

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Ada dua variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu motivasi pimpinan sebagai variabel bebas (x) dan variabel terikat dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (y). Untuk menerangkan ada tidaknya hubungan antara variabel tersebut penulis menggunakan teknik analisa kuantitatif dengan rumus korelasi produk momen t, data primer yang diambil dari jawaban responden, pertama diedit, ditabulasi, dan diolah sesuai tabulasi, dan diolah sesuai variabel masing-masing.

Data mengenai hal ini dapat di lihat pada tabel 5 dan 6 kemudian untuk mempermudah perhitungan korelasi produk moment maka dibuat tabel 7. Dari data tabel 7 selanjutnya dideterpresentasikan hubungan hipotesa yang telah ditentukan.

1.1 Penyajian Dan Interpretasi Data

1. kepemimpinan yang memotivasi

Dalam Penelitian ini motivasi adalah bagian integral dan hubungan kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumberdaya manusia dalam satu organisasi. Motivasi pimpinan dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: Tingkat partisipasi, tingkat komunikasi, tingkat pengembangan diri. Untuk mengetahui jelas motivasi yang diberikan pimpinan pada kantor dinas ketenaga kerjaan maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
variabel motivasi pimpinan

No. Responden	Item Pertanyaan									Total nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25
4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24
5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
6	3	3	2	3	2	3	2	2	2	22
7	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25
8	3	3	2	3	3	2	2	3	3	24
9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25
10	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
11	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24
12	3	3	2	3	3	2	1	2	3	22
13	3	3	2	3	3	2	2	3	3	24
14	3	3	3	3	2	2	1	3	3	23
15	3	3	2	3	3	2	2	2	3	23
16	3	2	2	3	2	2	2	3	3	22
Σ	48	47	41	46	43	36	32	42	46	381

Sumber pengolahan data primer

Data diatas jika diklasifikasikan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Skor tertinggi = jumlah pertanyaan x nilai tertinggi x jumlah responden =

$$9 \times 3 \times 16 = 432$$

Nilai terendah = jumlah pertanyaan x skor terendah x jumlah responden =

$$9 \times 1 \times 16 = 144$$

Interval = Nilai tertinggi – nilai terendah : 3

$$= \frac{432-144}{3}$$

$$= \frac{288}{3}$$

$$= 96$$

Klasifikasi :

Tinggi : 336 – 432

Sedang : 240 – 336

Rendah : 144 – 240

Berdasarkan klasifikasi diatas, jika kemudian dibandingkan dengan total nilai variabel kepemimpinan yang memotivasi, maka dapat diketahui bahwa maka motivasi pemimpin berada pada klasifikasi tinggi karena total nilai variabel motivasi pimpinan berada pada klasifikasi tinggi yaitu berada diantara 336-432 yaitu klasifikasi tinggi. Dalam hal ini pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahan sudah optimal. Selanjutnya jika diinterpretasikan perindikator maka cara perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{Nilai terendah} = 16 \times 1 = 16$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 16 \times 3 = 48$$

$$\text{Interval} = \frac{48-16}{3} = \frac{32}{3} = 10,6$$

Klasifikasi :

Tinggi = 37,4 – 48

Sedang = 26,8 – 37,4

Rendah = 16 – 26,6

Dari tabel diatas 5,1 dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Indikator partisipasi

Hasil penelitian menunjukan bahwa indikator partisipasi pada kantor dinsos ketenagakerjaan kota kupang diukur dari : tingkat partisipasi pimpinan dalam hal pengambilan keputusan bersama dengan total nilai sebesar nilai 47 berada pada klasifikasi tinggi yaitu 37,4-48. Selanjutnya partisipasi pimpinan dalam hal menyampaikan ide-ide yang berhubungan dengan tugas kantor dengan total nilai nilai 47 berada pada klasifikasi tinggi yaitu 37,4-48. Dan partisipasi pimpinan dan bawahan sama-sama menyelesaikan masalah dengan total nilai sebesar 41 berada pada klasifikasi tinggi yaitu 37,4-48.

Nilai ketiga aspek tersebut diatas apabila dirata-ratakan maka diperoleh nilai sebesar 45. Nilai ini menunjukan besarnya tingkat partisipasi pimpinan dalam pengambilan keputusan berada klasifikasi tinggi antara 37,4-48. Partisipasi pimpinan dalam menyampaikan ide-ide yang berhubungan dengan tugas kantor berada pada klasifikasi tinggi antara 37,4-48. Partisipasi pimpinan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah juga menunjukan total nilai pada klasifikasi tinggi antara 37,4-48

5.1.1 Indikator tingkat motivasi Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator tingkat komunikasi pada kantor dinas tenaga kerja kota kupang yang diukur dari : tingkat komunikasi dalam hal pemimpin memberikan informasi bagaimana cara kerja yang baik dengan total nilai sebesar 46 berada pada klasifikasi tinggi antara 37,4-48. Selanjutnya tingkat komunikasi pimpinan dalam hal memimpin memberikan buku pedomaan dan memberikan komunikasi timbal balik dengan nilai 36 berada pada klasifikasi sedang antara 26,8-37,4. Nilai ketiga aspek tersebut diatas apabila dirata-ratakan maka diperoleh nilai sebesar 41. Nilai ini menunjukkan besarnya tingkat komunikasi dalam hal pimpinan memberikan informasi bagaimana cara kerja yang baik dengan klasifikasi 37,4-48, tingkat komunikasi pimpinan memberikan buku pedomaman kerja dan komunikasi timbalbalik dengan klasifikasi 37,4-48, tingkat komunikasi dimana ada kebebasan berkomunikasi antara pimpinan dan bawahan berada pada klasifikasi 26,8-37,4.

5.1.2 Indikator tingkat pengembangan diri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator tingkat pengembangan diri pada kantor dinas tenaga kerja kota kupang diukur dari : tingkat pengembangan diri dalam hal mendapatkan pendidikan tambahan dan kesempatan pelatihan kerja dengan total nilai 32 berada pada klasifikasi 26,8-48, selanjutnya tingkat pengembangan diri memberikan arahan untuk meningkatkan kualitas kerja dengan total nilai 42 yang berada pada klasifikasi 37,4-48. Dan tingkat pengembangan diri dalam hal mampu beradaptasi dengan lingkungan dalam hal mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan total nilai 46 berada pada klasifikasi 37,4-48.

Dari ketiga nilai aspek tersebut diatas apabila dirata-ratakan maka diperoleh nilai 40, nilai ini menunjukkan besarnya tingkat pengembangan diri dalam mendapatkan pendidikan tambahan dan pelatihan kerja dengan klasifikasi 37,4-48, tingkat pengembangan diri memberikan arahan untuk meningkatkan kualitas kerja dengan klasifikasi 37,4-48, dan tingkat pengembangan diri mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja berada pada klasifikasi 37,4-48.

5.1.3 Produktivitas kerja

Dalam pengertian ini produktivitas kerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang berada pada kantor dinas tenaga kerja kota kupang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai waktu yang ditentukan. Dalam penelitian ini produktivitas kerja dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :Penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, penggunaan jam kerja secara efektif, mencapai hasil kerja yang baik dengan menggunakan metode kerja yang tepat. Untuk mengetahui dengan jelas produktivitas kerja aparatur sipil negara dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
variabel produktivitas

No. respon	Item pertanyaan									Total nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	23
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24
5	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24
6	3	2	2	3	3	2	2	3	3	23
7	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25
8	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24
9	3	2	2	3	3	3	3	3	2	24
10	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24
11	3	2	3	2	3	3	2	2	3	23
12	2	3	2	3	3	3	3	2	3	24
13	2	2	2	2	3	2	3	3	3	22
14	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24
15	2	2	1	3	3	3	3	2	2	21
16	1	2	2	3	2	3	3	3	3	22
Σ	39	36	36	45	47	42	46	44	44	379

Sumber pengolahan data primer

Data diatas jika diklasifikasikan maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x nilai tertinggi x jumlah responden =

$$9 \times 3 \times 16 = 432$$

Interval = nilai tertinggi – nilai terendah : 3

$$= \frac{432-144}{3}$$

$$= \frac{288}{3}$$

$$= 96$$

Klasifikasi :

Tinggi : 336-432

Sedang : 240- 336

Rendah : 144-240

Berdasarkan klasifikasi diatas jika dikaitkan dengan hasil penjumlahan nilai variabel produktivitas kerja pegawai, maka diketahui bahwa total nilai jawaban dari 16 responden sebesar 378. Nilai ini berada pada posisi tinggi yakni terletak antara 336-432. Artinya tingkat produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kota kupang sangat baik. Dalam hal ini para pegawai menggunakan jam kerja secara efektif, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pencapaian hasil kerja yang baik dan menggunakan metode kerja yang tepat waktu, Pencapaian hasil kerja yang baik dan menggunakan metode kerja yang tepat. Selanjutnya jika diinterpretasikan perindikator maka cara perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai terendah} = 16 = 16 \times 1 = 16$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 16 = 16 \times 3 = 48$$

$$\text{Interval} = \frac{48-16}{3} = \frac{32}{3} = 10,6$$

Klasifikasi :

Tinggi = 37,4-48

Sedang = 26,8 -37,4

Nilai terendah = 16-26,6

Dari tabel diatas dapat diinterpretasikan perindikator adalah sebagai berikut:

1. Indikator penggunaan jam kerja secara efektif diukur dari : penggunaan jam kerja secara efektif dalam hal bekerja dengan waktu yang telah ditentukan dengan total nilai sebesar 39 berada pada klasifikasi tinggi yaitu 37,4-48, selanjutnya penggunaan jam kerja secara efektif masuk kantor tepat waktu dengan total nilai 36 berada pada klasifikasi sedang yaitu 26,8-37,4, dan penggunaan jam kerja secara efektif keluar kantor tepat waktu dengan total nilai 35 berada pada klasifikasi sedang yaitu 26,8-37,4. Dari nilai ketiga aspek tersebut diatas apabila dirata-ratakan maka diperoleh nilai 36. Nilai ini menunjukkan bahwa penggunaan jam kerja secara efektif dengan waktu yang telah ditentukan berada pada klasifikasi 37,4-48. Penggunaan jam kerja secara efektif masuk kantor tepat waktu berada pada klasifikasi 26,8-37,4. Penggunaan jam kerja secara efektif keluar kantor tepat waktu berada pada klasifikasi 26,8 – 37,4. Penggunaan jam kerja secara efektif, keluar kantor tepat waktu berada pada klasifikasi 26,8-37,4.

2. Indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu diukur dari : menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam hal pencapaian hasil kerja yang maksimal dengan total nilai 45 berada pada klasifikasi 37,4-48, selanjutnya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam hal memperbaiki kesalahan dalam bekerja dengan total nilai 47 berada pada klasifikasi 37,4-48, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bertanggungjawab dengan pekerjaan

dengan total nilai 42 berada pada klasifikasi 37,4-48. Nilai ketiga aspek tersebut diatas apabila dirata-ratakan maka diperoleh nilai 44, nilai ini menunjukkan bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal berada pada klasifikasi 37,4-48, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam memperbaiki kesalahan bekerja berada pada klasifikasi 37,4-48, dan menyelesaikan pekerjaan berada pada klasifikasi 37,4-48.

3. Indikator Mencapai Hasil Kerja yang baik dengan menggunakan metode kerja yang tepat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator mencapai hasil kerja yang baik dengan menggunakan metode kerja yang tepat diukur dari : Mencapai hasil kerja yang tepat diukur dari : mencapai hasil kerja yang baik dengan menggunakan metode kerja yang tepat dalam hal bekerja sesuai dengan tataklola yang ada dengan total nilai 46 berada pada klasifikasi tinggi 37,4-48, mencapai hasil kerja yang baik dengan menggunakan metode kerja yang tepat dengan bekerja sesuai aturan yang berlaku dengan total nilai 44 berada pada klasifikasi tinggi 37,4- 48, dan mencapai hasil kerja yang baik dengan menggunakan metode kerja yang tepat dalam menetapkan prosedur dan mekanisme kerja yang tetap dengan nilai 44 berada pada kasifikasi tinggi 37,4-48. Nilai ketiga aspek tersebut diatas apabila dirata-ratakan maka diperoleh nilai 44,6. Nilai ini menunjukkan bahwa mencapai hasil kerja yang baik dengan menggunakan metode kerja yang tepat dalam bekerja sesuai dengan tata klola yang brada pada klasifikasi 37,4-48, men capai hasil kerja yang baik dengan menggunakan metode kerja yang tepat dan sesuai aturan yang berlaku berada pada klasifikasi 37,4-48, mencaapai hasil kerja yang baik dengan menggunakan metode kerja yang tepat dalam menetapkan mekanisme dan prosedur yang tepat.

5.2 Analisis Korelasi

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini digunakan teknik analisis kuantitatif dengan rumus korelasi produk moment. Untuk menerangkan hubungan variabel motivasi pimpinan (x) dengan variabel produktivitas kerja (y), dalam korelasi produk moment, maka dibuat tabel persiapan untuk memudahkan dalam perhitungan. Secara detail dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8

Tabel persiapan perhitungan korelasi

No RES	X	Y	xy	x^2	y^2
1	26	26	676	676	676
2	24	25	600	576	625
3	25	23	575	625	529
4	24	24	576	576	576
5	24	24	576	576	576
6	22	23	506	484	529
7	25	25	625	625	625
8	24	24	576	576	576
9	25	24	600	625	576
10	24	24	576	576	576
11	24	23	552	576	529
12	22	24	528	484	576
13	24	22	528	576	484
14	23	24	552	529	576
15	23	21	483	529	441
16	22	22	484	484	484
Σ	381	379	9013	9093	8.557

Sumber data primer

Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja maka penulis berpedomaan rumus korelasi produk moment yaitu:

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan y

r = koefisien korelasi

x = total skor variabel bebas

y = total skor variabel terikat

n = jumlah responden

Harga dari variabel x dan y telah diketahui seperti pada tabel 7 yakni sebagai berikut : $\sum x = 381$

$$\sum y = 379$$

$$\sum xy = 9.037$$

$$\sum x^2 = 9.093$$

$$\sum y^2 = 8.657$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut diatas ditransfer kedalam rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\ &= \frac{16(9.037) - (381)(379)}{\sqrt{\{16.9.093 - (381)^2\}\{16.8.657 - (379)^2\}}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{144,592 - 144,399}{\sqrt{\{145,488 - 145,161\}\{138,512 - 143,641\}}} \\
&= \frac{144,592 - 144,399}{\sqrt{\{327\}\{129\}}} \\
&= \frac{193}{\sqrt{42183}} \\
&= \frac{193}{205} \\
&= 0,941
\end{aligned}$$

Hasil perhitungan korelasi produk moment antara variabel motivasi pimpinan (x) dan produktivitas pegawai (y) diatas, nilai rhitung menunjukkan angka sebesar 0,941. Berdasarkan ketentuan apabila nilai r hitung menunjukkan angka besar 0,941. Berdasarkan ketentuan apabila nilai r hitung lebih besar nilai r tabel maka diantara kedua variabel terdapat hubungan. Sebaliknya jika r hitung lebi kecil dari tabel maka diantara kedua variabel tidak terdapat hubungan.

Dalam perhitungan korelasi diketahui bahwa nilai r hitung (r x y) sebesar 0,941 lebih besar dari nilai r tabel 0,532 pada tarif signifikan 5% dan derajat kebebasan n-2. Dengan demikian diantara kedua variabel motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja pegawai terdapat hubungan pimpinan dalam mencapai produktivitas. sehingga hipotesa (Ha), Ada hubungan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja aparatur sipil negara diterima kebenarannya dan (Ho) Yang mengatakan kepemimpinan tidak berhubungan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara ditolak kebenarannya.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis produk moment menunjukkan bahwa

1. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi yang diberikan oleh pimpinan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang tergolong tinggi karena bobot nilai 381 berada diantara klasifikasi 336 - 442. Tingkat produktivitas kerja pada kantor tergolong tinggi 379 karena berada diantara klasifikasi yakni berada pada 336 – 442
2. Hasil analisa data membuktikan adanya hubungan antara motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kota kupang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisa korelasi produk moment dimana nilai r tersebut di terapkan ke nilai r tabel ternyata nilai r dihitung lebih besar dari pada nilai r tabel dengan nilai 0,532. Ternyata diantara kedua variabel yaitu variabel bebas kepemimpinan dalam memotivasi dan variabel terikat produktivitas kerja “terdapat “ hubungan yang kuat. Dengan demikian hipotesa (H_a) di terima kebenarannya dan (H_o) ditolak kebenarannya.
3. Nilai r hitung 0,825 jika diinterpretasikan berdasarkan interval koefisien yang dikemukakan Sugiono, maka nilai 0,941 berada pada klasifikasi hubungan “sangat kuat “ karena terletak diantara klasifikasi 0,80 – 0,00

Sasaran

1. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal (381) maka pimpinan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Kupang harus turut serta berpartisipasi dalam proses pelaksanaan tugas kantor, tingkat komunikasi antara pimpinan dan bawahan selalu dijaga, dan tingkat pengembangan diri harus selalu dikembangkan dari tiap pegawai.
2. Untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang maksimal (379) maka para pegawai diharapkan dalam menyelesaikan tugas kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan, penggunaan jam kerja secara efektif, dan bekerja dengan pencapaian hasil yang terkait dengan menggunakan metode yang sudah ada.
3. Karena penelitian ini memiliki kekurangan dan keterbatasan serta keterbatasan dalam menggunakan jalan pemecahan yang tepat, maka penulis menyarankan kepada peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan untuk lebih mendalami permasalahan produktivitas kerja pegawai sehingga dapat menemukan jalan pemecahan yang lebih tepat dan akurat.