

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu perguruan tinggi di Yogyakarta yang beralamat di Kampus Terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, DI Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terakreditasi "A" dengan SK BAN PT No.061/SK/BAN-PT/Ak-IV/PT/II/2013. Peningkatan kualitas SDM pengelola mendapat prioritas utama dalam pengembangan UMY. Oleh karena itu, setiap tahun UMY mengirimkan sekitar 20 hingga 30 tenaga pengajar untuk mengikuti studi lanjut, S2 dan S3, baik di dalam maupun di luar negeri.

Tujuan umum UMY adalah : Terwujudnya sarjana muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya diri, mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.

Tujuan khususnya adalah :

1. Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul karimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta memupuk keikhlasan, melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa.

2. Melaksanakan program pendidikan Ahli Madya, Sarjana, Pascasarjana dan Profesi yang menghasilkan lulusan yang memenuhi kebutuhan dunia kerja baik nasional maupun internasional.
3. Menghasilkan penelitian dan karya Ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional.
4. Mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kejujuran, kesungguhan dan tanggap terhadap perubahan.
5. Menciptakan iklim akademik/academic atmosphere yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis-konstruktif dan inovatif.
6. Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan/ stakeholders.
7. Menyediakan sumberdaya dan potensi universitas yang dapat diakses oleh perguruan tinggi, lembaga-lembaga pemerintah swasta, industri, dan masyarakat luas untuk mendukung upaya-upaya pengembangan bidang agama Islam, sosial, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kesehatan dan budaya di Indonesia
8. Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, penelitian, manajemen dan pelayanan
9. Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas kepribadian dan moralitas yang islami dalam konteks kehidupan individual maupun sosial

B. Identitas Responden

Dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuisisioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 242 kuisisioner. kuisisioner yang dibagikan dititipkan dan diambil saat perjanjian yang ditentukan. Waktu pengisiannya memakan waktu yang lama karena pegawai dibeberepa bagian sibuk. Berikut ini adalah rincian pengembalian kuisisioner yang berhasil sampai kepada peneliti:

Tabel 4.1

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuisisioner yang disebar	242
Kuisisioner yang kembali	134
Kuisisioner yang tidak kembali	108
Kuisisioner yang tidak diisi lengkap	-
Kuisisioner yang dapat diolah	134

Dari tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa kuisisioner yang disebarkan berjumlah 242, kuisisioner yang kembali 134, kuisisioner yang tidak kembali 108 dan kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 134.

2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	110	82,1%
Perempuan	24	17,9%
Total	134	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 110 (82,1 %), dibanding perempuan hanya 24 orang (17,9%).

3. Umur Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku dilokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3

Umur Responden

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
17-35 tahun	7	5,2%

36-45 tahun	61	45,5%
>45 tahun	66	49,3%
Total	134	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur >45 tahun yaitu sebanyak 66 orang atau 49,3%, diikuti dengan usia responden 36-45 tahun sebanyak 61 orang atau 45,5 %.

4. Pendidikan Responden

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	82	61,2%
D3	16	11,9%
S1	36	26,9
Total	134	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan karyawan, SMA 61,2% dan Pendidikan S1 sebesar 26,9%.

5. Lama Bekerja

Lama bekerja secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karena dalam suatu bidang kerja, lama bekerja seringkali dapat menjadi pembeda hasil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karena karyawan yang sudah lama bekerja kemungkinan besar sudah

lebih berpengalaman disbanding yang baru. Penyajian data responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
<5 tahun	2	1,5 %
5-10 tahun	6	4,5 %
10-15 tahun	42	31,3%
>15 tahun	84	62,7%
Total	134	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Responden yang terbanyak adalah >15 tahun yaitu sebanyak 84 orang atau 62,7%; diikuti dengan lama bekerja responden pada 10-15-tahun sebanyak 42 orang atau 31,3%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar sudah cukup berpengalaman dalam dunia kerjanya.

C. Hasil Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product moment*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 5%.

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	R	Sig	Keterangan
1	0,644	0,000	Valid
2	0,706	0,000	Valid
3	0,558	0,000	Valid
4	0,669	0,000	Valid
5	0,707	0,000	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS 2014

Tabel 4.6 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing pertanyaan variabel gaya kepemimpinan $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan valid.

Tabel 4.7

Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,689	0,000	Valid
2	0,691	0,000	Valid
3	0,374	0,000	Valid
4	0,667	0,000	Valid
5	0,768	0,000	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS 2014

Tabel 4.7 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing pertanyaan variabel motivasi kerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan pada variabel motivasi kerja valid.

Tabel 4.8

Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,774	0,000	Valid
2	0,587	0,000	Valid
3	0,705	0,000	Valid
4	0,715	0,000	Valid
5	0,644	0,000	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS 2014

Tabel 4.8 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing pertanyaan variabel disiplin kerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan pada variabel disiplin kerja valid.

Tabel 4.9

Uji Validitas Kinerja

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,611	0,000	Valid
2	0,648	0,000	Valid
3	0,729	0,000	Valid
4	0,725	0,000	Valid
5	0,770	0,000	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS 2014

Tabel 4.9 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing pertanyaan variabel kinerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan pada variabel kinerja valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,760	Reliabel
Motivasi kerja	0,753	Reliabel
Disiplin Kerja	0,772	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,774	Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS 2014

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.10 menunjukkan nilai *Cronbach alpha* pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,760, motivasi kerja 0,753, disiplin kerja 0,772, kinerja 0,774 masing-masing lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument yang dipakai dalam variabel adalah handal.

D. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja tenaga kependidikan UMY (Y).

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan program SPSS 21 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Penjelas	<i>Standardized Coefficients</i>	Sig
Gaya Kepemimpinan	0,124	0,162
Motivasi Kerja	0,236	0,11
Disiplin Kerja	0,421	0,00

Sumber: Hasil olah data 2014

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier pada tabel 4.11 persamaan regresi yang dibentuk adalah:

$$Y = 0,124 X_1 + 0,236 X_2 + 0,421 X_3$$

Persamaan regresi tersebut memberikan gambaran bahwa:

- Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,124, dengan nilai signifikansi sebesar $0,162 > \alpha 0,05$, dengan demikian Hipotesis 1 gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan UMY.

Hipotesis 1 tidak diterima/ tidak terbukti.

- b. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,236 dengan nilai signifikansi $0,11 < \alpha < 0,05$. Berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Sehingga semakin baik motivasi kerja maka kinerja tenaga kependidikan UMY akan semakin tinggi. **Hipotesis 2 diterima/terbukti.**
- c. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,421 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < \alpha < 0,05$. Berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Sehingga semakin baik disiplin kerja maka kinerja tenaga kependidikan UMY akan semakin tinggi. **Hipotesis 3 diterima/terbukti.**

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.11 menunjukkan nilai koefisien *standardized beta* disiplin kerja (0,421) lebih besar dari koefisien *standardized beta* gaya kepemimpinan (0,124), dan Motivasi kerja (0,236). Hal ini menunjukkan disiplin kerja dominan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kependidikan UMY. **Hipotesis 4 diterima/terbukti.**

2. Uji F (F Test)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis kedua yaitu melihat signifikansi dari pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga kependidikan UMY.

Tabel 4.12

Hasil Uji F

F hitung	Sig
29,874	0,000

Sumber: Hasil Olah Data 2014

Hasil pengujian pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05, artinya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UMY. **Hipotesis 5 diterima/terbukti.**

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Adjusted R square) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 21 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Hasil perhitungan Koefisien Determinasi

	Model
	1
R	-0,639
R square	0,408
Adjusted R square	0,394
Std Error of the estimate	1,726

Nilai Adjusted R square sebesar 0,394 menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja tenaga kependidikan UMY sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar 60.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Gaya pemimpin juga dianggap penting karena dapat membangkitkan kinerja antara Bawahan. Namun, gaya pemimpin saja tidak dapat bertanggung jawab atas kinerja karyawan, atau untuk pencapaian tujuan organisasi. Para karyawan juga memainkan peran penting. Secara khusus, persepsi karyawan akan gaya pemimpin mereka, dan perasaan mereka tentang kemampuan untuk melakukan dan mencapai tujuan organisasi tampaknya merupakan faktor penting. Selain itu, persepsi hubungan karyawan dengan pemimpin, dan khususnya tingkat dukungan yang mereka terima dari pemimpin, tampaknya akan mempengaruhi kinerja.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah memberikan bukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 1,406 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,162 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini tidak sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Amin Wahyudi 2006), yaitu adanya pengaruh secara positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan karena penelitian ini memiliki objek yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah memberikan bukti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,583 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,011 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini signifikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Amin Wahyudi 2006), yaitu adanya pengaruh secara positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah memberikan bukti bahwa terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja tenaga kependidikan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 5,593 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Artinya bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini signifikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Amin Wahyudi 2006), yaitu adanya pengaruh secara positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.