

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan

1. Orientasi Kancah

Penelitian ini dilakukan disalah satu kabupaten yang terletak di provinsi Jawa Tengah. Kabupaten tersebut dari 20 kecamatan dan 208 kelurahan. Visi dari Pemerintah Daerah Kabupaten terkait adalah mewujudkan sebuah kabupaten yang dilandasi oleh kemajuan, kemandirian, dan penegakan supremasi hukum yang didukung oleh sumber daya manusia berkualitas yang bertumpu pada ilmu pengetahuan dan teknologi, industri, hasil pertanian, perdagangan, pariwisata, atau jasa, kesehatan berwawasan lingkungan dalam rangka mewujudkan keadilan dan kesejahteraan lahir batin sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945. Sedangkan misi Pemerintah Daerah Kabupaten terkait adalah mewujudkan rakyat yang sejahtera, produktif dan unggul. Dengan pernyataan misi, diharapkan pemerintah daerah, seluruh masyarakat dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaannya serta fungsi dan peranannya dalam mewujudkan visi yang telah ditetapkan karena misi adalah sesuatu yang wajib diemban dan dilaksanakan oleh masyarakat dan pemerintah daerah sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan.

Alasan dipilihnya kabupaten tersebut sebagai kancah penelitian yang pertama adalah peneliti berasal dari kabupaten tersebut, kedua lokasi yang mudah dijangkau dan tidak jauh dari Yogyakarta, ketiga belum pernah diadakan penelitian sebelumnya dengan judul yang sama ' penelitian ini, keempat mudahnya proses perijinan dan prosedurnya tidak berbelit-belit.

Didukung dengan pertimbangan-pertimbangan diatas maka penulis dapat mewujudkan melakukan penelitian di kabupaten ini.

2. Persiapan

a. Persiapan Administrasi

Persiapan yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah mengurus surat ijin penelitian dari universitas yang ditujukan untuk lokasi penelitian. Setelah surat pengantar dari universitas selesai, langkah selanjutnya adalah menyerahkan surat pengantar dari kampus tersebut kepada Badan Kesbanglimas Pemkab terkait. Pemerintah daerah tempat penelitian sendiri memiliki peraturan bahwa setiap ijin penelitian dilakukan di Badan Kesbanglimas dan selanjutnya diteruskan di BAPPEDA. Setelah diberikan ijin oleh Kesbanglimas Pemda dan BAPPEDA untuk mengadakan penelitian dengan nomor surat 070/275/028/2013, maka langkah selanjutnya adalah pengambilan data di lokasi penelitian dengan menyebarkan angket kepada responden, dalam hal ini responden adalah pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah terkait, yaitu para karyawan di Badan KB PMD Pemda untuk uji alat tes dan karyawan di salah satu instansi di Kabupaten untuk penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan sebelum mengambil data di lokasi penelitian adalah peneliti membuat alat ukur sendiri yang berupa kuesioner. Oleh karena peneliti membuat alat ukur sendiri maka harus dilakukan uji-coba terhadap kuesioner yang telah disusun. Skala kepemimpinan diri disusun dari 35 aitem pertanyaan. Sedangkan skala semangat kerja disusun dari 47 aitem pertanyaan.

c. Uji Coba Alat Ukur

Try Out (uji coba) Skala Semangat Kerjadan Skala Kepemimpinan diri dilakukan terhadap 60 subyek yang merupakan PNS Kesbanglimas di Pemda terkait. Dari 60 eksemplar skala yang disebar, kesemuanya diisi dengan benar sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis. Uji coba yang dilakukan adalah untuk pengujian validitas dan reliabilitas terhadap Skala Semangat Kerja dan Skala Kepemimpinan diri, peneliti menggunakan bantuan program komputer *SPSS 16.00 for windows*. Adapun hasil dari uji-coba alat ukur tersebut adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Suatu pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk menguji sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Syarat agar suatu butir layak pakai (valid) adalah mempunyai koefisien validitas minimal 0,3 karena apabila koefisien validitas $< 0,3$ biasanya tidak memuaskan atau layak pakai (Azwar, 2009). Berdasarkan ketentuan diatas, maka aitem yang memiliki koefisien validitas berada dibawah 0,3 dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan diri (X) dan semangat kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Hasil uji validitas pertama menunjukkan bahwa terdapat 14 item pernyataan yang mempunyai koefisien validitas lebih kecil dari 0,3 yaitu item pernyataan X1, X5, X13, X18, X30, Y1, Y7, Y24, Y28, Y33, Y34, Y37, Y43, dan Y46. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan tersebut tidak valid sehingga harus dihilangkan dari daftar pertanyaan.

Setelah item-item pernyataan tersebut dihilangkan kemudian dilakukan uji validitas kedua yang hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mempunyai koefisien validitas lebih besar dari 0,3 maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Indriantoro dan Bambang (2002), menyatakan bahwa suatu alat ukur disebut reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Diri (X)	0,9468	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,9330	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.1 memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua butir pertanyaan dalam variabel adalah

reliabel atau handal, sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berikut ini distribusi aitem setelah dilakukan uji coba pada tabel 4.2 dan tabel 4.3.

Tabel 4.2
Distribusi Skala Kepemimpinan Diri Setelah Uji Coba

Aspek	Nomor Butir		Jumlah
	Favorabel	Unfavorabel	
1. Strategi perilaku terfokus	2(1),4(3),6(4),7(5), 9(7),11(9),15(12), 16(13),20(16),22(18) 24(20),25(21), ,28(24),34(29),31(26)		15
2. Penghargaan Alamiah	8(6), 17(14), 26(22), 32(27), 35(30)		5
3. Strategi pola pikir konstruktif	3(2),10(8),12(10), 14(11),19(15),21(17), 23(19),27(23),33(28), 29(25)		10
Jumlah	30	0	30

Catatan : aitem di dalam tanda kurung () merupakan nomor aitem yang baru

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap skala kepemimpinan diri diperoleh skor koefisien alpha sebesar 0,9468. Melihat skor koefisien alpha pada skala kepemimpinan diri yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan *reliable*, sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur pengambilan data.

Tabel 4.3

Distribusi Skala Semangat Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Nomor Butir		Jumlah
	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1. kegairahan	2(1),3(2),4(3),5(4),6(5)	8(6),9(7),10(8),11(9),12(10)	10
2. kualitas untuk bertahan	13(11),14(12),15(13),16(14), 17(15),18(16)	19(17),20(18),21(19),22(20), 23(21)	11
3. kekuatan untuk melawan frustrasi	25(22),26(23),27(24), 29(25)	30(26),31(27),32(28), 35(29)	8
4. semangat kelompok	36(30),38(31),39(32),40(33), 41(34)	42(35),44(36),45(37), 47(38)	9
Jumlah	20	18	38

Catatan : aitem di dalam tanda kurung () merupakan nomor aitem yang baru

Hasil uji reliabilitas pada skala semangat kerja mendapati skor koefisien alpha sebesar 0,9330. Melihat skor koefisien alpha pada skala semangat kerja yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan *reliable*, sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur pengambilan data

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan pengambilan data dilakukan pada bulan Desember 2014. Pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan angket kepada responden untuk

dijawab oleh responden dengan cara mengisi pada lembar yang sudah disediakan. Apabila angket sudah diisi oleh responden, maka langkah selanjutnya adalah mengumpulkan seluruh angket tersebut untuk kemudian dianalisis lebih lanjut.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Setda Pemda di salah satu kabupaten di Jawa Tengah, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebanyak 60 orang. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Jenis Kelamin

Distribusi jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	38	63,33%
2.	Perempuan	22	36,67%
Jumlah		60	100,0%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang (63,33%), sedangkan sisanya sejumlah 22 orang (36,67%) adalah perempuan.

b. Pendidikan Terakhir

Distribusi pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5

Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA	3	5,0%
2.	D3	12	20,0%
3.	S1	37	61,7%
4.	S2	8	13,3%
Jumlah		60	100,0%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 37 orang (61,7%); responden berpendidikan terakhir D3 sebanyak 12 orang (20,0%); responden berpendidikan terakhir S2 sebanyak 8 orang (13,3%); dan responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 3 orang (5,0%).

c. Masa Kerja

Distribusi masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6

Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	Kurang dari 5 tahun	7	11,7%
2.	5 tahun - 10 tahun	41	68,3%
3.	Lebih dari 10 tahun	12	20,0%
Jumlah		60	100,0%

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden mempunyai masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 41 orang (68,3%); masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 12 orang (20,0%); dan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 7 orang (11,7%).

2. Deskripsi Data Penelitian

Data yang diperoleh dari skala kepemimpinan diri dan semangat kerja digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis. Skala kepemimpinan diri terdiri dari 30 butir dan untuk tiap butirnya diberi skor minimal 1 dan maksimal 5. Berdasarkan penelitian diperoleh skor minimal 66 dan skor maksimal 120. Standar deviasinya bernilai 14,47 dan rerata empiriknya bernilai 95,03. Skor skala semangat kerja skor minimalnya 103 dan skor maksimalnya 172. Nilai standar deviasinya 15,44 dan rerata empiriknya 121,78.

Tabel 4.7

Data Hipotetik dan Data Empirik

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Min	Mak	M	SD	Min	Mak	M	SD
Kepemimpinan Diri	30	150	90	20	66	120	95,03	14,47
Semangat Kerja	38	190	114	25,33	103	172	121,7	15,44

Kategorisasi skor subyek penelitian dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu tinggi, sedang, rendah sehingga range berjarak $6 : 3 = 2$ SD. Menurut Azwar (2004) untuk menyatakan bahwa variabel-variabel penelitian pada subyek penelitian termasuk tinggi atau rendah dapat dilakukan dengan menetapkan kriteria-kriteria kategorisasi. Kriteria kategorisasi dapat dilakukan dalam penelitian ini karena variabel-variabel memiliki sebaran nominal. Berdasar data diatas, jawaban subyek dikategorikan untuk menempatkan masing-masing subyek dalam 3 kelompok secara terpisah secara berjenjang dari tinggi, sedang, dan rendah. Azwar (2004) menyatakan bahwa kategorisasi tersebut disusun berdasarkan rumus standar deviasi sebagai berikut:

Kategori tinggi = $\mu + 1 \text{ SD} < X$

Kategori sedang = $X - 1 \text{ SD}$ sampai $\mu + 1 \text{ SD}$

Kategori rendah = $X < \mu - 1 \text{ SD}$

Tabel 4.8

Kategori Kepemimpinan Diri

No	Kategori	Batas	Jumlah	Persentase
1	Tinggi	$110 \leq X$	10	16,7%
2	Sedang	$70 < X < 110$	47	78,3%
3	Rendah	$X \leq 70$	3	5,0%
Jumlah			60	100,0%

Dari data tabel 4.8 diatas diketahui bahwa mayoritas kepemimpinan diri responden termasuk dalam kategori sedang yakni sejumlah 47 subyek atau sebesar 78,3% dari jumlah keseluruhan subyek, sedangkan sisa subyek 10,0% atau sebanyak 10orang

subyek mempunyai kategori tinggi, dan 3 orang responden (5,0%) termasuk kategori rendah.

Tabel 4.9
Kategori Semangat Kerja

No	Kategori	Batas	Jumlah	Persentase
1	Tinggi	$139,33 \leq X$	10	16,7%
2	Sedang	$88,67 < X < 139,33$	50	83,3%
3	Rendah	$X \leq 88,67$	0	0,0%
Jumlah			60	100,0%

Untuk semangat kerja sebagian besar subyek dikategorikan sedang yakni sejumlah 50 orang atau sebesar 83,3% dari keseluruhan subyek. Sisanya sejumlah 10 subyek termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 16,7%.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik

parametrik (*statistic inferential*). Hal ini juga berarti uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu (distribusi normal). Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.0

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Skor K – SZ	Koefisien Signifikansi (p)	Kategori
Kepemimpinan diri	0,761	0,609	Normal
Semangat kerja	1,822	0,261	Normal

Berdasarkan tabel 5.0 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel X (kepemimpinan diri) sebesar 0,609 dan variabel Y (semangat kerja) sebesar 0,261. Oleh karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel tersebut adalah normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variable dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Hasil uji linieritas antara variabel X (kepemimpinan diri) dengan variabel Y (semangat kerja) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.1

Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P	Kategori
Kepemimpinan diri dengan Semangat kerja	14,714	0,001	Linier

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,001. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variable kepemimpinan diri dan semangat kerja terdapat hubungan yang linear.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *productmoment Pearson* dan diperoleh nilai koefisien korelasi *product moment Pearson* sebesar 0,442. Nilai koefisien korelasi *product moment Pearson* dikonsultasikan dengan tabel r pada taraf signifikansi 5% dengan N = 60 didapatkan nilai r_{tabel} sebesar = 0,2540 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan diri dengan semangat kerja. Adapun tanda positif yang diperoleh menunjukkan arah korelasi yang searah, yaitu semakin baik kepemimpinan diri maka semakin besar semangat kerja.

D. Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan diri dengan semangat kerja yang artinya semakin tinggi kepemimpinan diri semakin tinggi pula semangat kerja; semakin rendah kepemimpinan diri semakin rendah juga semangat kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berdasarkan penelitian ini kebenaran teoritis telah terbukti secara empirik, sehingga hipotesis penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Houghton (2007) yang menjelaskan bahwa dengan kepemimpinan diri seseorang akan menghargai diri sendiri setelah bekerja keras, terutama kerja keras untuk mencapai tujuan. Pentingnya memberi penghargaan terhadap diri sendiri ini kadang tidak disadari, padahal memberi penghargaan atau hadiah pada diri sendiri dapat meningkatkan motivasi dalam diri yang positif saat kembali bekerja. Dengan motivasi yang positif akan membentuk gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kepemimpinan diri yang baik, seseorang akan menjadi proaktif dan menjadi inisiatif, aktif serta lebih bertanggung jawab terhadap hidupnya. Ini akan terpancar dari pemahaman individu bahwa perilaku akan bergantung dari keputusan pribadi yang dibuat bukan berdasarkan keadaan. Orang yang proaktif di dalam hidupnya akan memahami tanggung jawab dan memilih rekasi pribadi yang didasarkan pada kesadaran yang bertumpu pada nilai-nilai yang dipegangnya.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat diketahui bahwa apabila individu yang memiliki kepemimpinan diri yang baik maka individu tersebut memiliki kesadaran diri untuk mengarahkan dan memotivasi diri untuk berperilaku aktif dan bertanggung jawab terhadap hidupnya sehingga ada upaya untuk meningkatkan kapasitasnya dan berusaha menjadi pribadi yang lebih baik yang bisa diwujudkan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Individu yang memiliki kepemimpinan diri yang baik akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, semangat dan giat bekerja yang tinggi, disiplin, kompeten pada pekerjaan dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena pekerjaan dikerjakan dengan senang hati, menyenangkan dan tanpa paksaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menggunakan variabel kepemimpinan diri atau variabel semangat kerja sebagai salah satu variabel dalam penelitiannya. Beberapa penelitian tentang kepemimpinan diri diantaranya adalah penelitian Neck dan Houghton (2006) tentang kajian teori dan penelitian kepemimpinan diri penelitian yang terkait dengan variabel semangat kerja.

Kelebihan dari penelitian ini adalah subyek penelitian yang berjumlah 120 orang yang dapat mewakili subjek penelitian dan menggunakan metode pengumpulan data yaitu menggunakan skala semangat kerja dan skala kepemimpinan diri. Penelitian ini menggunakan angket yang telah dilakukan uji coba angket sebelum angket itu disebar kepada responden penelitian, sehingga diharapkan bahwa angket tersebut valid dan reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

Sedangkan kekurangan dari penelitian ini Penelitian ini memiliki kelemahan, diantaranya: (a) terdapat beberapa subjek yang mengerjakan skala tidak bersamaan, beberapa subjek terlihat sibuk melakukan sesuatu sebelumnya dan baru mengerjakan skala setelah beberapa menit kemudian (b) suasana yang terkadang kurang kondusif dalam proses pengambilan data penelitian ini. Banyak pegawai dari bagian lain keluar masuk ke ruangan. Diharapkan untuk peneliti-peneliti selanjutnya lebih bisa dalam mengatasi kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini.