :

a. Cenderung senang berusaha untuk menyenangkan pimpinan yang lebih tinggi (atasan) atau yang berpengaruh dalam kegiatan organisasi, dengan kata lain bersifat suka mengambil muka, berpura-pura dan bahkan penjilat.

b. Cenderung tidak mengerjakan tugas dengan baik, terutama jika tahu dan yakin bahwa yang lebih tinggi (atasan) tidak melihat proses dan hasilnya. Perilaku seperti itu disebabkan pemimpin bersifat mendua hati antara menyelesaikan tugas sebagai tanggung jawabnya, dan bekerja hanya untuk mengambil muka.

c. Mampu menjalin hunbunga baik dengan orang-orang yang dipimpin, namun hanya dimanfaatkan dan diperalat agar mau bekerja yang memungkinkan dirinya dinilai positif oleh pimpinan yang lebih tinggi. Hubungan itu dimanfaatkan untuk meyakinkan pimpinan yang lebih tinggi (atasan) mengenai kemampuan kerjanya, meskipun sebenarnya yang bekerja adalah orang lain.

8. Pembelot (*Deserter)*

Perilaku dalam kepemimpinan ini menunjukkan ciri-ciri (karakteristik) sebagai berikut :

a. Menghindar dari tugas dan tanggung jawab. Pemimpin tidak menghiraukan tugas-tugas da tanggung jawab menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang-orang yang dipimpin agar bekerja atau melakukan kegiatan untuk mencapai mencapai tujuan organisasi.

b. Hanya melibatkan diri pada tugas-tugas yang ringan, mudah dan tidak banyak menggunakan energi, baik fisik maupun psikis

c. Cenderung suka mengabaikan orang lain, tetapi senang menyabot, karena didasari oleh rasa iri hati jika melihat orang lain lebih sukses. Sering menimbulkan rasa kecewa para pimpinan yang sama jenjangnya, bahkan orang-orang yang dipimpinya, karena perilakunya yang tidak terpuji itu

bersifat merugikan.

2.2.3. Gaya kepemimpinan yang ideal

a. Berfikir efektif dalam menetapkan keputusan. Dalam hal ini kemampuan seseorang dalam berfikir secara efektif dibagi menjadi dua bagian diantaranya (Nawawi 2006 ; 159)
    1) Berfikir secara intra personal, yakni yang berlangsung didalam psikis/otak seseorang, yang bersangkutan dengan atau untuk dirinya sendiri.
    2) Berfikir bersifat inter personal, yakni yang berlangsung didalam psikis/otak seseorang, yang berhubungan dengan dan berakibat sesuatu pada orang lain.
b. Mengkomunikasikan hasil berpikir
c. Meningkatkan partisipasi dalam pemecahan masalah
d. Menggali dan meningkatkan kreatifitas

Selanjutnya pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau terjun ditengah-tengah mereka yang harus dipimpinya untuk membangkitkan gairah kerja dan semangat kerja sama (Sugandha 1986 ; 90), ia selalu peka terhadap masalah dan selalu giat memikirkan pemecahan serta melakukan tindakan dengan tepat.

2.2.4. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Prestasi kerja

Organisasi yang berhasil adalah yang mampu menciptakan sebuah hubungan dan komunikasi yang positif antara atasan dan bawahan. Keharmonisan serta keselarasan yang terbangun diantara keduanya serta umpan balik yang efektif, adanya kesadaran dari masing-masing individu baik pemimpin maupun bawahan bahwa mereka berada pada satu visi dan misi yang sama yakni kemajuan organisasi.

Kesadaran seorang atasan untuk mampu menggerakkan, membimbing, mendorong, dan mengembangkan bawahanya agar mampu bekerja secara efektif dan penuh kesungguhan, disamping itu kesadaran karyawan untuk mengerti akan tugas masing-masing serta pengabdian akan memberikan sumbangsih terhadap pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang didukung oleh partisipasi karyawan yang baik dan semangat yang tinggi untuk menjamin keberhasilan mereka dalam pencapaian tujuan yang bersifat individual (prestasi) maupun yang bersifat organisasional. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga produktifitas serta prestasi kerja yang didapat akan naik.

Prestasi kerja menurut (Supardi 1989:63) prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dapat dicapai dan ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya. Keberhasilan seseorang dalam bekerja atau dalam pencapaian prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa factor, baik itu berasal dari dalam diri sendiri atau berasal dari luar (lingkungan).

2.3. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 1995:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja menurut (Hasibuan 2005; 94) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut (Handoko, 1992:105) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dengan waktu. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipertugaskan maka tugas manajemen adalah melakukan penilaian prestasi kerja karyawan tersebut. Penilaian prestasi kerja karyawan ini harus dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Prestasi kerja menurut (Handoko, 1996;135) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

2.3.1. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Faktor-faktor prestasi kerja adalah :

1. Mutu, meliputi sejauh mana kecermatan pekerjaanya, ketelitian dan ketuntasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya, serta dapat diterimanya kerja yang dilaksanakan.

2. Produktifitas, meliputi sejauh mana efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan jabatan, meliputi sejauh mana keterampilan dan informasi teknis atau praktis yang digunakan pada jabatan oleh karyawan.
4. Kehandalan, meliputi sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjutnya.
5. Ketersediaan, meliputi sejauh mana seorang karyawan menepati waktunya atau disiplin waktu, meninjau periode istirahat yang ditetapkan, dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Ketidaktergantungan, meliputi sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaanya tanpa pengawasan dari pemimpin.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kualitas kerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian kerja.
2. Kuantitas kerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tugas tambahan.
3. Ketangguhan merupakan hal-hal yang berkaitan dengan ketaatan mengikuti peraturan keselamatan dengan baik, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
4. Sikap merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Supardi 1989;169), faktor-faktor penilaian prestasi kerja yaitu:

1. Kualitas kerja, yang meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, yang meliputi output atau keluaran, target kerja dalam kuantitas kerja.
3. Pengetahuan, yang merupakan kemampuan seorang karyawan dinilai dari pengetahuanya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun teknis atas pekerjaanya.
4. Penyesuaian pekerjaan, yang merupakan suatu penilaian pekerjaan yang ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru serta kecepatan berfikir, dan bertindak dalam bekerja.
5. Faktor ketangguhan, yang merupakan pengukuran dari segi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas misalnya keandalan dalam melaksanakan peraturan kerja, inisiatif, disiplin, dan sebagainya.
6. Faktor hubungan kerja, penilaian berdasarkan sikap karyawan dan sikap terhadap atasan serta kesediaan menerima perubahan dalam bekerja.
7. Faktor keselamatan kerja, yang menyangkut penilaian bagaimana penilaian karyawan terhadap keselamatan kerja.

2.3.2. Kegunaan Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja (*perforance apparsial*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan–kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut (Handoko 1996:135) :

1. Perbaikan Prestasi Kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

   Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainya

3. Keputusan-keputusan Penempatan

   Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masalalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masalalu

4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

   Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan Dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing

   Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan Informasional

   Prestasi kerja yang jelek mungki menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

   Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja Yang Adil

   Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan intrernal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan Eksternal

    Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

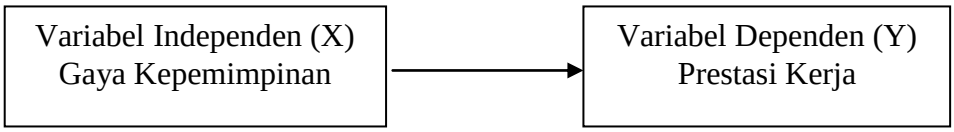
Pencapaian prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa factor dan diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan. Seorang pemimpin dengan Gaya Kepemimpinan yang efektif tentu akan mendorong semangat karyawanya untuk lebih mampu meningkatan totalitas kerja dan mengembangkan seluruh potensi-potensi yang ada pada perusahaan.

Seorang pemimpin perusahaan yang unggul dan bijaksana harus dapat memberikan kepuasan dalam bekerja kepada para karyawanya, dan selalu membangkitkan semangat serta gairah bekerja mereka. Dari pihak pemimpin sendiri haruslah memilki kemampuan mengkoordinasi, mengkonsepsikan sekaligus menjabarkan tujuan organsasi dengan jelas, adil dan tidak berat sebelah, serta mampu memotivasi karyawanya untuk lebih giat dalam bekerja dan bersemangat untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja menurut (Supardi 1989:63) prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dapat dicapai dan ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya. Keberhasilan seseorang dalam bekerja atau dalam pencapaian prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa factor, baik itu berasal dari dalam diri sendiri atau berasal dari luar (lingkungan).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan bisa dibentuk atau dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesa 1

   H_o: Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Cahaya Mulia, Sambisari Purwomartani Kalasan Sleman Yogyakarta.

   H_a: Tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Cahaya Mulia, Sambisari Purwomartani Kalasan Sleman Yogyakarta.

2. Hipotesa 2

   H_o: Gaya kepemimpinan berorientasi hubungan merupakan gaya kepemimpinan yang dipakai pimpinan CV. Cahaya Mulia, Sambisari Purwomartani Kalasan Sleman Yogyakarta.

   H_a: Gaya kepemimpinan berorientasi hubungan bukan merupakan gaya kepemimpinan yang dipakai pimpinan CV. Cahaya Mulia, Sambisari Purwomartani Kalasan Sleman Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta dengan mengambil obyek Cv. Cahaya Setia Mulia Sambisari Purwomartani Kalasan Sleman Yogyakarta.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang cirri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Cv. Cahaya Setia Mulia Sambisari Purwomartani Kalasan Sleman Yogyakarta sebanyak 93 orang.

3.2.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana besar populasi telah diketahui. Besarnya sampel harus diambil untuk mendapatkan data yang representatif, beberapa penelitian menyatakan bahwa sebenarnya sampel tidak boleh kurang dari 10 persen dan ada pula penelitian yang menyatkan bahwa besarnya sampel minimal 5 persen dari satuan-satuan elementer dari populasi (Singarimbun, 2008:152).

Menurut Singarimbun (2008), pengambilan sampel bisa menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{(Z\,1/2\,a).S^2.N}{E^2(N-1) + (Z\,1/2\,a)^2.S^2}$$

Keterangan:
E= deviasi sampling maksimum yang diinginkan,
Z= luas kurva normal standar untuk α = 0.05, berdasarkan tabel 1.96
α = tingkat signifikansi,
S= standar deviasi sampel,
N= jumlah populasi,
n= jumlah sampel penelitian

Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 karywan maka diambil kesimpulan bahwa jumlah sampel penelitian yang diambil sebesar jumlah populasi yaitu 93 karywan. Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2012.

3.2. Variabel Penelitian

Variable penelitian perlu diidentifikasi untuk mengarahkan dan memberikan batasan pada masalah yang hendak diteliti. Identifikasi variable dalam penelitian ini adalah :

1. Variable bebas (Independent Variable = X) : Gaya Kepemimpinan
2. Variabel terikat (Dependent Variabel = Y) : Prestasi Kerja

3.3. Definisi Operasional Variable Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku atau cara yang digunakan untuk mendorong bawahan guna tercapainya tujuan tertentu. Keefektifitasan kepemimpinan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya mempengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja lebih baik, secara total, dan

penuh pengabdian untuk terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi. Gaya kepemimpinan kerja sebagai variabel independent (X):

a. Gaya kepemimpinan berorientasai pada tugas yaitu :
    1) Disiplin kerja
    2) Pengawasan kerja
    3) Intruksi pimpinan
    4) Cara kerja karyawan
    5) Pengarahan tujuan
    6) Teguran dan arahan
b. Gaya kepemimpinan berorientasi pada hubungan karyawan yaitu :
    1) Keterlibatan pengambilan keputusan
    2) Motivasi
    3) Kerjasama
    4) Saling menghormati

2. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai manusia/karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaanya secara efektif dan efisien. Hal ini merupakan timbal balik yang diterima oeh karyawan atas apa yang telah ia kerjakan. Prestasi kerja sebagai variable dependent (Y) :

a. Kualitas kerja

Merupakan hal-hal yag berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan kerja. Indikatornya adalah :

1) Ketelitian kerja
2) Pemeliharaan alat-alat kerja
3) Kerapian kerja
4) Kecepatan kerja

b. Kuantitas keerja

Merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tugas tambahan. Indikatornya adalah :

1) Kemampuan menyelesaikan tugas rutin
2) Kemampuan menyelesaikan tugas ekstra (lembur)
3) Prestasi dalam tugas baru

c. Pengetahuan

Merupakan kemempuan seorang karyawan yang dinilai dari pengetahuanya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan ketentuan kerja, penggunaan alat kerja maupun teknis atau pekerjaanya. Beberapa Indikatornya adalah :

1) Pengetahuan teknis yang berhubungan dengan pekerjaan
2) Pemahaman ketentuan kerja
3) Kecepatan kerja dengan kualitas kerja yang telah di tentukan
4) Ketepatan pemahaman kertas kerja yang dibutuhkan

d. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan suatu penilaian pekerjaan yang ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan maupun adanya

tugas baru serta ketepatan berfikir, dan bertindak dalam bekerja. Beberapa indikator dari peyesuaian pekerjaan yaitu :

1) Kecepatan berfikir dan bertindak
2) Penyesuaian tugas baru
3) Kesediaan mengikuti pekerjaan

e. Kehandalan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang berupa hal-hal yang berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan mengenai penyelesaian tugas dan tindak lanjutnya. Beberapa indikator dari kehandalan yaitu :

1) Keterampilan
2) Melaksanakan tugas dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan
3) Disiplin
4) Kerajinan
5) Presatasi dalam melaksanakan tugas yang sulit
6) Inisiatif

f. Hubungan kerja

Penilaian berdasarkan sikap karyawan dan sikap terhadap atasan serta kesediaan menerima perubahan dalam bekerja. Beberapa indikator dari huhbungan kerja yaitu :

1) Sikap terhadap karyawan lain
2) Sikap terhadap atasan
3) Sikap terhadap peraturan

g. Keselamatan kerja

Mengenai penilaian bagaimana penilaian karyawab terhadap keselamatan kerja. Beberapa indikator dari keselamatan kerja yaitu :

1) Perhatian terhadap keselamatan kerja diri dan karyawan lain
2) Sikap[terhadap keselamatan kerja
3) Perhatian terhadap kondisi bahaya
4) Kehati-hatian

3.4. Jenis Data

Data adalah informasi yang diakui kebenararnya dan akan menjadi dasar untuk dianalisis dalam penelitian.

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari tempat penelitian

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan mencari keterangan dalam buku bacaan atau literatur, keterangan-keterangan yang berhubungan dengan masalah yang merupakan data teoristis.

3.5. Metode Pengambilan Data

Kuesioner juga sering dikenal sebagai angket. Kuesioner merupakan sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh orang yang akan diukur (responden). Dengan kuesioner Kita dapat mengetahui keadaan atau data pribadi seseorang, pengalaman atau pengetahuan dan lain-lain yang dimilikinya. Dalam

penelitian yang akan dilakukan terdapat dua bagian pertanyaan yaitu :

1. Bagian pertama, berisi tentang pertanyaan tentang demografi karyawan
2. Bagian kedua, berisi pertanyaan sesuai dengan indikator dalam penelitian ini

Dalam penelitian ini digunakan skala 4 likert yang terdiri dari sangat setuju, Setuju, Tidak Setuju sangat tidak setuju. Untuk skor jawaban atau penilaian adalah sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) diberi skor = 5
2. Setuju (S) diberi skor = 4
3. Netral (N) diberi skor = 3
4. Tidak setuju (TS) diberi skor = 2
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Validitas menyatakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatau alat ukur dalam melakukan fungsi ukuranya (Azwar, 2000 :4). Uji validitas digunakan untuk memilih item-item pertanyaan yang relevan untuk dianalisis. Uji validitas dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total (item total correlation). Perhitungan validitas ini dilakukan dengan rumus teknik Korelasi *Product Moment Person*, dengan rumus (Azwar, 2000:19).

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisie korelasi
N = Jumlah responden
X = Skor setiap item
Y = Total nilai kuisoner masing-masing responden

3.6.2. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Digunakan teknik korelasi product moment. Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga. Perencanaan yang matang dan mutlak dilakukan, lalu alat-alat yang digunakan juga harus dalam kondisi baik. Oleh karena itulah seringkali sebelum penelitian dilakukan pengujian terhadap alat-alat yang digunakan dalam penelitian, supaya data-data yang diperoleh valid dan realiabel. Jumlah untuk uji validitas dan reliabilitas adalah 93 responden. Sebanyak 93 responden karyawan menjawab terdiri dari 12 pernyataan dari item-item gaya kepemimpinan dan variabel prestasi kerja yang terdiri dari 15 pernyataan.

Tabel 3.1. Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Gaya Kepemimpinan (X)	12
2	Prestasi Kerja (Y)	15
Total		**27**

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 4, 2011 halaman 83)

Uji validitas penelitian di hitung untuk setiap item yang terdiri dari item pernyataan gaya kepemimpinan dan prestasi kerja. Pengukuran hasil kuesioner menggunakan SPSS 17 for Windows untuk 93 responden. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan $r_{tabel.}$, dimana r_{tabel} = 0,206 (df = jumlah kasus, = 93-2 = 91 pada α=0,05). Bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka pertanyaan dianggap valid atau sahih. Begitu juga sebaliknya, bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka pernyataan dianggap gugur.

Tabel 3.2. Korelasi Skor Item dengan Skor Totalnya pada Variable Bebas

Variabel Independen	No Item pernyataan	Korelasi skor item dengan skor total-nya	Tingkat validitas
Gaya Kepemimpinan	$x_{a.1}$	0.734	Valid
	$x_{a.2}$	0.807	Valid
	$x_{a.3}$	0.834	Valid
	$x_{a.4}$	0.710	Valid
	$x_{a.5}$	0.560	Valid
	$x_{a.6}$	0.617	Valid
	$x_{a.7}$	0.703	Valid
	$x_{a.8}$	0.842	Valid
	$x_{a.9}$	0.630	Valid
	$x_{a.10}$	0.596	Valid
	$x_{a.11}$	0.525	Valid
	$x_{a.12}$	0.632	Valid

Korelasi signifikan pada level 0,05
Sumber : Data primer diolah (Lampiran 6, 2011 halaman 183)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai r_{hitung} berkisar antara 0.525 sampai 0.842 sehingga setelah melalui perhitungan validitas dengan program SPSS 17.0 didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan valid dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 3.3. Korelasi Skor Item dengan Skor Totalnya pada Variable Bebas

Variabel Dependen	No Item pernyataan	Korelasi skor item dengan skor total-nya	Tingkat validitas
Prestasi Kerja	$y_{.1}$	0.585	Valid
	$y_{.2}$	0.556	Valid
	$y_{.3}$	0.484	Valid
	$y_{.4}$	0.558	Valid
	$y_{.5}$	0.360	Valid
	$y_{.6}$	0.394	Valid
	$y_{.7}$	0.406	Valid
	y.8	0.194	Gugur
	y.9	0.198	Gugur
	$y_{.10}$	0.424	Valid
	$y_{.11}$	0.391	Valid
	$y_{.12}$	0.537	Valid
	$y_{.13}$	0.319	Valid
	$y_{.14}$	0.365	Valid
	$y_{.15}$	0.358	Valid

Korelasi signifikan pada level 0,05
Sumber : Data primer diolah (Lampiran 6, 2011 halaman 183)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai r_{hitung} berkisar antara 0.194 sampai 0.585 sehingga setelah melalui perhitungan validitas dengan program SPSS 17.0 didapatkan hasil bahwa 2 pernyataan variabel prestasi kerja gugur dikarenakan nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

3.6.3. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan suatu alat ukur kesetabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya atau reliabel. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus: formulasi koefisien alpha *Cronbach* (Sugiyono 2005: 282)

$$r_i = \frac{k}{(k-1)}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right.$$

Keterangan :

r_1 : Alfa Cronbach

k : Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_1^2$: Mean Kuadrat kesalahan

s_t^2 : Varians total

3.6.4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian. Hasinya ditunjukkan oleh sebuah indek yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Digunakan teknik Alpha Cronbach dengan hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Taraf signifikansi ditetapkan dengan alpha 60% atau 0,6. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 3.4. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Nilai *Cronbach's alfa*	Sig	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	0.758	> 0.6	Reliabel
2	Prestasi Kerja (Y)	0.720	> 0.6	Reliabel

Korelasi signifikan pada level 0,05

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 6, 2011 halaman 183)

Dari tabel diatas diperoleh nilai *alpha Cronbach's* berkisar 0.740 sampai 0.802. Didapat nilai *alpha Cronbach* semuanya lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dari pernyataan adalah reliabel.

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Supardi 2005; 166) metode deskriptif yaitu analisis data yang lebih banyak hendak menggambarkan fakta sebagaimana adanya. Teknik deskripsi ini dilakukan dengan cara memberi gambaran, penjelasan, penggolongan data, dengan atau memilah-milah data kemudian dibandingkan dengan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah, yang kemudian ditarik kesimpulan.

3.7.2. Analisis inferensial

Adalah suatu analisis yang bersifat memberikan keterangan dan penjelasan dengan menggunakan angka-angka serta perhitungan dengan metode statistik.

1. Regresi Linear Tunggal

   Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, variabel independen yaitu Motivasi (X_1) dengan variabel dependen yaitu Karyawan (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut:

   $$Y = a + b_1X_1$$

   Di mana :

   Y = Prestasi Kerja

a = Nilai Y, jika $X_1 = 0$

b_1 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen).

X_1 = Sebagai nilai variabel Gaya Kepemimpinan

Rumusan ini digunakan untuk membuktikan rumusan masalah yang pertama, agar selanjutnya bisa dilakukan pembuktian rumusan masalah yang kedua dengan regresi berganda.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama (stimulan/serentak) (Sugiyono, 1999 ; 73). Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{varian\ terbesar}{varian\ terkecil}$$

Pengujian ini dilakukan untuk menguji linieritas atau keabsahan persamaan regresi. Hasil uji F akan menunjukkan tingkat F-signifikan <0.05, artinya apabila tringkat signifikan lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen stimultan. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi F atau F signifikasi lebih besar dari 0.05 maka hipotsis ditolak, yakni tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Adjust R Square menunujkkan kemempuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar *adjust R Square* semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

3. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat secara parsial. Apabila koefisien regresi signifikan terhadap t-signifikan ≤0.05 atau 5% artinya variable independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen secara parsial. Sebaliknya jika lebih besar dari 0.05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variable dependen secara parsial (Sugiyono, 1999 ; 63)

$$t = \frac{x - \mu_0}{s/\sqrt{4}}$$

Diamana :

T = nilai T hitung

X = rata-rata x

µo = nilai yang dihipotesiskan

S = Simpangan baku

n = jumlah anggota sampel

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengukuran kuesioner menggunakan angket yang terdiri dari 27 pernyataan dari item-item gaya kepemimpinan yang terdiri dari 12 pernyataan, dan 15 item pernyataan prestasi kerja. Kuesioner di sebar pada saat karyawan istirahat dan diminta untuk mengisi pada saat itu. Sebanyak 93 kuesioner di sebar dan tidak ada kuesioner yang tidak dikembalikan lagi oleh responden. Kuesioner terdiri atas bagian identitas responden dan pernyataan kuesioner.

4.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Analisis Deskripsi Penelitian

Mengacu pendapat Hadi (1991: 20) untuk menentukan kriteria skor dengan menggunakan Patokan Acuan Normal (PAN) dalam skala lima, langkah pertama adalah menentukan rentang skor. Rentang skor yang diberikan adalah 1 sampai dengan 5, sehingga diperoleh skor minimal ideal = 1, skor maksimum ideal = 5, Mi = ½ (5+1) = 3.00, dan SDi = 1/6 (5-1) = 0,667. Sehingga patokan penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Kategori Skor Berdasarkan Kurva Normal Baku

No	Kategori Kurva Normal	Rentang Nilai	Kategori
1	Mi + 1,8 SD s.d. Mi + 3 SD	4.201 s.d. 5,000	Sangat Baik
2	Mi + 0,6 SD s.d. Mi + 1,8 SD	3.401 s.d. 4.200	Baik
3	Mi – 0,6 SD s.d. Mi + 0,6 SD	2.601 s.d. 3.400	Sedang
4	Mi – 1,8 SD s.d. Mi – 0,6 SD	1.801 s.d. 2.600	Kurang Baik
5	Mi – 1,8 SD s.d. Mi – 3 SD	0.999 s.d. 1.800	Sangat Kurang Baik

4.1.2.Analisa deskriptif variabel penelitian berdasarkan karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini digolongkan dalam 2 kategori yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan responden. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik yang dominan menurut tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.2.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	72	77.4
Wanita	21	22.6
Total	**93**	**100**

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 5, 2011 halaman 73)

Berdasarkan Tabel 4.2.1, sebanyak 72 reponden atau 77.4 persen berjenis kelamin pria dan 21 responden atau 22.6 persen berjenis kelamin wanita.

Tabel 4.2.2. Penilaian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja

Variabel	Sex	Mean	Keterangan	Rata-rata
Gaya Kepemimpinan	Pria	4.14	Baik	4.12
	Wanita	4.10	Baik	
Prestasi Kerja	Pria	3.51	Baik	3.47
	Wanita	3.42	Baik	

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 5, 2011 halaman 73)

Penilaian terhadap gaya kepemimpinan dalam perusahaan masuk dalam kategori baik. Responden dengan karakteristik pria dan wanita semuanya setuju bahwa

prestasi kerja mereka baik. Tidak terdapat perbedaan penilaian gaya kepemimpinan dan prestasi kerja antara pria dan wanita.

Berdasarkan Tabel 4.2.2 gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan dalam perusahaan sudah baik sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Hal ini terlihat bahwa prestasi kerja mereka baik. Karyawan dapat menerima tugas yang diembankan kepada mereka dengan baik, tingkat pemahaman yang baik terhadap perintah dari pimpinan sehingga karyawan mampu dan mau melaksankan pekerjaan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan/pimpinan.

b. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4.2.3, responden dengan usia 15-25 tahun sebanyak 16 responden atau 17.2 persen, sebanyak 53 responden atau 57.0 persen berusia 26-36 tahun, sebanyak 24 responden atau 25.8 persen berusia 37-47 tahun dan tidak ada responden yang berusia lebih dari 47 tahun.

Tabel 4.2.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	**Frekuensi**	**Persentase**
15-25 tahun	16	17.2
26-36 tahun	53	57.0
37-47 tahun	24	25.8
Di atas 47 tahun	0	0
Total	**93**	**100**

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 6, 2011 halaman 73)

Berdasarkan Tabel 4.2.4, semua karyawan pada semua tingkatan usia setuju bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam perusahaan masuk dalam kategori baik. Penilaian prestasi terhadap gaya kepemimpinan pimpinan oleh karyawan masuk dalam kategori baik. Tidak terdapat perbedaan

penilaian gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dan prestasi kerja karyawan berdasarkan tingkatan usia.

Tabel 4.2.4. Penilaian Responden Berdasarkan Usia terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja

Usia	**Gaya Kepemimpinan**	**Ket.**	**Prestasi Kerja**	**Ket.**
15-25 tahun	4.17	Baik	3.33	Baik
26-36 tahun	4.12	Baik	3.53	Baik
37-47 tahun	4.14	Baik	3.49	Baik
Di atas 47 tahun	0.00	-	0.00	-
Rata-rata	**4.14**	**Baik**	**3.45**	**Baik**

Ket. : Keterangan
Sumber : Data primer diolah (Lampiran 5, 2011 halaman 73)

c. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel 4.2.5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	**Frekuensi**	**Persentase**
SMP	27	29.0
SMU/Kejuruan	59	63.4
Sarjana/Sederajat	7	7.5
Tidak bersekolah	0	0
Total	**93**	**100**

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 5, 2011 halaman 74)

Berdasarkan Tabel 4.2.5, responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 27 responden atau 29.0 persen, sebanyak 59 responden atau 63.4 persen berpendidikan SMU/Kejuruan, sebanyak 7 responden atau 7.5 persen berpendidikan Sarjana/Sederajat dan tidak ada responden yang tidak pernah mengenyam pendidikan.

Tabel 4.2.6. Penilaian Responden Berdasarkan Pendidikan terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja

Pendidikan	**Gaya Kepemimpinan**	**Ket.**	**Prestasi Kerja**	**Ket.**
SMP	4.10	Baik	3.52	Baik
SMU/Kejuruan	4.13	Baik	3.49	Baik
Sarjana/Sederajat	4.21	Baik	3.36	Baik
Tidak bersekolah	0	-	0	-
Rata-rata	**4.14**	**Baik**	**3.45**	**Baik**

Ket. : Keterangan
Sumber : Data primer diolah (Lampiran 5, 2011 halaman 74)

Berdasarkan Tabel 4.2.5, semua karyawan pada semua tingkatan pendidikan setuju bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam perusahaan masuk dalam kategori baik. Penilaian prestasi terhadap gaya kepemimpinan pimpinan oleh karyawan masuk dalam kategori baik. Tidak terdapat perbedaan penilaian gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dan prestasi kerja karyawan berdasarkan tingkatan pendidikan karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan berdasarkan pemberian tugas dan hubungan dengan karyawan masuk dalam kategori baik, dengan tingkat prestasi kerja karyawan baik. Hal ini mencerminkan bahwa terdapat hubungan baik antara pimpinan dengan karywan baik dalam pemberian perintah dan hubungan sosialisasi selama bekerja. Pimpinan mampu memberi arahan, bimbingan dan perintah dengan baik terhadap pekerjaan dan kondisi lain dalam perusahaan. Sedangkan karyawan mampu melaksanakan perintah dengan baik.

4.2. Analisis Kuantitatif

4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Apabila data terdistribusi normal maka menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data terdistribusi tidak normal maka menggunakan statistik non parametrik. Data yang terdistribusi normal dapat memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-smirnov* (Ghozali, 2001;83).

Tabel 4.3. Uji Normalitas Variabel penelitian

		Gaya Kepemimpinan	**Prestasi Kerja**
Most Extreme Differences	Absolute	0.212	0.097
Kolmogorov-Smirnov Z		2.040	0.935
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.000	0.346
a. Test distribution is Normal, b. Calculated from data.			

Korelasi signifikan pada level 0,05
Sumber : Data primer diolah (Lampiran 4, 2011 halaman 72)

Berdasarkan Tabel 4.3, diperoleh nilai absolute (D) dan K-S Z masing-masing 0.212 dan 2.040 untuk variabel gaya kepemimpinan dan 0.097 dan 0.935 untuk variabel prestasi kerja. Dikarenakan nilai absolute (D) dan K-S Z lebih dari p=0,05 (D>p; K-S Z>p) maka disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat dilakukan perhitungan lebih lanjut.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang bias. Adapun

uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Linieritas.

4.2.2.1.Uji Multikolinieritas

Kriteria pengujian yaitu jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, maka model regrasi yang diajukan tidak mengandung gejala multikolonieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.4. Uji Multikolinieritas

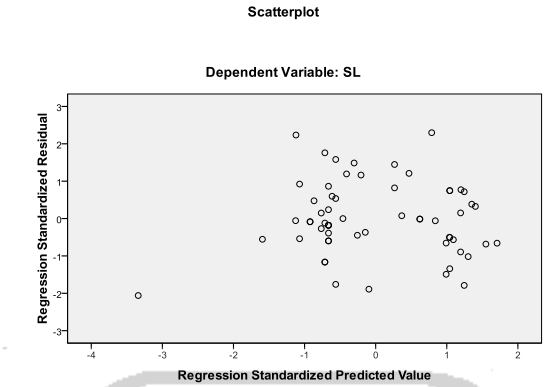
Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1.000	1.000	Tidak terjadi Multikolinieritas

Korelasi signifikan pada level 0,05

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.10. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas atau dengan kata lain Ho diterima dan Ha ditolak yang bermakna tidak adanya hubungan yang linier dalam variabel penelitian dan tidak terjadai hubungan orthogonal.

4.2.2.2.Uji Heteroskedastisitas

Analisis asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *plot residual*. Jika diketemukan *plot residual* membentuk pola tertentu maka terjadi gejala heterosekedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas Model I
Sumber : Data primer diolah (Lampiran 7, 2011 halaman 75)

Berdasarkan Gambar 4.1 terlihat data residual berupa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang bermakna bahwa tidak terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homoskedastisitas.

4.2.2.3. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Uji Linearitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji lagrange multiplier. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai X^2 hitung atau ($n \times R^2$). Hasil uji linearitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.5. Uji Linearitas

R Square (R^2)	**N**	**X^2_{hitung}= NxR^2**	**X^2_{Tabel} (DF = 62-2=60)**	**Keterangan**
0.011	93	1.023	114.27	Linear

Korelasi signifikan pada level 0,05

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai X^2 hitung < X^2 tabel (1.023 < 114.27). Dengan demikian model regresi linier tunggal ini telah memenuhi asumsi linearitas yang bermakna bahwa model dalam penelitian ini mempunyai hubungan linear.

4.3. Analisis Korelasi Indikator Gaya Kapemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Analisis korelasi digunakan untuk menjelaskan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Korelasi bersifat undirectional yang artinya tidak ada yang ditempatkan sebagai predictor dan respon (IV dan DV). Pearson r correlation biasa digunakan untuk mengetahui hubungan pada dua variabel.

Angka korelasi berkisar antara -1 s/d +1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Sementara nilai negative dan positif mengindikasikan arah hubungan. Arah hubungan yang positif menandakan bahwa pola hubungan searah atau semakin tinggi A menyebabkan kenaikan pula B (A dan B ditempatkan sebagai variabel)

Interprestasi angka korelasi menurut Sugiyono (2007)

Korelasi			Keterangan
0	-	0,199	Sangat lemah
0,20	-	0,399	Lemah
0,40	-	0,599	Sedang
0,60	-	0,799	Kuat
0,80	-	1,0	Sangat kuat

Tabel 4.6. Pearson Correlation Matrix Dimensi Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

	Gaya Kepemimpinan Tugas	Gaya Kepemimpinan Hubungan	Prestasi Kerja
Gaya Kepemimpinan Tugas	-	-	-
Gaya Kepemimpinan Hubungan	0.401**	-	-
Prestasi Kerja	0.069	0.153	-

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Korelasi signifikan pada level 0,05
Sumber : Data primer diolah (Lampiran 9, 2011 halaman 78)

Berdasarkan Tabel 4.6, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Tugas – Prestasi Kerja. Nilai korelasi adalah positif 0.069. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan tugas dan prestasi kerja berada dalam kategori "Sangat Lemah", sementara nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara gaya kepemimpinan tugas dan prestasi kerja adalah searah (semakin baik gaya kepemimpinan tugas maka semakin tinggi pula prestasi kerja).

Perolehan p hitung adalah 0.000 < 0.05 yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan.

2. Gaya Kepemimpinan Hubungan – Prestasi Kerja. Nilai korelasi adalah positif 0.153. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan hubungan dan prestasi kerja berada dalam kategori "Sangat Sedang", sementara nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara gaya kepemimpinan hubungan dan prestasi kerja adalah searah (semakin baik gaya kepemimpinan hubungan maka semakin tinggi pula prestasi kerja). Perolehan p hitung adalah 0.000 < 0.05 yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan.

Berdasarkan Tabel 4.6, berturut-turut korelasi terkuat sampai terlemah yaitu pada tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan adalah gaya kepemimpinan hubungan dan gaya kepemimpinan tugas. Disimpulkan bahwa pimpinan mementingkan pelaksanaan hubungan kerjasama. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama, dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing, yang tidak dapat dilaepaskan dari kebersamaan dalam satu unit atau organisasi sebagai satu kesatuan. Gaya kepemimpinan yang berdasarkan tugas kurang disukai oleh karyawan dikarenakan pimpinan lebih mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, tanpa campur tangan orang lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan hubungan

merupakan gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh pada Cv. Cahaya Setia Mulia Kalasan, **terbukti.**

4.4. Analisis Hipotesis

4.4.1. Analisis Regresi tunggal

4.4.1.1. Analisis Regresi Tunggal Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Regresi digunakan untuk mengetahui nilai koefisien determinasi berganda dan koefisien korelasi berganda. Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan/kecocokan (*goodness of fit*) dari Regresi Linear Berganda, yaitu merupakan proporsi prosentase sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y.

Tabel 4.7. Hasil Analisis Regresi Tunggal Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Variabel	Koefisien (β)	Simpangan standar	t	p
Konstanta	47.825	4.421	10.818	0.000
Prestasi Kerja	0.106	0.089	1.021	0.310

(R^2) = .011; R = .106; F = 1.042; Sig. $p \leq 0,05$; Durbin-Watson = 1.495

Hasil regresi variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja adalah signifikan pada $p \leq 0,05$. Hal ini mengindikasikan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data, di dapat nilai F = 1.042 dengan sig. = 0,000 dengan nilai F_{tabel} = 3.946 sehingga disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja ($F_{hitung} > F_{tabel}$;

sig < 0,05). Nilai R^2 yang didapat sebesar 0.011 yang berarti bahwa sebesar 1.1 persen variabel prestasi kerja dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 98.9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Nilai R sebesar 0.106 menyatakan korelasi sangat lemah antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel prestasi kerja.

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan persamaan yaitu:

$$\mathbf{Y = 47.825 + 0.106X_1}$$

Dari persamaan tersebut, dapat di ketahui bahwa nilai $\beta_1 = 0.106$ dan nilai konstan sebesar 47.825. Nilai ini merupakan koefisien regresi untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan prestasi kerja. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang searah dengan prestasi kerja, dimana bila variabel gaya kepemimpinan meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa: $\beta_{konstan}$ β_1

1. $\beta_{konstan}$ = 47.825, artinya jika X_1=0 maka Y sebesar 47.825 satuan apabila variabel gaya kepemimpinan sama dengan 0 (nol). Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja akan tetap ada, walaupun tidak ada variabel gaya kepemimpinan. Namun demikian, apabila faktor gaya kepemimpinan tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan mengakibatkan rendahnya prestasi kerja karyawan.

2. β_1 = 0.106, artinya jika X_1=1 maka Y akan naik sebesar 0.106 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja akan tetap ada, walaupun tidak ada variabel gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil analisis regresi tunggal, disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Cahaya Mulia, Sambisari Purwomartani Kalasan Sleman Yogyakarta. Sehingga hipotesis 1 **terbukti.**

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Anova

Uji Anova yaitu merupakan uji/analisis signifikansi rata-rata dua atau lebih populasi dengan hanya memperhatikan satu faktor saja yang menyebabkan terjadinya variasi. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig-F) dengan taraf signifikan 0,05.

Tabel 4.8. Hasil Uji Levene Statistic

Variabel	**Levene Statistic**	**df1**	**df2**	**Sig.**
Gaya Kepemimpinan	1.064[a]	12	75	0.000

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 10, 2011 halaman 120)

Terlihat bahwa pada Levene statistic test hitung untuk gaya kepemimpinan adalah 1.064 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, oleh karena signifikansi < 0,05 maka Ho diterima.

Pada tabel ANOVA dibawah terlihat bahwa F hitung adalah 1.022 dengan probabilitas 0.446, dimana nilai masing-masing adalah masing-masing lebih kecil dari 0.000 maka Ho ditolak ($F_{hitung} < F_{tabel}$, sig > 0.05). Hal ini menunjukkan

bahwa probabilitas kurang dari taraf signifikansi yang ditolerir, maka Ha diterima dan menolak Ho (hipotesis diterima). Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan perusahaan melalui pimpinan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, **terbukti**.

Tabel 4.9. Hasil Uji Anova

Variabel		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
Gaya Kepemimpinan	Between Groups	199.357	17	11.727	1.022	0.446
	Within Groups	860.965	75	11.480		
	Total	1060.323	92			

Korelasi signifikan pada level 0,05
Sumber : Data primer diolah (Lampiran 8, 2011 halaman 76)

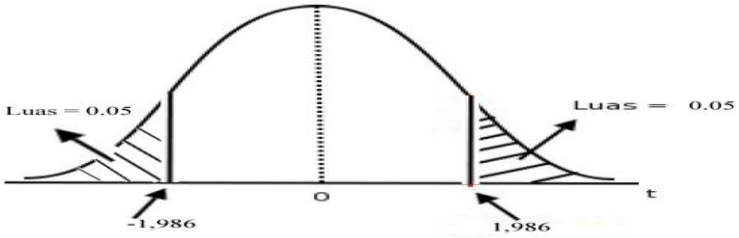
4.5.2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Seperti telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara sig. t dengan p value 0,05 akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.10. Uji t

Variabel	**t**	**df**	**Sig.**	**Mean Difference**	**95% Confidence Interval of the Difference**	
					Lower	**Upper**
Gaya Kepemimpinan (X)	120.09	92	0.00	49.559	48.74	50.38
Prestasi Kerja (Y)	148.63	92	0.00	52.323	51.62	53.02

Korelasi signifikan pada level 0,05
Sumber : Data primer diolah (Lampiran 8, 2011 halaman 76)



Gambar 4.2. Kurva Distribusi t

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 120.099 dan sig-t sebesar 0,000, nilai t_{tabel} sebesar 1.9864. Dengan demikian probabilitas (sig-t) lebih kecil dari α (0,000 kurang dari 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang dijalankan maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan semakin rendah maka prestasi kerja akan semakin rendah pula.

Dari beberapa analisa diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dari uji F gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan sebesar 1.022. Berdasar uji t variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan. Berdasarkan analisis korelasi didapat hasil bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan hubungan merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan. Hal ini berarti bahwa kedua hipotesis yaitu:

1. H1: gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Cv. Cahaya Setia Mulia Kalasan **terbukti**,

2. H2: Gaya kepemimpinan berorientasi hubungan merupakan gaya kepemimpinan yang dipakai pimpinan CV. Cahaya Mulia, Sambisari Purwomartani Kalasan Sleman Yogyakarta, **terbukti**.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Analisa Kuantitatif

4.6.2. 4.6.1.1.Pengaruh Karakteristik Demografi Responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X) dan Prestasi Kerja (Y)

Penelitian ini melibatkan 93 responden dari seluruh populasi karyawan Cv. Cahaya Setia Mulia Kalasan sebagai populasinya. Dari 93 kuesioner yang disebar, semuanya dikembalikan oleh responden. Pengisian kuesioner dilakukan selama karyawan istirahat dan di tunggu dalam pengisian kuesioner.

Analisis kualitatif meliputi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Dari semua karakteristik responden yang ada, penilaian terhadap gaya kepemimpimpinan yang diterapkan oleh perusahaan masuk dalam kategori baik. Hal ini menyebabkan prestasi karyawan naik (baik). Tidak terdapat perbedaan pada karakteristik responden terhadap penilaian gaya kepemimpinan yang dipakai perusahaan dan prestasi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang dipakai. Hasil ini dapat dilihat pada Tabel 4.2.3 dan Tabel 4.2.4 di depan.

4.6.1.2.Analisa Korelasi Dimensi Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Korelasi terkuat sampai terlemah berdasarkan hasil korelasi di atas yaitu berturut-turut dimensi gaya kepemimpinan berdasarkan hubungan dan gaya kepemimpinan berdasarkan tugas. Dalam kepemimpinan terdapat suatu fungsi di mana fungsi ini merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial dalam kelompok. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktifitas pemimpin dan dimensi yang berkenaan dengan dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi. Hasil ini dapat di lihat pada tabel 4.6 di depan.

4.6.1.3.Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja menunjukkan hasil nilai F sebesar 1.021 dengan p = 0,000. Dari nilai ini (nilai p di bawah 0,05), diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis penelitian, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Cv. Cahaya Setia Mulia Kalasan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah (2000) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Hotel Quality Yogyakarta.

Nilai R^2 = 0.011 menyatakan bahwa sebesar 1.1 persen prestasi kerja di

pengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sedangkan 98.9 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Menurut hasil perhitungan R yang sebesar 0.106 maka penelitian ini memerlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Cv. Cahaya Setia Mulia Kalasan selain faktor gaya kepemimpinan.

Tingkah sosio-emosional dikarakteristikkan oleh adanya hubungan tingkah laku komunikasi dengan tujuan mempercepat pemahaman akan tugas yang diberikan. Tingkah laku sosio-emosional dilakukan pemimpin untuk mengurangi jurang pemisah antara pimpinan dan karyawan, mendorong karyawan, berusaha membuat karyawan berpartisipasi dan mendukung motivasi kerja karyawan. Pengenalan kebutuhan individu, nilai dan tujuannya merupakan karakteristik pemimpin yang bergaya sosio-emosional.

Perilaku tugas dikarakteristikkan dengan adanya komunikasi dari pimpinan secara benar dan adanya tanggungjawab pimpinan terhadap individu atau kelompoknya. Perilaku tugas seorang pemimpin cenderung bersifat kontrol terhadap bawahan dan mengadopsi sistem komunikasi langsung. Pimpinan berkecenderungan menggunakan posisinya sebagai kontrol jaminan bahwa karyawan bekerja dengan efektif dan efisien. Perilaku tugas mencakup arahan dan pengaturan tujuan organisasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karaywannya.

Perusahaan mencoba menciptakan keuntungan yang kompetitif dengan tujuan membuat perbedaan pada kekuatan dan kemampuan perusahaan melalui sebuah kombinasi dari strategi bisnis yang dijalankan sehingga perusahaan dapat

menjadi pemimpin pasar. Pekerja merupakan salah satu kunci dalam organisasi sehingga organisasi harus berusaha memotivasi karyawan dan membuat karyawan berkeinginan bekerja untuk perusahaan. Kapanpun perusahaan mau berkompetisi dengan perusahaan lain, sangatlah diperlukan kekuatan dari dalam perusahaan itu sendiri (Locander, Carrillat and Jaramillo: 2004:1).

Perusahaaan yang dapat dengan mudah mencapai tujuannya jika organisasi dapat mengambil hati karyawannya dan menjadikan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peran penting pada arah tujuan yang ingin dicapai organisasi serta performa karyawan berpengaruh langsung terhadap hasil perusahaan (Young and Parker, 1999:1199).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis korelasi, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan hubungan merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan dalam perusahaan. Besarnya korelasi gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan hubungan berturut-turut yaitu sebesar 0,069 dan 0,153. Sehingga hipotesis penelitian yang kedua dan tujuan penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan hubungan merupakan gaya kepemimpinan yang dipakai pimpinan di CV.Cahaya Setia Mulia, **terbukti**.
2. Analisis Kuantitatif variabel penelitian menunjukkan bahwa:

   Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terutama gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap prestasi kerja karyawan di CV.Cahaya Setia Mulia. Pada analisa regresi di dapat nilai F_{hitung} sebesar 0,106 dengan F_{tabel} sebesar 0,006. Sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Fhitung > Ftabel; α > 0,005). Besarnya nilai R^2 = 0,011 menyatakan bahwa sebesar 1,1 persen prestasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai R = 0,106 menyatakan bahwa korelasi

gaya kepemimpinan dan prestasi kerja adalah sangat lemag. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesa penelitian pertama, **terbukti**.

.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka disampaikan beberapa saran yaitu :

1. Peningkatan dan pelatihan kepemimpinan sebaiknya terus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. hal ini bisa dicapai dengan melakukan pelatihan kepemimpinan. Tepatnya pemilihan tipe kepemimpinan akan meningkatkan kinerja, keuntungan dan keterampilan serta pemahaman kerja karyawan dan perusahaan.
2. Prestasi kerja yang baik perlu ditingkatkan. Peningkatan pemahaman kerja, disiplin kerja, peningkatan ketrampilan dan keahlian melalui pelatihan serta seleksi tinggi terhadap calon karyawan menjamin perusahaan terus dapat berkembang dan bersaing pada saat globalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2000), *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Diah, Y. S. (2000), Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Studi pada Hotel Quality Yogyakarta, *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan), Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Yogyakarta.

Hadari, N., dan Martini. (2006), *Kepemimpinan yang Efektif*, edisi 5, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Handoko, H. T. (1992), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi ke-2 cetakan ke-4, BPFE, Yogyakarta.

---------- (1996), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi ke-2 cetakan ke-4, BPFE, Yogyakarta.

---------- (2001), *Manajemen Personlia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, M. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2, BPFE-UGM, Yogyakarta.

Kamil. (2009), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis di RSUI Harapan Anda Tegal, *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan), Fakultas Ekonomi Universitas Islam Yogyakarta, Yogyakarta.

Kartini, K. (1983), *Pemimpin dan kepemimpinan, apakah pemimpinn abnormal itu?,* Cv.Rajawali, Jakarta.

Sugandha, D. (1986), *Kepemimpinan di dalam Administrasi*, edisi 2, Sinar Baru, Bandung.

Sugiyono. (1999), *Statistika untuk Penelitian*, cetakan kedua, CV. Alfabeta, Bandung.

Supardi. (1989), *Manajemen Personalia*, jilid ke-2, BPFE UII, Yogyakarta.

---------. (2005), *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yogyakarta, 12 Oktober 2012

Hal: Pengisian Kuisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Indonesia, penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun skripsi mengenai "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Cahaya Setia Mulia**".

Berkenaan maksud di atas, maka penulis sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Saudara/i untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan dalam lembar kuisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Pernyataan-pernyataan tersebut dimaksudkan hanya untuk keperluan memperoleh data yang sangat saya perlukan dalam penyusunan skripsi yang sedang saya buat dan data yang saya peroleh tersebut tidak akan dipergunakan untuk keperluan lain.

Akhir kata, atas bantuan dan partisipasi Saudara/i sekalian, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat kami,

Peneliti

Ivan kalyana Padma

No Mhs: 07311218

Kuesioner

A. Identitas Responden

1. Nama : ……..

2. Jenis Kelamin : a. Pria
   b. Wanita

3. Usia : a. 15-25 tahun
   b. 26-36 tahun
   c. 37-47 tahun
   d. di atas 47 tahun

4. Pendidikan : a. SMP
   b. SMU/Kejuruan
   c. Sarjana/sederajat
   d. Tidak bersekolah

- **Petunjuk Pengisian**

1. Sebelum menjawab, isilah Identitas Responden pada Form di atas.
2. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Anda anggap paling tepat

Anda diminta memberikan pendapat mengenai Gaya kepemimpinan dan pretasi kerja dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Anda anggap paling tepat.

Jawaban	Simbol	Penilaian
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

A. Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan berdasarkan pada Tugas

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerapkan kedisiplinan kerja	1	2	3	4	5
2	Saya mendapatkan pengawasan dari pimpinan saat bekerja	1	2	3	4	5
3	Saya mendapatkan instruksi dari pimpinan saat bekerja	1	2	3	4	5
4	Saya sudah memenuhi standar kerja saat bertugas	1	2	3	4	5
5	Saya mendapatkan pengarahan tujuan tentang suatu pekerjaan dari pimpinan	1	2	3	4	5
6	Saya mendapatkan penjelasan tujuan tentang suatu pekerjaan dari pimpinan	1	2	3	4	5
7	Saya mendapatkan perhatian dari pimpinan	1	2	3	4	5
8	Saya mendapatkan pengarahan dari pimpinan	1	2	3	4	5

2. Gaya Kepemimpinan berdasarkan pada Karyawan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan di tempat kerja	1	2	3	4	5
2	Saya mendapatkan motivasi di tempat kerja	1	2	3	4	5
3	Saya dapat bekerjasama dengan siapapun di tempat kerja	1	2	3	4	5

4	Saya dan rekan kerja tercipta rasa saling menghormati	1	2	3	4	5

B. Prestasi Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
2	Kerapian kerja merupakan hal yang penting	1	2	3	4	5
3	Saya mampu menyelesaikan tugas rutin	1	2	3	4	5
4	Saya mampu menyelesaikan tugas ekstra (lembur)	1	2	3	4	5
5	Pengetahuan teknis adalah hal yang penting dalam hubungannya dengan pekerjaan	1	2	3	4	5
6	Saya memahami tentang prosuder kerja	1	2	3	4	5
7	Saya memahami tentang alat-alat perlengkapan	1	2	3	4	5
8	Saya selalu mudah menyesuaikan dalam menghadapi tugas baru	1	2	3	4	5
9	Saya selalu bersedia untuk mengikuti perubahan	1	2	3	4	5
10	Saya mampu melakukan tugas dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan	1	2	3	4	5
11	Tugas saya yang sulit selalu diimbangi dengan kemampuan berprestasi	1	2	3	4	5
12	Sikap saya selalu baik terhadap atasan	1	2	3	4	5
13	Sikap saya selalu baik terhadap bawahan	1	2	3	4	5
14	Selalu perhatian terhadap keselamtan diri dan orang lain	1	2	3	4	5
15	Selalu perhatian terhadap kondisi bahaya	1	2	3	4	5

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan CV.Cahaya Setia Mulia Sambisari Kalasan Sleman Yogyakarta menerangkan bahwa :

Nama	: Ivan Kalyana Padma
No Mahasiswa (UII)	: 07311218
Jurusan	: Manajemen
Alamat	: Sambisari, Purwomartani, Kalasan, Sleman

Telah melakukan penelitian di tempat kami pada tanggal 12 Oktober 2011 s/d 14 Oktober 2011 untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Cahaya Setia Mulia".

Dengan Surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya. Atas Perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Yogyakarta, 24 Oktober 2011

Pimpinan,

(Edi.S)

Lampiran 2

Sek	Usia	Pendidikan	xa1	xa2	xa3	xa4	xa5	xa6	xa7	xa8	xa	xb1	xb2	xb3	xb4	xb	X
1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	15	47
2	1	1	5	5	5	5	5	3	4	4	36	4	3	4	4	15	51
1	1	2	5	5	5	5	5	3	4	4	36	5	4	4	5	18	54
2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16	49
1	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	36	4	4	3	4	15	51
1	2	1	3	4	5	5	5	3	3	4	32	4	4	3	4	15	47
2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	3	14	46
1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	3	30	4	4	4	4	16	46
2	2	2	5	5	5	3	5	5	4	5	37	4	4	4	4	16	53
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	3	14	46
1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	19	59
1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	4	4	15	55
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	16	49
1	1	2	4	5	5	4	5	4	4	4	35	4	4	4	4	16	51
2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	3	14	46
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	16	56
1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	4	18	58
1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	4	3	13	53
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16	49
1	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16	49
1	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	3	4	15	48

2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16	49
1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	4	18	58
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	16	47
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	16	56
1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	19	59
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16	49
1	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	16	49
1	3	2	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	16	51
2	2	1	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4	4	4	4	16	52
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	15	47
1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	3	14	46
1	2	2	4	3	3	5	5	5	5	3	33	5	5	3	4	17	50
1	2	2	4	3	3	5	5	5	5	3	33	3	4	4	4	15	48
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	15	47
2	1	1	5	5	5	5	3	4	5	5	37	3	4	4	3	14	51
1	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	27	4	3	3	3	13	40
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	15	47
1	2	1	4	5	5	5	3	5	5	5	37	4	4	3	4	15	52
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48

1	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	5	4	5	18	57
2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	4	4	4	16	55
1	2	1	4	5	5	4	4	4	4	5	35	4	4	4	4	16	51
1	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	3	4	15	46
2	1	2	4	5	5	4	4	5	5	5	37	4	4	3	4	15	52
1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	15	47
1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	3	4	15	55
1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	60
2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	3	4	15	55
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	15	47
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	15	47
1	2	2	4	5	5	4	4	4	4	5	35	4	4	3	3	14	49
1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	39	3	4	4	5	16	55
1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	15	47
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	15	47
1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	4	4	15	55
1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	19	59
1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	15	47
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	15	47
2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	48
1	2	2	4	5	5	4	4	4	4	5	35	4	4	4	4	16	51
1	2	1	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	4	4	16	50

1	1	1	5	4	4	4	4	5	5	4	35	5	4	5	4	18	53
1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	18	50
2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	16	44
1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	16	47
1	2	1	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3	3	3	4	13	42
1	2	2	4	3	4	4	5	5	3	4	32	4	4	4	4	16	48
2	2	2	5	4	4	5	3	4	4	4	33	4	5	4	4	17	50
2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	16	47
1	2	1	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3	3	3	4	13	42
2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	28	4	3	3	4	14	42
			400	395	394	394	388	391	394	387	3143	373	365	358	370	1466	4609
			4.301	4.25	4.24	4.24	4.17	4.2	4.24	4.16	33.8	4.01	3.92	3.85	3.98	15.76	49.56

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	10	y11	y12	y13	y14	y15	Y	Rerata xa	Rerata xb	Rerata X	Rerata Y
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	57	4	4	4	3.8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	58	4	3.75	3.88	3.8667
3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	53	4.5	3.75	4.13	3.5333
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4.5	4.5	4.5	3.8667
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65	4.13	4	4.06	4.3333
4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	58	4.5	3.75	4.13	3.8667
4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	3	5	3	4	4	58	4	3.75	3.88	3.8667
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	54	4	3.5	3.75	3.6
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56	3.75	4	3.88	3.7333
4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57	4.63	4	4.31	3.8
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56	4	3.5	3.75	3.7333
3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	66	5	4.75	4.88	4.4
3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	59	5	3.75	4.38	3.9333
3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	58	4	4	4	3.8667
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	55	4.13	4	4.06	3.6667
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	55	4.38	4	4.19	3.6667
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56	4	3.5	3.75	3.7333
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	3.9333
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57	5	4	4.5	3.8
4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	65	5	4.5	4.75	4.3333
3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57	5	3.25	4.13	3.8
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56	4	4	4	3.7333
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.13	4	4.06	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.13	4	4.06	4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	62	4.13	3.75	3.94	4.1333

3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	53	4.13	4	4.06	3.5333
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	5	4.5	4.75	3.9333
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55	3.88	4	3.94	3.6667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	4	4.5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	5	4.75	4.88	4.0667
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	56	4	4	4	3.7333
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4.2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59	4	4	4	3.9333
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63	4.13	4	4.06	4.2
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.13	4	4.06	4.2667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.38	4	4.19	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4.5	4	4.25	3.9333
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4.1333
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	55	4	4	4	3.6667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	3.75	3.88	4
5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63	4	3.5	3.75	4.2
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	65	4.13	4.25	4.19	4.3333
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	61	4.13	3.75	3.94	4.0667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62	4	3.75	3.88	4.1333
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	4.63	3.5	4.06	3.8
5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	4	64	3.38	3.25	3.31	4.2667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	58	4	4	4	3.8667
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	4	3.75	3.88	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65	4.63	3.75	4.19	4.3333
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	57	4	4	4	3.8

4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	66	4.88	4.5	4.69	4.4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	61	4.88	4	4.44	4.0667
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	69	4.38	4	4.19	4.6
5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	60	3.88	3.75	3.81	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.63	3.75	4.19	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	57	4	4	4	3.8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	4	3.75	3.88	3.9333
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	3.75	4.38	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	67	5	5	5	4.4667
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	64	5	3.75	4.38	4.2667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	60	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	3.75	3.88	4.1333
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	3.75	3.88	4.2
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	63	4.38	3.5	3.94	4.2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62	4.88	4	4.44	4.1333
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	70	4	3.75	3.88	4.6667
5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	61	4	3.75	3.88	4.0667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	5	3.75	4.38	4.0667
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	5	4.75	4.88	4.0667
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	56	4	3.75	3.88	3.7333
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	63	4	4	4	4.2
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65	4	4	4	4.3333
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	3.75	3.88	4.2667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4.38	4	4.19	4.0667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4.25	4	4.13	4.0667

4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4.38	4.5	4.44	4.0667
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	58	4	4.5	4.25	3.8667
5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	60	3.5	4	3.75	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3.88	4	3.94	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3.63	3.25	3.44	3.9333
5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	66	4	4	4	4.4
5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	66	4.13	4.25	4.19	4.4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3.88	4	3.94	4.0667
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	68	3.63	3.25	3.44	4.5333
3	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	56	3.5	3.5	3.5	3.7333
386	377	395	384	381	365	376	374	367	369	369	365	362	375	362	5607	393	367	380	373.8
4.15	4.05	4.25	4.13	4.1	3.92	4.04	4.02	3.946	3.97	3.97	3.92	3.89	4.03	3.89	60.29	4.22	3.94	4.08	4.0194

Lampiran 3. Validitas dan Reabilitas Hasil Penelitian

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=xa1 xa2 xa3 xa4 xa5 xa6 xa7 xa8 xa
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		29-Jan-2012 17:51:51
Comments		
Input	Data	J:\FTS\Bams 1\lip.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=xa1 xa2 xa3 xa4 xa5 xa6 xa7 xa8 xa /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.000
	Elapsed Time	00 00:00:00.000

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
xa1	63.29	38.404	.734	.759
xa2	63.34	37.576	.807	.752
xa3	63.35	37.058	.834	.748
xa4	63.35	38.623	.710	.761
xa5	63.42	39.007	.560	.767
xa6	63.39	38.631	.617	.763
xa7	63.35	38.666	.703	.762
xa8	63.43	37.226	.842	.749
xa	33.80	10.817	1.000	.897

Reliability

Notes

Output Created		29-Jan-2012 17:52:02
Comments		
Input	Data	J:\FTS\Bams 1\lip.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=xb1 xb2 xb3 xb4 xb /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.016
	Elapsed Time	00 00:00:00.015

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
xb1	27.52	5.231	.630	.743
xb2	27.60	5.068	.596	.740
xb3	27.68	5.025	.525	.750
xb4	27.55	5.185	.632	.740
xb	15.76	1.639	1.000	.650

Reliability

Notes

Output Created		29-Jan-2012 17:52:12
Comments		
Input	Data	J:\FTS\Bams 1\lip.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 Y /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.016
	Elapsed Time	00 00:00:00.016

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	116.43	44.313	.585	.690
y2	116.53	44.774	.556	.694
y3	116.33	46.638	.484	.704
y4	116.45	45.076	.558	.695
y5	116.48	47.339	.360	.710
y6	116.66	47.402	.394	.709
y7	116.54	47.556	.406	.710
y8	116.56	48.771	.194	.719
y9	116.63	48.517	.198	.718
y10	116.61	46.327	.424	.704
y11	116.61	46.957	.391	.708
y12	116.66	46.032	.537	.700
y13	116.69	47.434	.319	.711
y14	116.55	47.685	.365	.711
y15	116.69	47.173	.358	.709
Y	60.29	12.469	1.000	.752

Reliability

Notes

Output Created		29-Jan-2012 18:06:55
Comments		
Input	Data	J:\FTS\Bams 1\lip.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=xa1 xa2 xa3 xa4 xa5 xa6 xa7 xa8 xb1 xb2 xb3 xb4 X /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.000
	Elapsed Time	00 00:00:00.016

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	93	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
xa1	94.82	57.455	.734	.735
xa2	94.87	56.983	.737	.733
xa3	94.88	56.214	.783	.729
xa4	94.88	57.953	.679	.738
xa5	94.95	58.008	.584	.739
xa6	94.91	57.949	.593	.739
xa7	94.88	58.084	.661	.739
xa8	94.96	56.411	.791	.729
xb1	95.11	61.010	.344	.754
xb2	95.19	60.093	.414	.750
xb3	95.27	59.677	.413	.749
xb4	95.14	60.122	.472	.749
X	49.56	15.836	1.000	.873

Lampiran 4. Uji Normalitas Hasil Penelitian

```
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=X Y
  /MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

Notes

Output Created		29-Jan-2012 22:35:54
Comments		
Input	Data	J:\FTS\Bams 1\lip setelah val.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.000
	Elapsed Time	00 00:00:00.016
	Number of Cases Allowed[a]	157286

a. Based on availability of workspace memory.

```
[DataSet0] J:\FTS\Bams  1\Iip setelah val.sav
```

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		93	93
Normal Parameters[a,b]	Mean	49.56	52.32
	Std. Deviation	3.979	3.395
Most Extreme Differences	Absolute	.212	.097
	Positive	.212	.097
	Negative	-.142	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		2.040	.935
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.346

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Lampiran 5. Distribusi frekuensi Hasil Penelitian

Frequencies

Notes

Output Created		29-Jan-2012 18:11:36
Comments		
Input	Data	J:\FTS\Bams 1\lip.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Sex Usia Pendidikan /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.016
	Elapsed Time	00 00:00:00.016

[DataSet0] J:\FTS\Bams 1\Iip.sav

Statistics

		Sex	Usia	Pendidikan
N	Valid	93	93	93
	Missing	0	0	0
Mean		1.23	2.09	1.78
Std. Error of Mean		.044	.068	.059
Median		1.00	2.00	2.00
Mode		1	2	2
Std. Deviation		.420	.654	.568
Variance		.177	.427	.323
Range		1	2	2
Minimum		1	1	1
Maximum		2	3	3
Sum		114	194	166

Frequency Table

Sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	72	77.4	77.4	77.4
	Wanita	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-25 tahun	16	17.2	17.2	17.2
	26-36 tahun	53	57.0	57.0	74.2
	37-47 tahun	24	25.8	25.8	100.0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-25 tahun	16	17.2	17.2	17.2
	26-36 tahun	53	57.0	57.0	74.2
	37-47 tahun	24	25.8	25.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	27	29.0	29.0	29.0
	SMU/Kejuruan	59	63.4	63.4	92.5
	Sarjana/Sederajat	7	7.5	7.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	



Lampiran 6. Analisis Regresi Variabel Hasil Penelitian

Regression

Notes

Output Created		29-Jan-2012 22:38:52
Comments		
Input	Data	J:\FTS\Bams 1\lip setelah val.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE ZPRED.
Resources	Processor Time	00 00:00:02.328
	Elapsed Time	00 00:00:01.984
	Memory Required	1956 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	656 bytes
Variables Created or Modified	ZPR_1	Standardized Predicted Value

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	52.32	3.395	93
X	49.56	3.979	93

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.106
	X	.106	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.155
	X	.155	.
N	Y	93	93
	X	93	93

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.106[a]	.011	.000	3.394	.011	1.042	1	91	.310	1.495

a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.000	1	12.000	1.042	.310[a]
	Residual	1048.322	91	11.520		
	Total	1060.323	92			

a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	47.825	4.421		10.818	.000					
	X	.091	.089	.106	1.021	.310	.106	.106	.106	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X
1	1	1.997	1.000	.00	.00
	2	.003	25.082	1.00	1.00

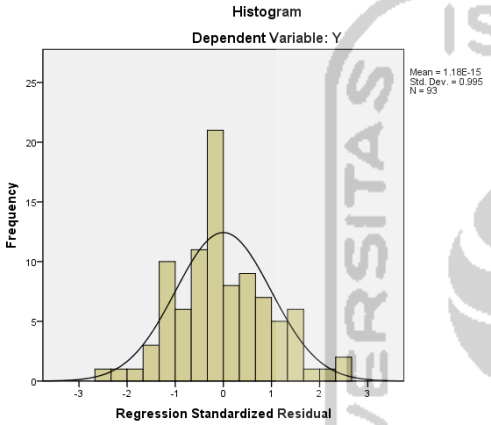
a. Dependent Variable: Y

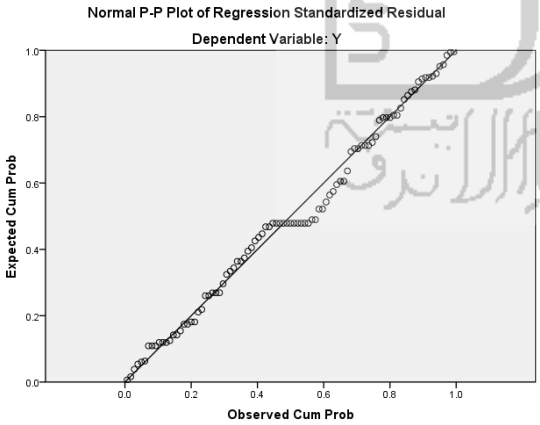
Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	51.46	53.27	52.32	.361	93
Residual	-8.453	8.910	.000	3.376	93
Std. Predicted Value	-2.402	2.624	.000	1.000	93
Std. Residual	-2.491	2.625	.000	.995	93

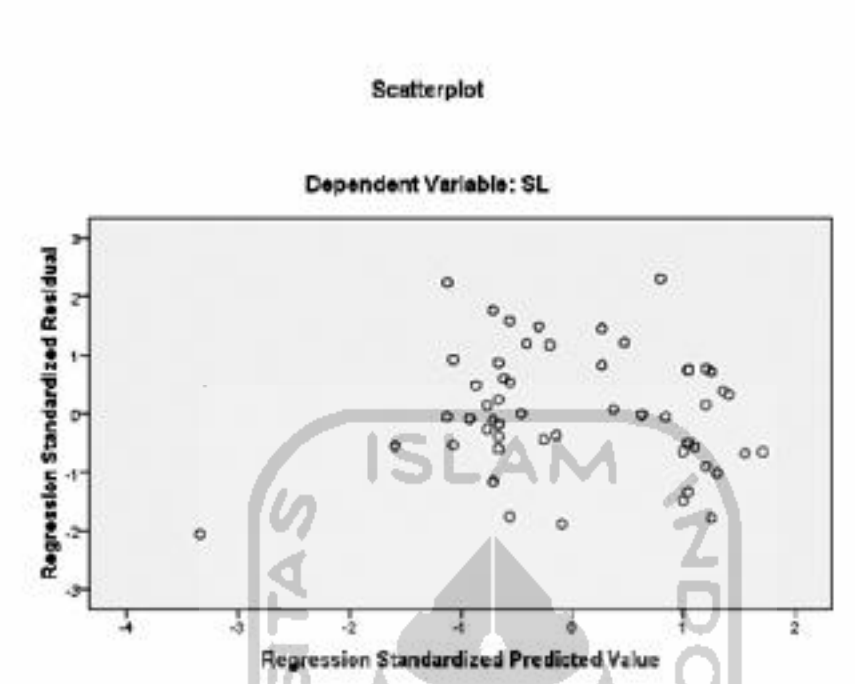
a. Dependent Variable: Y

Charts





Lampiran 7. P Plot



Lampiran 8. Uji t

```
ONEWAY Y BY X
  /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
  /PLOT MEANS
  /MISSING ANALYSIS.
```

Oneway

```
[DataSet0] J:\FTS\Bams  1\Iip setelah val.sav
```

Test of Homogeneity of Variances

Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.064[a]	12	75	.402

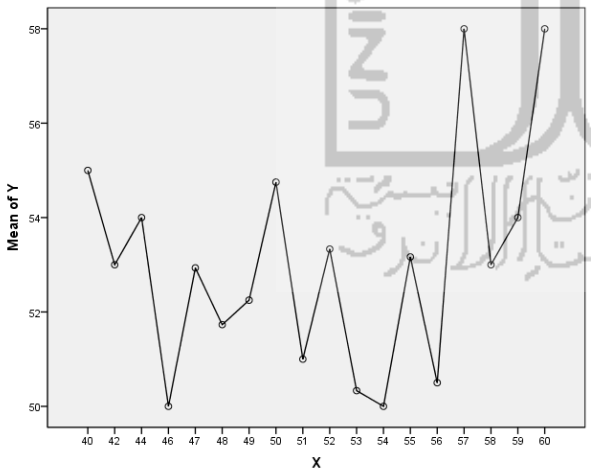
a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Y.

ANOVA

Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	199.357	17	11.727	1.022	.446
Within Groups	860.965	75	11.480		
Total	1060.323	92			

Means Plots



T-Test

Notes

Output Created		29-Jan-2012 23:13:58
Comments		
Input	Data	J:\FTS\Bams 1\lip setelah val.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST /TESTVAL=0 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=X Y /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00 00:00:00.000
	Elapsed Time	00 00:00:00.015

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X	93	49.56	3.979	.413
Y	93	52.32	3.395	.352

One-Sample Test

	Test Value = 0					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
X	120.099	92	.000	49.559	48.74	50.38
Y	148.630	92	.000	52.323	51.62	53.02

Lampiran 9. Korelasi

Correlations

Notes

Output Created		29-Jan-2012 22:46:23
Comments		
Input	Data	J:\FTS\Bams 1\lip setelah val.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=xa xb Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES XPROD /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.031
	Elapsed Time	00 00:00:00.031

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
xa	33.80	3.289	93
xb	15.76	1.280	93
Y	52.32	3.395	93

Correlations

		xa	xb	Y
xa	Pearson Correlation	1	.401**	.069
	Sig. (2-tailed)	.000		.510
	Sum of Squares and Cross-products	995.118	155.505	71.129
	Covariance	10.817	1.690	.773
	N	93	93	93
xb	Pearson Correlation	.401**	1	.153
	Sig. (2-tailed)	.000		.144
	Sum of Squares and Cross-products	155.505	150.796	61.097
	Covariance	1.690	1.639	.664
	N	93	93	93
Y	Pearson Correlation	.069	.153	1
	Sig. (2-tailed)	.510	.144	
	Sum of Squares and Cross-products	71.129	61.097	1060.323
	Covariance	.773	.664	11.525
	N	93	93	93

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10. Identitas Peneliti

BIODATA

Nama	:
NIM	:
Tempat, Tanggal, Lahir	:
Alamat	:
Agama	:
Asal Sekolah	:
No. Telepon	:
Email	: