BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Jumlah dari populasi tersebut adalah 108 pegawai PNS yang tersebar di 2 (dua) wilayah, yaitu wilayah 1 dan wilayah 2. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan peneliti menggunakan rumus *Slovin* dalam menentukan sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti setelah terjun ke lapangan untuk pengambilan data.

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia anggota sampel penelitian yaitu guru, dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa rentangan. Untuk rentang usia 33 - 35 tahun terdapat 1 orang pegawai atau sebesar 1,18%, usia 36 - 38 tahun terdapat 0 orang pegawai atau sebesar 0,00%, usia 39 - 41 tahun terdapat 5 orang pegawai atau sebesar 5,88%, usia 42 - 44 tahun terdapat 5 orang pegawai atau sebesar

5,88%, usia 45 – 47 tahun terdapat 12 orang pegawai atau sebesar 14,12%, usia 48 - 50 tahun terdapat 20 orang pegawai atau sebesar 23,53%, usia 51 - 53 tahun terdapat 22 orang pegawai atau sebesar 25.88%, dan yang terakhir yaitu rentang usia 54 - 56 tahun terdapat 20 oranng pegawai atau sebesar 23,53%.

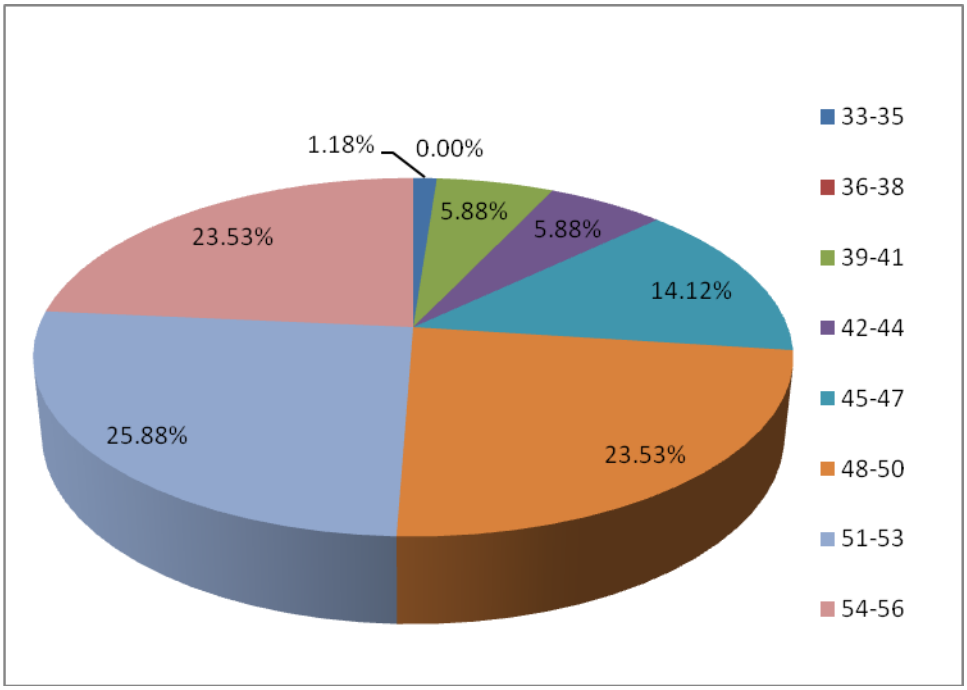
Distribusi frekuensi dari karakteristik tersebut dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Kelompok Pegawai Berdasarkan Usia

No	Usia	Persentase
1	33-35	1.18%
2	36-38	0.00%
3	39-41	5.88%
4	42-44	5.88%
5	45-47	14.12%
6	48-50	23.53%
7	51-53	25.88%
8	54-56	23.53%
	Jumlah	**100.00%**

Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut :



Gambar 4.1. Kelompok Pegawai Berdasarkan Usia
Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

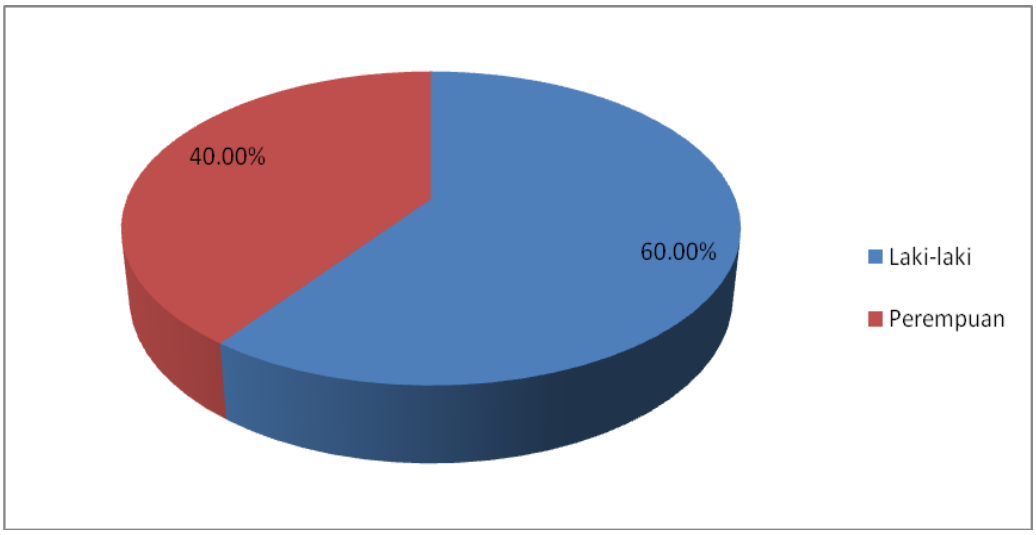
Pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang yang terdiri dari 51 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 60,00% dan 34 orang pegawai perempuan atau sebesar 40,00%. Distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Kelompok Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	51	60.00%
2	Perempuan	34	40.00%
JUMLAH		**85**	**100.00%**

Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut :



Gambar 4.2. Kelompok Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir yang dimiliki anggota sampel berbeda-beda. Anggota sampel yang memiliki pendidikan terakhir magister atau S2 sebanyak 17 orang pegawai atau sebesar 20,00%,

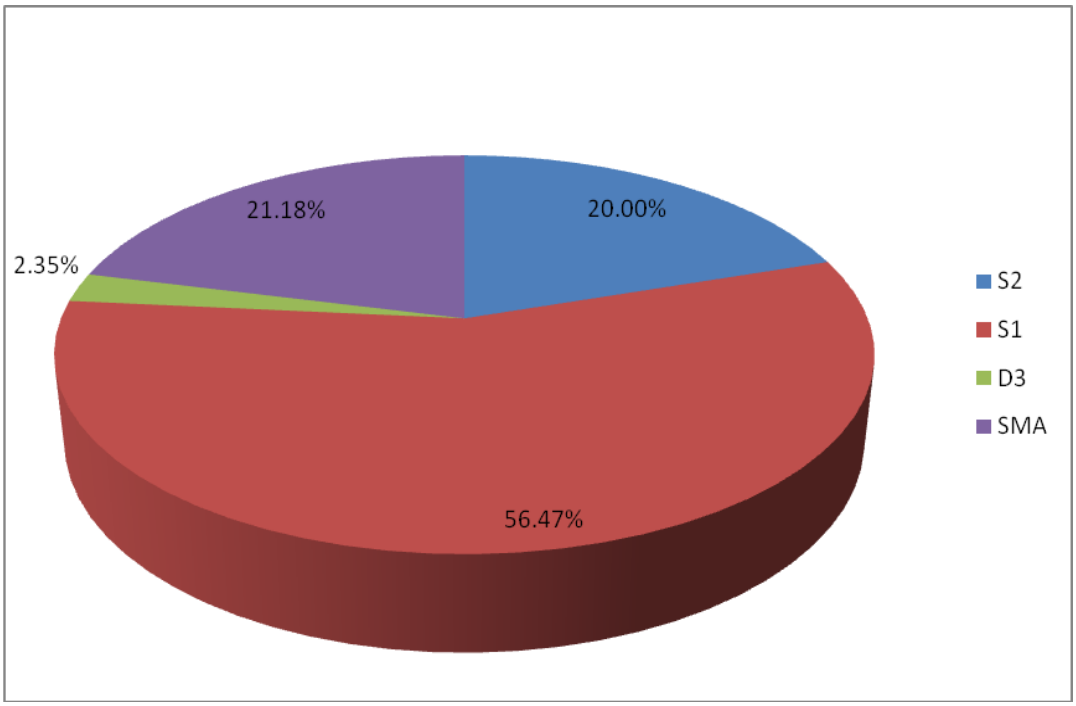
sedangkan anggota sampel yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 48 orang pegawai atau sebesar 56,47%, selanjutnya yang memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 2 orang pegawai atau sebesar 2,35%, dan terakhir yaitu yang memiliki pendidikan terakhir SLTA/SMA sebanyak 18 orang pegawai atau sebesar 21,18%. Lebih jelas mengenai karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.3.Kelompok Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	S2	17	20.00%
2	S1	48	56.47%
3	D3	2	2.35%
4	SMA	18	21.18%
JUMLAH		**85**	**100.00%**

Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.3. Kelompok Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Bidang Kerja

Berdasarkan bidang kerja anggota sampel berbeda-beda. Anggota sampel yang memiliki bidang kerja di Tata Usaha sebanyak 17 orang pegawai atau sebesar 20,00%, sedangkan anggota sampel yang memiliki bidang kerja di PAUDNI sebanyak 11 orang pegawai atau sebesar 12,94%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SD dan PLB yaitu sebanyak 9 orang pegawai atau sebesar 10,59%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMP sebanyak 9 orang pegawai atau sebesar 10,59%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMA sebanyak 9 orang pegawai atau

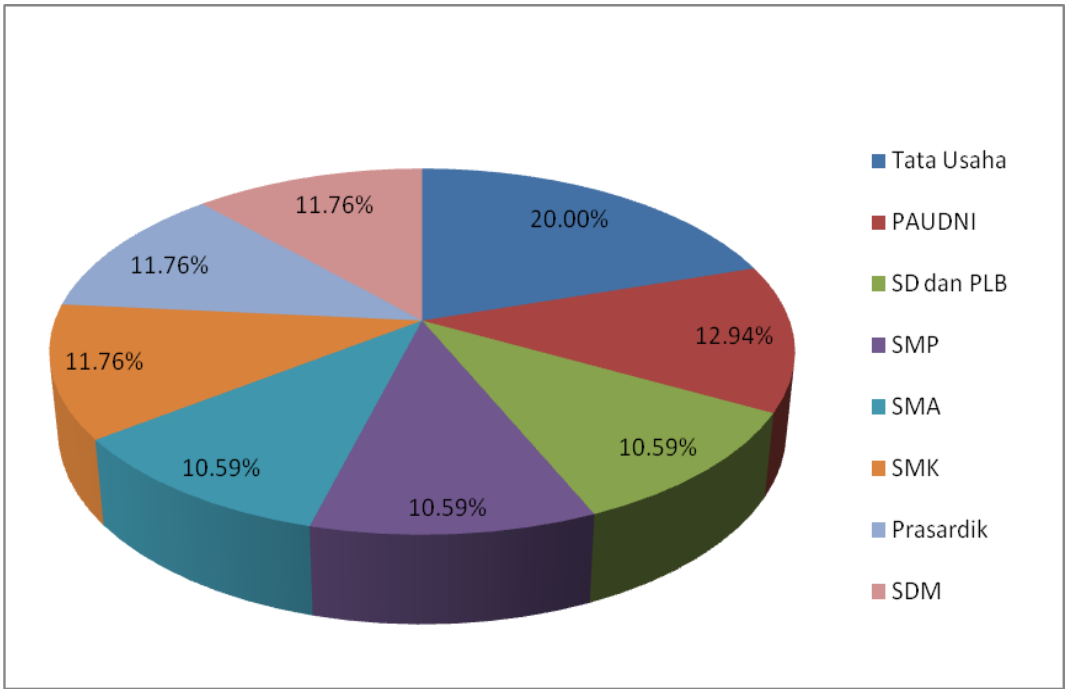
10,59%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMK sebanyak 10 orang pegawai atau 11,76%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja Prasardik sebanyak 10 orang atau 11,76% dan yang terakhir yang memiliki bidang kerja Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 10 orang pegawai atau 11,76%. Lebih jelas mengenai karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4. Kelompok Pegawai Berdasarkan Bidang

No	Seksi	Frekuensi	Persentase
1	Tata Usaha	17	20.00%
2	PAUDNI	11	12.94%
3	SD dan PLB	9	10.59%
4	SMP	9	10.59%
5	SMA	9	10.59%
6	SMK	10	11.76%
7	Prasardik	10	11.76%
8	SDM	10	11.76%
JUMLAH		**85**	**100.00%**

Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut :



Gambar 4.4. Kelompok Pegawai Berdasarkan Bidang Kerja.
Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. Deskripsi Perilaku Pemimpin (Variabel X)

Variabel Perilaku Pemimpin yang diteliti menggunakan instrumen dengan 35 butir pernyataan, telah dijawab oleh pegawai-pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Data Perilaku Pemimpin diperoleh dari 85 pegawai yang menjadi responden dan dari hasil pengolahan data diperoleh skor tertinggi yaitu sebesar 174 dan skor terendah sebesar 118

dengan skor rata-rata sebesar 152,76 serta simpangan baku sebesar 12,04.

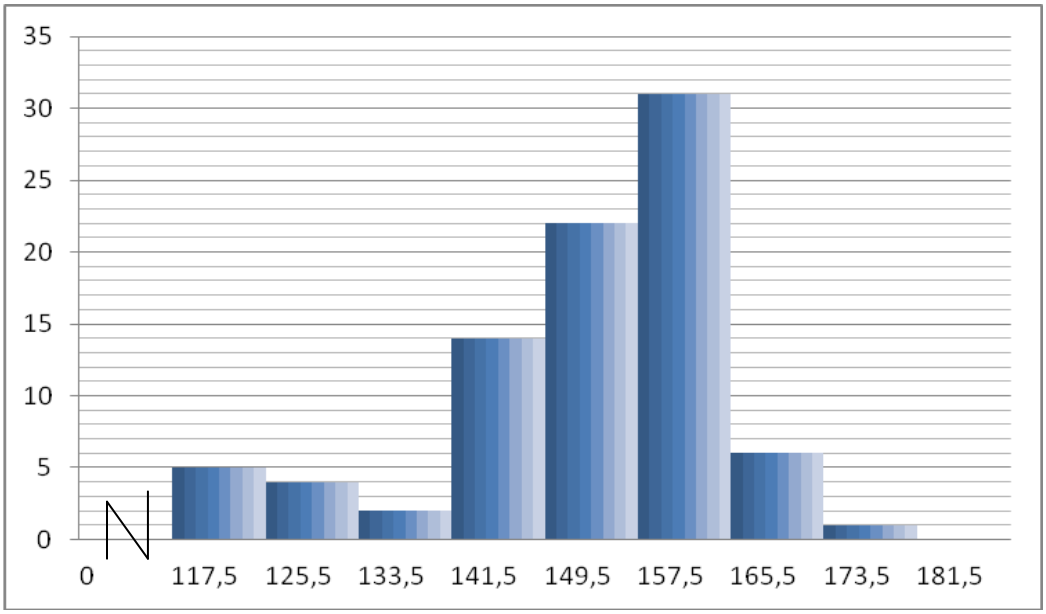
Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Data Perilaku Pemimpin

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	118 – 125	117,5 - 125,5	121.5	5	5.88%
2	126 – 133	125,5 - 133,5	129.5	4	4.71%
3	134 – 141	133,5 - 141,5	137.5	2	2.35%
4	142 – 149	141,5 - 149,5	145.5	14	16.47%
5	150 – 157	149,5 - 157,5	153.5	22	25.88%
6	158 – 165	157,5 - 165,5	161.5	31	36.47%
7	166 – 173	165,5 - 173,5	169.5	6	7.06%
8	174 – 181	173,5 - 181,5	177.5	1	1.18%
Jumlah				**85**	**100%**

Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5. Grafik Histogram Perilaku Pemimpin
Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 157,5-165,5 dengan frekuensi 31. Sedangkan frekuensi terendah terlertak pada batas kelas 173,5-181,5 dengan frekuensi hanya sebesar 1. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat perilaku pemimpin, dapat diketahui dengan cara:

Pertama, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

152.76 – 12,04 = 140,72 = 140

152,76 + 12,04 = 164,8 = 164

Jadi, untuk nilai rata-rata dengan kategori sedang, rentang nilainya adalah 140-164.

Kedua, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 164 atau ≥ 165 sampai dengan skor tertinggi yaitu 174. Jadi rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 165-174.

Ketiga, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 140 atau ≤ 139 sampai dengan skor terendah yaitu 118. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 118-139.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Perilaku Pemimpin

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	118-139	10	11,77%
2	Sedang	140-164	65	76,47%
3	Tinggi	165-174	10	11,77%
JUMLAH			**85**	**100%**

Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Perilaku Pemimpin dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 85 sampel pegawai, sebagian besar mendapat skor antara 140-164, yakni sebanyak 65 orang pegawai atau sebesar 76,47%.

a. Deskripsi Data Lingkungan Kerja (Variabel Y)

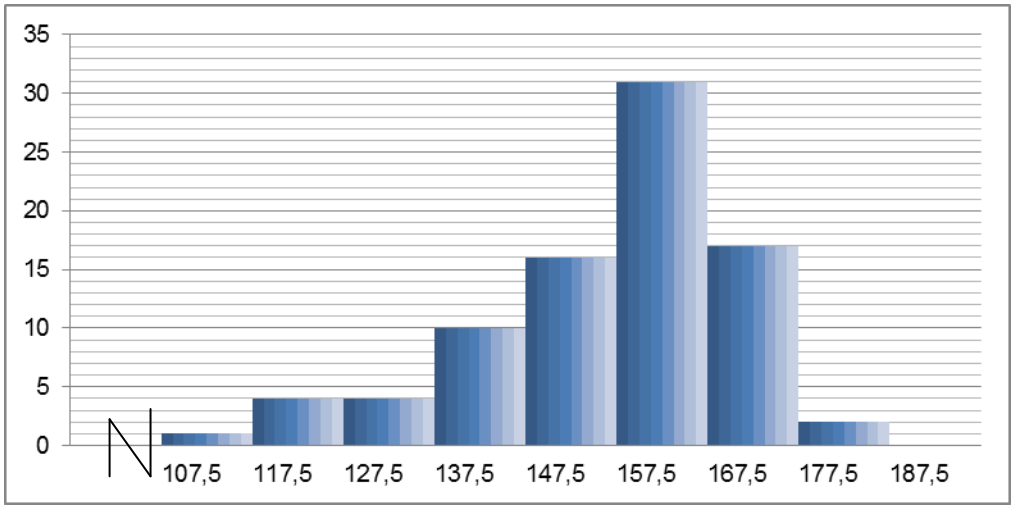
Sesuai dengan indikator yang diteliti digunakan angket dengan 36 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel Lingkungan Kerja yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran angket Lingkungan Kerja, kemudian diperoleh data dari 85 pegawai yang menjadi responden didapat skor tertinggi untuk variabel ini sebesar 13.341. Skor tertinggi 180, dan skor terendah 108 dengan skor rata-rata 156,95 dan simpangan baku sebesar 14,50. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	108 – 117	107.5 - 117.5	112.5	1	1,18%
2	118 – 127	117.5 - 127.5	122.5	4	4,71%
3	128 – 137	127.5 - 137.5	132.5	4	4,71%
4	138 – 147	137.5 - 147.5	142.5	10	11,76%
5	148 – 157	147.5 - 157.5	152.5	16	18,82%
6	158 – 167	157.5 - 167.5	162.5	31	36,47%
7	168 – 177	167.5 - 177.5	172.5	17	20,00%
8	178 – 187	177.5 - 187.5	182.5	2	2,35%
Jumlah				**85**	**100%**

Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 85 reponden terdapat 34 pegawai yang mendapat skor dibawah rata-rata atau 40% dan terdapat 51 pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata atau 60%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6 Grafik Histogram Lingkungan Kerja
Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Berdasarkan grafik histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 157,5 – 167,5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 107,5 – 117,5 dan 177,5 – 187,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat Lingkungan Kerja pegawai dapat diketahui dengan cara :

1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

   156,95 – 14,50 = 142,45 = 142

   156,95 + 14,50 = 171,45 = 171

   Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 142 – 171

2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada diatas 171 atau ≥ 172 sampai dengan skor tertinggi yaitu 180. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 172-180
3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 142 atau ≤ 141 sampai dengan skor terendah yaitu 108. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 108-141.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Lingkungan Kerja

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	108 – 141	12	14,12
2	Sedang	142 – 171	62	72,94
3	Tinggi	172 – 180	11	12,94
JUMLAH			**85**	**100%**

Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Lingkungan Kerja dikategorikan pada kategori

sedang. Hal ini dapat dilihat dari 85 pegawai, sebagian besar mendapat skor 142 – 171, yakni sebanyak 62 pegawai

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Deskripsi data yang disajikan, sebelumnya harus di uji apakah terpenuhi persyaratan analisis untuk hipotesis. Persyaratan analisis yang diperlukan adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data-data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

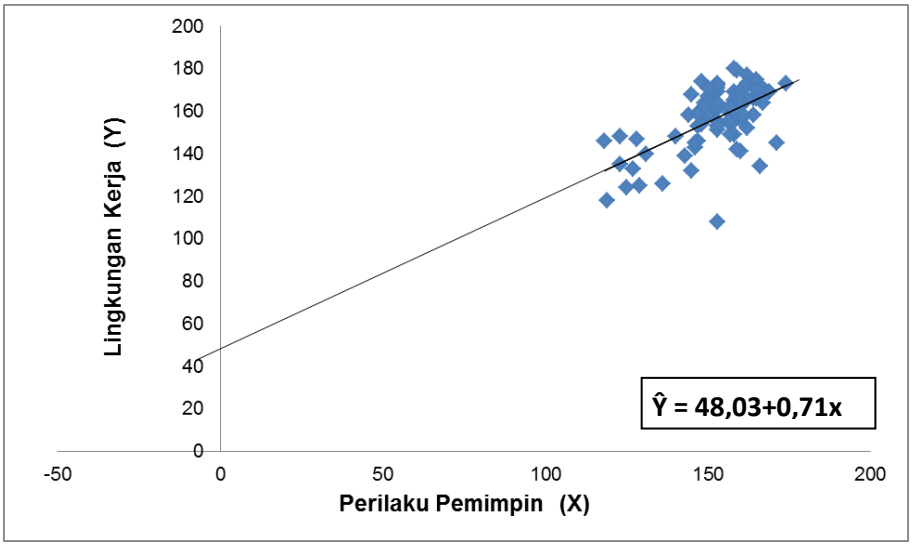
Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen dengan menggunakan uji *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar dari variabel X dan Y adalah = 0,0904.[1] Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel n = 85 dengan taraf signifikansi α = 0,05 adalah 0,0961. Dengan demikian nilai L_{hitung} = 0,0904 < L_{tabel} = 0,0961, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel X dan Y atau variabel perilaku pemimpin dan lingkungan kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

[1] Lampiran 17, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X dan Y*

2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $\hat{Y}$ = 48,03+0,71x . [2]

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien a = 48,03 dan konstanta b = 0,71x. Bila digambarkan dalam bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut:



Gambar 4.7 Diagram Pencar Hubungan antara Perilaku Pemimpin dengan Lingkungan Kerja
Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Selanjutnya, sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model

[2] Lampiran 18, *Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier*

regresi yang diperoleh diuji kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel anova. Hasil perhitungan uji linieritas regresi sederhana disusun pada tabel anava seperti berikut.

Tabel 4.9 Anova untuk Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi

SUMBER VARIANS	dk	JK	KT = JK/dk	F_{hitung}	F_{tabel} α = 0,05
Regresi (a)	1	2093909,188	2093909,19	44,83609	3,95596
Regresi (b/a)	1	6194,55	6194,5461		
Residu (Res)	83	11467,27	138,159827		
Tuna Cocok (TC)	35	3686,03	105,315244	0,6496570	1,690519
Kekeliruan (E)	48	7781,232143	162,109003		

Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

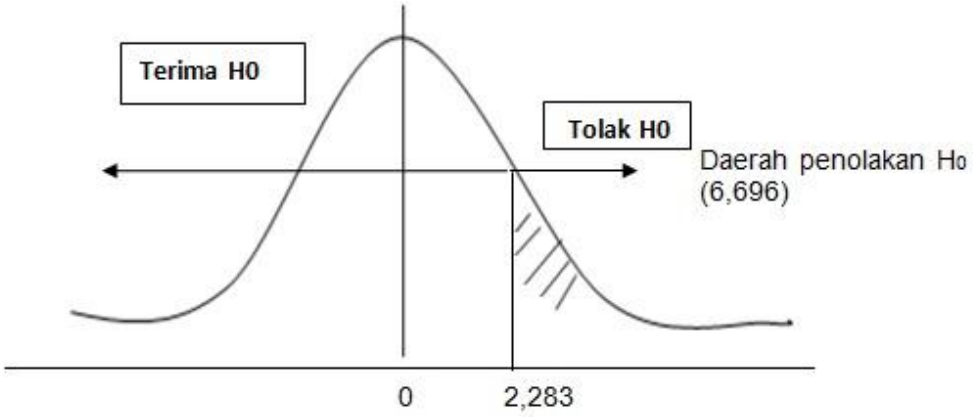
Dalam pengujian linieritas dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y}$ = 48,03+0,71x dengan taraf signifikansi α = 0,05, derajat kebebasan pembilang (v_1) = k-2 = 37-2 = 35, dan derajat kebebasan penyebut (v_2) = n-k = 85-37 = 48 dari daftar tabel distribusi F dihasilkan F_{tabel} sebesar 1.690519. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat diketahui F_{hitung} adalah sebesar 0,6496570. [3] Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} (0,6496570 < 1.690519, artinya nilai F_{hitung} berada di daerah penerimaan Ho, maka dengan demikian Ho diterima, yang artinya model regresi linier.

Kemudian adalah mencari regresi linier yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan dk = n – 2 = 85 – 2 = 83, diperoleh *Standard Error*

[3] Lampiran 26, Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana

of Estimate (Se) sebesar 11,7541. Ini menunjukkan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan cukup tinggi untuk menjelaskan nilai variabel perilaku pemimpin dengan lingkungan kerja.

Selanjutnya dalam pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom)* dan taraf signifikansi α = 0,05, maka kritis pengujian adalah $t_{(n-k;\alpha/2)} = t_{(85-2;0,05/2)} = t_{(83;0,025)} = \pm 2,283$. Dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi (Sb) adalah sebesar 0,1065. Dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 6,696.[4]



Gambar 4.8 Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Linieritas
Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

[4] Lampiran 20, *Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi*

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0, maka keputusannya adalah menolak H_0, berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0 ($H_0 = \beta \neq 0$). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel perilaku pemimpin (variabel X) berhubungan dengan lingkungan kerja (variabel Y).

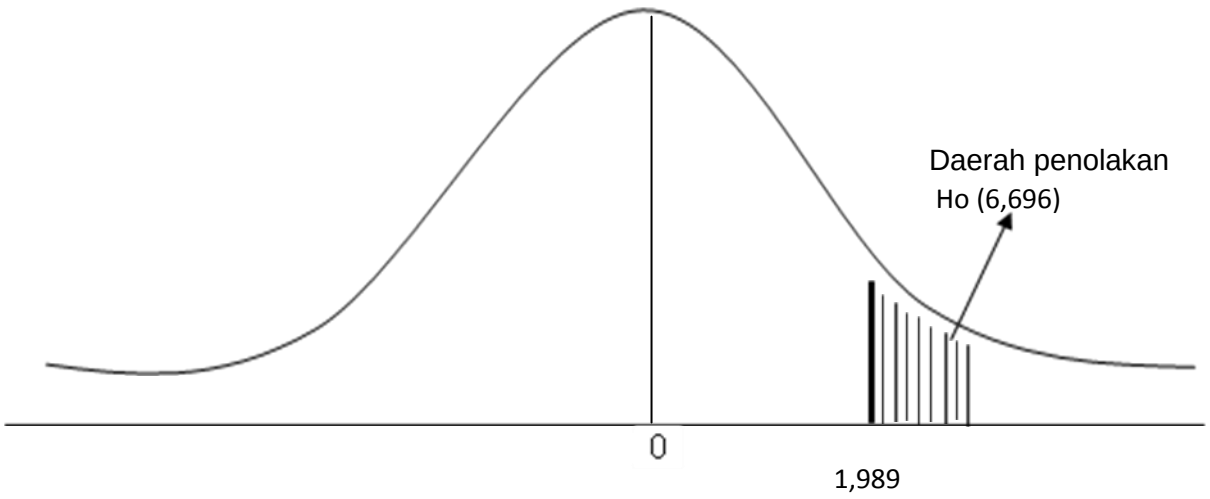
C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan. Bahwa terdapat hubungan positif antara perilaku pemimpin dengan lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Setelah data yang diperoleh, diolah dan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka didapat koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,592225521. [5] dan selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan t_{hitung} sebesar 6,696.[6] Untuk uji satu pihak dengan dk = 83 serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1,989. Dari hasil tersebut maka diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 6,696 > t_{tabel}$

[5] Lampiran 21, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*
[6] Lampiran 22, *Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji- t*

= 1,989), sehingga H_0 dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan diterima.



Gambar 4.12. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi
Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti Berdasarkan Data di Lapangan

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0, sehingga dapat disimpulkan:

a. Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara perilaku pemimpin dengan lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
b. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara perilaku pemimpin dengan lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

c. Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a) dan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara perilaku pemimpin dengan lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Maksud dari hubungan yang positif adalah semakin efektif perilaku pemimpin maka semakin efektif lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Sedangkan koefisien determinasi (Kd) antara kedua variabel adalah 35,07%.[7] Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan perilaku pemimpin terhadap lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. adalah sebesar 35,07%%. Sedangkan 64,93% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar perilaku pemimpin dalam meningkatkan lingkungan kerja pegawai.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sekaligus membuktikan apakah terdapat hubungan positif antara perilaku pemimpin dengan lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil

[7] Lampiran 20.

penelitian diketahui bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara perilaku pemimpin dengan lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila seorang pemimpin mampu menerapkan perilaku yang efektif dan efesien, baik di dalam kantor atau di luar kantor maka lingkungan kerja pegawai di kantor tersebut akan kondusif, dan apabila lingkungan kerja pegawai di suatu kantor itu efektif , maka hal tersebut salah satunya disebabkan oleh penerapan perilaku pemimpin yang efektif dan efisien di kantor.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara perilaku pemimpin dengan lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur diperoleh nilai r sebesar 0,59223, dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,696 untuk uji satu pihak dengan dk = n – 2 = 85 – 2 = 83 serta taraf signifikansi α = 0,05 dari daftar signifikansi diperoleh t_{tabel} atau $t_{0.95}$ sebesar 1,989 Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa t_{hitung} = 6,696 > t_{tabel} = 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian alternatif (H_a)

yang diajukan sebelumnya dapat diterima. Dengan kata lain, dari penelitian ini terlihat adanya hubungan yang positif antara perilaku pemimpin dengan lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Dari kesimpulan tersebut juga, dapat diketahui bahwa semakin efektif perilaku pemimpin di dalam kantor maka semakin tinggi pula kondusivitas lingkungan kerja pegawai di kantor tersebut.

Adapun kontribusi yang diberikan oleh pimpinan kantor terhadap lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, setelah melakukan perhitungan dengan uji koefisien determinasi (Kd) yaitu sebesar 35,07%. Dari nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa perilaku pemimpin yang efektif dan baik memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap meningkatnya atau tingginya lingkungan kerja pegawai di kantor, di samping faktor-faktor lain yang mempengaruhi baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu pegawai itu sendiri.

Melalui skor dan jawaban responden pada butir di atas dapat diketahui bahwa perilaku pemimpin sangat lah berperan penting dalam memecahkan sebuah masalah yang ada di dalam kantor, karena masalah di kantor bisa mengganggu kerja pegawai sehingga di butuhkan pemimpin yang mampu membantu memcahkan masalah di

dalamnya. Kejelasan arah merupakan suatu hal yang kecil tapi berdampak cukup besar pengaruhnya kepada kerja setiap pegawai di kantor, karena jika tidak ada sebuah kejelasan dalam menentukan arah setiap pekerjaan dapat diketahui pekerjaan di kantor itu pasti akan berantakan dan tidak tertata dengan baik.

Secara keseluruhan, menurut hasil intepretasi data perilaku pemimpin tersebut, diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar pegawai mendapatkan skor antara 140-164 yakni sebanyak 65 pegawai atau sebesar 76,47%. Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa pegawai-pegawai secara garis besar setuju bahwa pemimpin mereka telah melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin seperti, memberikan motivasi, memberi kejelasan arah, memberikan bimbingan dan meningkatkan kepuasan bawahan dengan cukup baik di kantor.

Sementara itu, hasil yang didapat terkait dengan variabel lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai di kantor Dinas juga sudah kondusif. Hal ini terlihat dari skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel lingkungan kerja pegawai atau variabel Y adalah 395 Skor ini adalah skor dari butir nomor sembilan, yang termasuk dalam indikator kualitas udara. Dalam

instrumen yang digunakan ini memuat pernyataan yaitu Lingkungan tempat kerja selalu terjaga kebersihannya. Hal ini sangat penting karena kebersihan tempat kerja harus dijaga tetap bersih secara berkesinambungan agar didapat lingkungan kerja yang kondusif.

D. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara perilaku pemimpin terhadap lingkungan kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, disadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna dan masih sangat banyak kekurangan mengingat penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang baru pertama kali dilakukan oleh peneliti. Selain itu, juga terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, antara lain:

1. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada satu lingkup populasi terjangkau yaitu pegawai-pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
2. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data yang digunakan hanya terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi pernyataan yang telah disebar oleh peneliti, sehingga belum mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti.

3. Keterbatasan waktu, dana dan tenaga yang dimiliki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian ini menjadi penelitian yang sempurna, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.
4. Kesibukan dan banyaknya pekerjaan pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur pun menjadi sebuah kendala dalam menyebarkan instrument, karena sebagian dari mereka membuthkan waktu yang cukup lama untuk mengambil hasil instrument yang telah di isi.