

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil Lembaga / Instansi

Departemen Agama didirikan pada tanggal 3 Januari 1946 di Jakarta. Sedangkan di Kabupaten Pamekasan Departemen Agama berdiri pada tahun 1960 yang pada waktu itu pusat kantor berada di jantung kota Pamekasan, tepatnya di kawasan masjid jami' dan beralamat di jalan Mesigit No. 7 dengan nama Kantor Perwakilan Agama yang dipimpin oleh kepala yang bernama Syafi'I Munir.

Pada tahun 1968 nama Kantor Perwakilan Agama berganti nama menjadi Kantor Departemen Agama. Beberapa tahun kemudian tepatnya pada tahun 1970 Kantor Departemen Agama mengalami dualisme lokasi, selain di Jalan Mesigit No. 7 proses pelayanan kepada masyarakat juga dilayani Swatantra No. 1 yang pada waktu itu masih menggunakan gedung PGA (Pendidikan Guru Agama).

Sekitar tahun 1975, Kantor Departemen Agama di Jalan Swatantra direnovasi dan untuk kegiatan perkantoran sementara dipindahkan ke MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Mualimin yang berada di Jalan Sin Haji atau yang dikenal dengan nama MAN (Madrasah Aliyah Negeri) Juncangcang, belakangan nama tersebut beralih kembali menjadi MAN 1 Pamekasan yang pada waktu itu kepala seksinya bernama K. Syahravi sampai menunggu renovasi selesai.

Pada tahun 1976 semua pusat kegiatan perkantoran Departemen Agama bergabung menjadi 1 (satu) di Jalan Swatantra No. 1 Pamekasan dengan luas tanah kurang lebih 2.500 M². Berdasarkan KMA No. 06 Tahun 1979 tentang Susunan Organisasi Departemen Agama, maka Departemen Agama Kabupaten Pamekasan menjadi beberapa seksi diantaranya PERGURAI, PENDAIS, URAIS, PENAI, Penyelenggara Haji dan semua kegiatan bagian administrasi kepegawaian berpusat di Bagian Umum.

Pada tahun 2011 masa kepemimpinan H. Abd. Wahid, MM telah terjadi serah terima tanah dan bangunan eks kampus STAIN Pamekasan JL. Brawijaya No. 5 Pamekasan antara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pamekasan dengan ketua STAIN Pamekasan secara suka rela dengan Nomor: Sti. 18.2/2/KU/.00.2/345/2011 tanggal 5 November 2011. Selanjutnya eks kampus STAIN Pamekasan berubah nama menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pamekasan Brawijaya. Selain itu sejak tahun 2012 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pamekasan Brawijaya mulai membuka lembaga pendidikan tingkat PAUD/RA dengan nama RA PERWANIDA dibawah naungan Dharma Wanita Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pamekasan.

Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pamekasan tetuang dalam Keputusan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pamekasan Tahun 2016-2020, nomor: 145 tahun 2016, tanggal 01 Oktober 2016. Visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pamekasan untuk 5 tahun kedepan (2016-2020) adalah : “Terwujudnya Masyarakat

Pamekasan Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Dan Sejahtera Lahir Bathin Dalam Rangka Mewujudkan Kabupaten Pamekasan Yang Maju, Mandiri Dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”. Adapun Misi untuk mewujudkan Visi di atas yaitu: meningkatkan kualitas pemahaman dan pengalaman ajaran dan nilai-nilai keagamaan, memantapkan kerukunan umat beragama, menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas, meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan, mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel, meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada suatu pendidikan umum dan pendidikan keagamaan dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Pamekasan

a. Hasil Data Angket Gaya Kepemimpinan Dmokratis dan Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Pamekasan

Berdasarkan data yang telah disebar, diperoleh data gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Data Angket Gaya Kepemimpinan Demokratis

No. Resp.	Frekuensi Jawaban					Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS	
R-1	10	4	0	0	0	50	16	0	0	0	66
R-2	9	5	0	0	0	45	20	0	0	0	65
R-3	8	6	0	0	0	40	24	0	0	0	64
R-4	10	4	0	0	0	50	16	0	0	0	66

R-5	7	7	0	0	0	35	28	0	0	0	63
R-6	10	4	0	0	0	50	16	0	0	0	66
R-7	6	8	0	0	0	30	32	0	0	0	62
R-8	7	7	0	0	0	35	28	0	0	0	63
R-9	8	6	0	0	0	40	24	0	0	0	64
R-10	9	5	0	0	0	45	20	0	0	0	65
R-11	4	10	0	0	0	20	40	0	0	0	60
R-12	10	4	0	0	0	50	16	0	0	0	66
R-13	5	9	0	0	0	25	36	0	0	0	61
R-14	10	4	0	0	0	50	16	0	0	0	66
R-15	8	6	0	0	0	40	24	0	0	0	64
R-16	7	7	0	0	0	35	28	0	0	0	63
R-17	6	8	0	0	0	30	32	0	0	0	62
R-18	9	5	0	0	0	45	20	0	0	0	65
R-19	10	4	0	0	0	50	16	0	0	0	66
R-20	9	5	0	0	0	45	20	0	0	0	65
R-21	8	6	0	0	0	40	24	0	0	0	64
R-22	9	5	0	0	0	45	20	0	0	0	65
R-23	6	8	0	0	0	30	32	0	0	0	62
R-24	10	4	0	0	0	50	16	0	0	0	66
R-25	5	9	0	0	0	25	36	0	0	0	61
R-26	8	6	0	0	0	40	24	0	0	0	64
R-27	10	4	0	0	0	50	16	0	0	0	66
R-28	4	10	0	0	0	20	40	0	0	0	60
R-29	7	7	0	0	0	35	28	0	0	0	63
R-30	8	6	0	0	0	40	24	0	0	0	64
R-31	9	5	0	0	0	45	20	0	0	0	65
R-32	10	4	0	0	0	50	16	0	0	0	66
Σ	256	186	0	0	0	1280	768	0	0	0	2048

Berdasarkan tabel diatas untuk angket variable X diketahui nilai tertinggi sebesar 66, nilai terendah sebesar 60 dan nilai rata-rata sebesar 64 yang didapatkan dengan ($\frac{\sum X}{N} = \frac{2048}{32} = 64$).

N 32

Selanjutnya, berdasarkan data yang telah disebar diperoleh data kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Hasil Angket Kinerja Karyawan

No. Resp.	Frekuensi Jawaban					Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS	
R-1	10	3	2	0	0	50	12	6	0	0	68
R-2	8	5	2	0	0	40	20	6	0	0	66
R-3	7	5	3	0	0	35	20	9	0	0	64
R-4	9	4	2	0	0	45	16	6	0	0	67
R-5	7	6	2	0	0	35	24	6	0	0	65
R-6	8	5	2	0	0	40	20	6	0	0	66
R-7	7	5	3	0	0	35	20	9	0	0	64
R-8	7	6	2	0	0	35	24	6	0	0	65
R-9	7	5	3	0	0	35	20	9	0	0	64
R-10	8	5	2	0	0	40	20	6	0	0	66
R-11	7	4	4	0	0	35	16	12	0	0	63
R-12	9	6	0	0	0	45	24	0	0	0	69
R-13	7	6	2	0	0	35	24	6	0	0	65
R-14	8	5	2	0	0	40	20	6	0	0	66
R-15	6	7	2	0	0	30	28	6	0	0	64
R-16	5	7	3	0	0	25	28	9	0	0	62
R-17	7	5	3	0	0	35	20	9	0	0	64
R-18	9	5	1	0	0	45	20	3	0	0	68
R-19	8	6	1	0	0	40	24	3	0	0	67
R-20	8	6	1	0	0	40	24	3	0	0	67

R-21	9	5	1	0	0	45	20	3	0	0	68
R-22	7	7	1	0	0	35	28	3	0	0	66
R-23	8	5	2	0	0	40	20	6	0	0	66
R-24	9	3	3	0	0	45	12	9	0	0	66
R-25	9	4	1	0	0	45	16	3	0	0	64
R-26	8	6	1	0	0	40	24	3	0	0	67
R-27	8	6	1	0	0	40	24	3	0	0	67
R-28	8	6	1	0	0	40	24	3	0	0	67
R-29	8	5	2	0	0	40	20	6	0	0	66
R-30	8	6	1	0	0	40	24	3	0	0	67
R-31	7	7	1	0	0	35	28	3	0	0	66
R-32	11	3	1	0	0	55	12	3	0	0	70
Σ	252	169	58	0	0	1260	676	174	0	0	2110

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel Y diketahui nilai tertinggi sebesar 70, nilai terendah sebesar 62 dan nilai rata-rata sebesar 65.938 yang diperoleh dengan ($\Sigma Y = 2110 = 65.938$).

$$\frac{\quad}{N} \quad \frac{\quad}{32}$$

b. Analisis Data Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

1) Menyusun Tabel Kerja

Tabel 4.3 Pengolahan Angket Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

No. Resp.	X	Y	x	y	x ²	y ²	Xy
R-1	66	68	2	2.062	4	4.252	4.124
R-2	65	66	1	0.062	1	0.004	0.062
R-3	64	64	0	-1.938	0	3.756	0
R-4	66	67	2	1.062	4	1.128	2.124
R-5	63	65	-1	-0.938	1	0.880	0.938

R-6	66	66	2	0.062	4	0.004	0.124
R-7	62	64	-2	-1.938	4	3.756	3.876
R-8	63	65	-1	-0.938	1	0.880	0.938
R-9	64	64	0	-1.938	0	3.756	0
R-10	65	66	1	0.062	1	0.004	0.062
R-11	60	63	-4	-2.938	16	8.632	11.752
R-12	66	69	2	3.062	4	9.376	6.124
R-13	61	65	-3	-0.938	9	0.880	2.814
R-14	66	66	2	0.062	4	0.004	0.124
R-15	64	64	0	-1.938	0	3.756	0
R-16	63	62	-1	-3.938	1	15.508	3.938
R-17	62	64	-2	-1.938	4	3.756	3.876
R-18	65	68	1	2.062	1	4.252	2.062
R-19	66	67	2	1.062	4	1.128	2.124
R-20	65	67	1	1.062	1	1.128	1.062
R-21	64	68	0	2.062	0	4.252	0
R-22	65	66	1	0.062	1	0.004	0.062
R-23	62	66	-2	0.062	4	0.004	-0.124
R-24	66	66	2	0.062	4	0.004	0.124
R-25	61	64	-3	-1.938	9	3.756	5.184
R-26	64	67	0	1.062	0	1.128	0
R-27	66	67	2	1.062	4	1.128	2.124
R-28	60	67	-4	1.062	16	1.128	-4.248
R-29	63	66	-1	0.062	1	0.004	0.062
R-30	64	67	0	1.062	0	1.128	0
R-31	65	66	1	0.062	1	0.004	0.062
R-32	66	70	2	4.062	4	3.756	8.124
Σ	2048	2110	0	0	103	95.83	58.124

Selanjutnya mencari pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan untuk itu menggunakan rumus korelasi *product moment* atau yang disebut r_{hitung} sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\
 &= \frac{58.124}{\sqrt{(103)(95.83)}} \\
 &= \frac{58.124}{\sqrt{9870.49}} \\
 &= \frac{58.124}{99.350} \\
 &= 0.585
 \end{aligned}$$

Kesimpulan $r = 0.585 > 0.349 = r_h > r_{t(0.05,32)} = \text{signifikan}$.

Besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 0.585. dengan demikian kekuatan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang. Jadi terdapat pengaruh yang cukup antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan. Dimana r_{tabel} terdapat pada lampiran 4.2. Pengaruh tersebut hanya berlaku pada sampel saja tidak pada seluruh jumlah populasi. Untuk itu maka perlu melakukan uji signifikansi atau generalisasi yang berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 62 orang.

2) Uji Signifikasi t_{hitung}

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.585 \sqrt{32-2}}{\sqrt{1-0.585^2}} \\
 &= \frac{0.585 \sqrt{30}}{\sqrt{1-0.342}} \\
 &= \frac{0.585 (5.477)}{\sqrt{0.658}} \\
 &= \frac{3.204}{0.811} \\
 &= 3.951
 \end{aligned}$$

Kesimpulan $t = 3.951 > 2.037 = t_h > t_{(0.005,32)} = \text{signifikan}$.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang artinya signifikan. Jadi, kesimpulannya koefisien pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan sebesar 3.951 yang berarti signifikan. Artinya hasil tersebut dapat digunakan untuk keseluruhan jumlah populasi yang ada.

3. Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data korelasi *product moment* variable X dan Y sebesar 0.585. jika diukur dengan koefisien interpretasi yang terdapat pada table 3.8 hasil tersebut

berada pada tingkat sedang. Jadi, seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Pamekasan sejauh 0.585 yaitu sedang.

B. Pembuktian Hipotesis

Dari pengujian korelasi *product moment* diketahui nilai r_{hitung} sebesar 0.585 yang berada pada tingkat sedang. Sedangkan r_{tabel} diketahui sebesar 0.349, maka dari itu dapat disimpulkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.585 > 0.349$) yang berarti signifikan. Dari perhitungan korelasi *product moment* hanya berlaku pada sampel saja, maka dari itu peneliti melakukan uji signifikansi untuk menggeneralisasikan jumlah sampel ke populasi. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3.951 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.037 yang berarti signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Maka dari itu kesimpulannya bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan ditolak dan hipotesis alternative diterima yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Setelah dilakukan analisis data, kemudian dilakukan pengujian hipotesis. Data atau nilai yang dilakukan dalam pengujian hipotesis didapatkan dari variable gaya kepemimpinan demokratis dan variable kinerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Pamekasan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data statistic diperoleh besar pengaruh antara variable X dengan variable Y sebesar 0.585, hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa kekuatan pengaruh antara variable X dengan Variabel Y termasuk dalam kategori sedang.

Hasil uji perhitungan t_{hitung} atau uji signifikansi r_{xy} diperoleh nilai t sebesar 3.951 dan dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% = 2.307. dari perhitungan tersebut dapat dinyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variable X terhadap Variabel Y.

Sesuai yang dikatakan oleh Suwatno di dalam bukunya pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis menurutnya, meningkatkan kinerja adalah konsep sederhana yang terkadang sulit diwujudkan. Meningkatkan kinerja dapat dilakukan pada organisasi dan individu. Pada tingkat organisasi, kinerja yang berkualitas adalah akibat atau hasil dari kepemimpinan yang berkualitas, manajemen yang kurang profesional, atau sistem kerja yang tidak baik.¹

Jadi, salah satu yang menyebabkan meningkatnya kinerja dari seorang pegawai yaitu dari kepemimpinannya artinya seorang pemimpin harus memiliki gaya yang dapat memberikan kesejahteraan kepada pegawai agar nantinya di dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh lembaga akan berjalan dengan sempurna dan sesuai dengan apa yang diinginkan.

¹ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, hlm. 159.

2. Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data korelasi *product moment* variable X dan variable Y diketahui hasilnya yaitu 0.585. jika diukur dengan koefisien interpretasi korelasi *product moment* yang berada pada table 3.8 terdapat pada tingkat sedang. Jadi, tingkat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di Kantor Kementerian Agama Pamekasan berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Suwatno di dalam bukunya yang berjudul pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis bahwa, jika seorang pegawai bertumbuh kembang dalam pemberdayaan yang maksimal maka kinerjanya diharapkan akan meningkat. Kinerja pegawai secara individual memberikan kontribusi peningkatan kinerja organisasi. Sebagai seorang pimpinan harus memberikan dukungan kepada pegawai untuk bekerja dengan benar sehingga ia merasa diakui oleh organisasi dan merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar.²

Jadi, gaya kepemimpinan demokratis sangat berpengaruh bagi giatnya para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sesuai dengan teori diatas bahwa seorang pegawai ketika diberikan motivasi maka pegawai tersebut akan merasa senang dan keberadaannya diakui oleh organisasinya.

² Ibid., hlm. 129-131.