

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian Dan Responden

1. Gambaran Umum KUA Sematang Borang Palembang

Lokasi Penelitian yang dilakukan yaitu di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang yang beralamat di Jl. Padat Karya, RT.03/RW.01, Lebong Gajah, Sematang Borang, Kota Palembang, fungsi dari KUA Kecamatan Sematang Borang adalah melaksanakan pencatatan nikah, rujuk, pembinaan masjid, zakat, wakaf dan ibadah social lainnya.

Perencanaan strategis merupakan dokumentasi rencana pembangunan daerah yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Adapun dokumen rencana strategis terdiri dari beberapa komponen perencanaan strategis seperti terurai di bawah ini:

a) Visi

“Terwujudnya masyarakat yang Islami, Berakhlakul Karimah dan tercapainya Layanan Prima Berbasis pada Peraturan Perundang-undangan, Nilai Ketaqwaan dan Akhlak Mulia”.

b) Misi

Adapun misi KUA Kecamatan Sematang Borang Tahun 2020-2021 adalah:

- 1) Meningkatkan Layanan dan Bimbingan Nikah dan Rujuk
- 2) Meningkatkan Layanan dan Bimbingan Zakat, Infaq, Shodaqoh (ZIS) dan Wakaf

- 3) Meningkatkan Layanan dan Bimbingan Kemasjidan dan Kerukunan Umat Beragama
- 4) Meningkatkan Layanan dan Bimbingan Keluarga Sakinah dan Ibadah Sosial (IBSOS)
- 5) Memberikan Informasi Tentang Haji serta Meningkatkan Layanan dan Bimbingan Manasik Haji
- 6) Meningkatkan Layanan dan Bimbingan Pontren, Madin, TK-TP AL-Qur'an dan MTQ-an
- 7) Meningkatkan Kerjasama Lintas Sektor dan Kemitraan Umat
- 8) Meningkatkan Pelayanan Bidang Organisasi Ketatalaksanaan

c) Tujuan dan Sasaran

- 1) Peningkatan kualitas dan kuantitas penyediaan sarana dan prasarana pelayanan
- 2) Peningkatan kualitas pelayanan publik pada bidang Agama Islam
- 3) Peningkatan kualitas kesadaran masyarakat Islam tekun melaksanakan ajajrannya

2. Data Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang

**Tabel3.1
Data Pegawai KUA Kecamatan Sematang Borang Palembang**

No.	Nama	Jabatan/Pangkat
1	H. Muhammad Yusuf, S.Ag	Kepala KUA/Penghulu Madya
2	Junaidi, S.Ag	Penghulu Muda
3	Musyawir M, S.Ag M.H	Penghulu Pertama
4	Yusrizal A.Md	Pengelola Data

5	Indhri Yani	Pengadministrasi Umum
6	Magdalena Sri Utami, SE	Pengelola Urusan Agama
7	Peni Kartuti, S.H.I	Penyuluh Ahli Muda
8	Siti Zubaidah, S.Ag	Penyuluh Ahli Muda
9	Hj. Khusnul Khotimah, S.Ag	Penyuluh Ahli Muda
10	Drs. H. M. Zuhri, M.Pdi	Pengawas Sekolah Madya

Sumber : Data Primer KUA Sematang Borang

Tabel 3.2
Data Penyuluh Agama Islam Non PNS Kecamatan Sematang Borang Palembang

Abel	Nama	Jabatan/Pangkat
1	Ratnawati, S.Ag	Pemberantasan Buta Aksara
2	Ayu Puspita, S.Ag	Kerukunan Umat Beragama
3	Evie Agustini, S.Pdi	Pemberdayaan Zakat
4	Juhana Satar, S.Ag	Jaminan Produk Halal
5	Handi Saputra, S.pdi	Haji
6	Salamul'in, S.Pdi	Penyalahgunaan Narkoba & HIV/AIDS
7	Novilda Disanti, S.Pdi	Keluarga Sakinah
8	Dr. Silvia Assoburu, M.Hum	Pemberdayaan Zakat
9	Muhammad Fauzan, S.Sos	Aliran Sempalan & Radikalisme
10	Anisah Dhiyaa A.P	Pegawai Honorer
11	Elda Amelia, S.Sos	Pegawai Honorer
12	Sella Maulida	Pegawai Honorer
13	M. Daffa	Pegawai Honorer

Sumber : Data Primer KUA Sematang Borang

3. Gambaran Umum Responden

Data penelitian diperoleh dari hasil kuisisioner penelitian dibagikan kepada sebanyak 15 responden selaku sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Pengambilan sampel menggunakan teknik

non probability sampling. Pada bagian ini akan diuraikan ringkasan karakteristik responden yang merupakan pelanggan Pegawai KUA, Karakteristik responden ini perlu diperhatikan karena pada dasarnya individu mempunyai kecenderungan yang berbeda dalam memberikan persepsinya. Ciri-ciri individu yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan pekerjaan Berikut di bawah ini merupakan uraian karakteristik respondennya :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Pengelompokan jenis kelamin responden pada penelitian ini terdiri atas laki-laki (L) dan perempuan (P) yang mana dari 15 responden yang sudah mengisi kuesioner. Kemudian didapatkan hasil analisis berdasarkan distribusi frekuensi jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 3.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	7	46	46	46
	Perempuan	8	54	54	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa anggota paling sedikit adalah laki-laki yaitu 7 orang atau 46%. Sedangkan untuk anggota perempuan lebih banyak yaitu 8 orang atau 54%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Pengelompokan responden berdasarkan usia pada penelitian ini dibagi menjadi 3 kategori yang mana sebanyak 15 responden yang sudah mengisi kuesioner. Kemudian didapatkan hasil analisis berdasarkan distribusi frekuensi berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 3.4
Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-22 Tahun	3	20	20	20
	23-28 Tahun	8	53	53	73
	27-35 Tahun	4	27	27	100
	Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah anggota yang berusia 23-28 tahun. Sedangkan responden paling sedikit adalah anggota yang berusia lebih dari 17-22 tahun.

B. Pembahasan

1. Deskripsi Data Hasil Kuesioner

Deskripsi data didapat dari hasil responden terhadap instrumen penelitian berdasarkan variable-variabel yang digunakan. Instrumen tersebut terdiri dari dua variabel, pertama variabel dependen yaitu Gaya Kepemimpinan dan kedua independen yaitu kinerja pegawai, jumlah responden dalam penelitian adalah sebanyak 15 responden, 8 orang dari pegawai PNS dan 7 orang dari Non PNS , berikut penjabarannya:

a. Deskripsi Instrumen Penelitian Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 3.5
Kuisisioner Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1.	Kharismatik	Atasan saya menjadi panutan semua karyawan					
		Atasan saya selalu datang ke kantor tepat waktu	0	0	5	3	7
		Atasan sangat dihormati dan di patuhi oleh semua karyawan					
		Persentase	0	0	33%	20%	47%
2.	<i>Liazez Fairer</i>	Atasan saya memberikan kebebasan pada semua karyawan untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan keinginan masing-masing individu					
		Atasan saya mendelegasikan semua wewenangnya pada karyawan	0	0	3	11	2
		Atasan saya berhasil memimpin dan mampu menciptakan kondisi kerja yang dinamis dengan segala kepribadian kepemimpinannya					
		Persentase	0%	0%	20%	73%	7%
3.	Demokrasi	Atasan saya menganggap saya sebagai partner dalam bekerja					
		Atasan dalam mengambil keputusan selalu menyelarakan dengan tujuan organisasi	0	0	4	6	5
		Atasan saya dengan senang hati menerima saran saya					
		Persentase	0%	0%	26%	40%	34%
4.	Otoriter	Atasan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan					
		Atasan saya selalu mengatur sesuka hati	0	0	2	9	4
		Atasan saya selalu memberikan peringatan dan sanksi tegas apabila terjadi kesalahan pada hasil kerja karyawan					
		Persentase	0%	0%	13%	60%	27%
Rata Rata			0	0	9	26	11

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
			0%	0%	19%	57%	24%

Berdasarkan tanggapan dari 15 responden terkait hasil instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja dapat dijelaskan bahwa Pegawai yang bekerja di KUA Sematang Borang ini sebagian dari responden mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kebutuhan dengan persentasi jawaban sangat setuju 24%, setuju 57%, netral 15%.

Pada pernyataan tentang Kharismatik dari hasil perkerjaan berdasarkan jawaban dari responden untuk poin sangat setuju 47%, setuju 20%, netral 33%, sementara tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang bekerja di KUA Sematang Borangmendapatkan imbalan berdasarkan hasil kerjanya.

Pada pernyataan tentang *Liabez Fairer* dari hasil perkerjaan berdasarkan jawaban dari responden untuk poin sangat setuju 7%, setuju 73%, netral 20%, sementara tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang bekerja di KUA Sematang Borangmendapatkan imbalan berdasarkan hasil kerjanya.

Pada pernyataan tentang Demokrasi dari hasil perkerjaan berdasarkan jawaban dari responden untuk poin sangat setuju 34%, setuju 40%, netral 26%, sementara tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang bekerja di KUA Sematang Borangmendapatkan imbalan berdasarkan hasil kerjanya.

Pada pernyataan tentang Otoriter dari hasil pekerjaan berdasarkan jawaban dari responden untuk poin sangat setuju 27%, setuju 60%, netral 13%, sementara tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang bekerja di KUA Sematang Borang mendapatkan imbalan berdasarkan hasil kerjanya.

b. Deskripsi Instrumen Penelitian Pada Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 3.6
Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1.	Kualitas	Karyawan ini mampu bekerja memenuhi standar baik dari ketelitian, dan kerapihan dengan hasil pekerjaan yang baik dan optimal	0	0	3	5	7
		Karyawan ini mampu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
		Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
		Persentase	0%	0%	20%	33%	47%
2.	Kuantitas	Karyawan ini dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah kerja (target) yang diberikan	0	0	3	7	5
		Karyawan ini selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan					
		Karyawan ini bersedia me;akukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk					
		Persentase	0	0	20%	47%	33%
3.	Ketepatan Waktu	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu	0	0	5	5	5
		Karyawan ini mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu					

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
		selesai					
		Karyawan ini menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan					
		Persentase	0%	0%	33%	33%	34%
4.	Efektivitas Biaya	Karyawan ini mampu memanfaatkan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dengan maksimal untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan					
		Karyawan ini merasaya puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini	0	0	2	6	7
		Karyawan ini mempunyai standar dalam pencapaian target yang ditetapkan					
		Persentase	0%	0%	13%	40%	47%
5.	Kemandirian	Karyawan ini memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya, oleh karena itu saya akan berfikir dan bertindak kreatif agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain	0	0	5	3	7
		Karyawan ini dapat mengerjakan tugas tanpa bantuan dari teman kerja lainnya					
		Karyawan ini merasa bersalah jika perkerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan					
		Persentase	0%	0%	33%	47%	20%
		Rata Rata	0	0	18	26	38
			0%	0%	22%	32%	46%

Berdasarkan tanggapan dari 15 responden terkait hasil intrumen penelitian pada variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa Pegawai yang bekerja di KUA Sematang Borang ini sebagian dari responden

mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kebutuhan dengan persentasi jawaban sangat setuju 46%, setuju 32%, netral 22%.

Pada pernyataan tentang Kualitas dari hasil pekerjaan berdasarkan jawaban dari responden untuk poin sangat setuju 47%, setuju 33%, netral 20%, sementara tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang bekerja di KUA Sematang Borangmendapatkan imbalan berdasarkan hasil kerjanya.

Pada pernyataan tentang Kuantitas dari hasil pekerjaan berdasarkan jawaban dari responden untuk poin sangat setuju 33%, setuju 47%, netral 20%, sementara tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang bekerja di KUA Sematang Borangmendapatkan imbalan berdasarkan hasil kerjanya.

Pada pernyataan tentang Ketepatan waktu dari hasil pekerjaan berdasarkan jawaban dari responden untuk poin sangat setuju 34%, setuju 33%, netral 33%, sementara tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang bekerja di KUA Sematang Borangmendapatkan imbalan berdasarkan hasil kerjanya.

Pada pernyataan tentang Efektivitas Biaya dari hasil pekerjaan berdasarkan jawaban dari responden untuk poin sangat setuju 47%, setuju 40%, netral 13%, sementara tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang bekerja di KUA Sematang Borangmendapatkan imbalan berdasarkan hasil kerjanya.

Pada pernyataan tentang Kemandirian dari hasil perkerjaan berdasarkan jawaban dari responden untuk poin sangat setuju 20%, setuju 47%, netral 33%, sementara tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang bekerja di KUA Sematang Borangmendapatkan imbalan berdasarkan hasil kerjanya.

2. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Hasil Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas sangat penting dilakukan dalam penelitian ini. Uji Validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Item valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara item terhadap skor total item. Untuk penentuan suatu item layak digunakan atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pearson dengan signifikansi sebesar 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

Alat uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian pada penelitian ini adalah *Croncbach's Alpha*. Pada metode ini nilai r-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Pengujian validitas item menggunakan program SPSS. Dan untuk nilai r tabel dengan jumlah 15 responden. Kriteria untuk mencari r tabel *product moment* yang dimiliki *pearson* adalah $(df) = n - 2$ atau $15 - 2 = 13$, maka diperoleh nilai r tabel adalah sebesar **0,5140**. Sedangkan untuk nilai r hitung didapat dari *output* data hasil korelasi diaplikasi program SPSS.

Agar dapat mengetahui suatu item layak digunakan atau tidak, maka dalam penelitian ini bisa dilihat dari kriteria di bawah ini:

- a. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) \geq r-tabel maka instrument penelitian dikatakan valid.
- b. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) \leq r-tabel maka instrument penelitian dikatakan tidak valid.¹

Pernyataan-pernyataan yang disusun pada kuisioner mewakili pernyataan dari kualitas pelayanan, harga dan kepuasan pelanggan. Uji validitas data yang terdiri ini terdiri dari 4 item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, 6 dan 5 item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai. Berikut di bawah ini tabel-tabel hasil analisisnya :

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	Instrument Penelitian	Nilai signifikansi hitung (2-tailed)	r Hitung		r tabel (0,05) 88	Ket
1	X1	0,002	0,728	>	0,5140	Valid
2	X2	0,032	0,559	>	0,5140	Valid
3	X3	0,000	0,908	>	0,5140	Valid
4	X4	0,024	0,578	>	0,5140	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung item pernyataan dari variabel Kualitas Pelayanan lebih besar dari nilai r tabel (r hitung > 0,5140) dan nilai sig. hitung (2-tailed) lebih kecil dari nilai sig. standar (0,05) atau (sig. hitung < 0,05). Maka dari itu seluruh

¹Duwi Priyatno, *Belajar Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2016) hal. 131

item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan ini dapat dikatakan valid. Indikator ini valid karena memang sesuai dengan keinginan atau persepsi responden yang mana instrumen penelitian ini layak digunakan.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Instrument Penelitian	Nilai signifikansi hitung (2tailed)	r Hitung		r tabel (0,05) 88	Ket
1	Y1	0,002	0,736	>	0,5140	Valid
2	Y2	0,017	0,605	>	0,5140	Valid
3	Y3	0,003	0,711	>	0,5140	Valid
4	Y4	0,002	0,742	>	0,5140	Valid
5	Y5	0,009	0,551	>	0,5140	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung item pernyataan dari variabel Kualitas Pelayanan lebih besar dari nilai r tabel ($r \text{ hitung} > 0,5140$) dan nilai sig. hitung (2-tailed) lebih kecil dari nilai sig. standar (0,05) atau ($\text{sig. hitung} < 0,05$). Maka dari itu seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai ini dapat dikatakan valid. Indikator ini valid karena memang sesuai dengan keinginan atau persepsi responden yang mana instrumen penelitian ini layak digunakan.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan aspek yang sangat penting dalam penelitian ini. Pengujian reabilitas memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat

dipercaya atau diandalkan. Konsistensi pengukuran ini menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil dari pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS adalah di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>r Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Ket
Gaya Kepemimpinan (X)	0,779	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,743		

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Mengacu pada hasil analisis di atas maka telah didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* didapatkan nilai lebih besar dari nilai *cut off* (nilai standar) yang ditentukan sebesar 0,6 maka variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan reliabel dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

b. Hasil Uji Asumsi Dasar

1) Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Z

Hasil uji normalitas data dikatakan normal jika probabilitas (sig) > 0,05. Untuk hasilnya dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS For

Windows versi 24 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,86227291
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,080
	Negative	-,117
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Hasil uji normalitas data menjelaskan bahwa data residual nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 jadi nilai signifikansi variabel menghasilkan nilai lebih besar dari pada α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas akan didapatkan jika signifikansi pada deviation from linearity $< 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel tidak linear, dan jika signifikansi pada $> 0,05$ maka dinyatakan hubungan antara kedua variabel dinyatakan linier. Untuk hasilnya dibantu dengan menggunakan

aplikasi SPSS *For Windows versi 24* pada variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * komitmen	Between Groups	(Combined)	78,267	6	13,044	5,361	,017
		Linearity	49,180	1	49,180	20,211	,002
		Deviation from Linearity	29,086	5	5,817	2,391	,131
	Within Groups		19,467	8	2,433		
	Total		97,733	14			

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Hasil uji lineritas ini dapat diketahui bahwa hasilnya bersifat signifikan karena lebih dari 0,05 sementara hasil yang diperoleh 0,131 jadi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dinyatakan linier. Dengan ini telah mencapai syarat untuk melakukan analisis korelasi product moment.

3) Hasil Uji Homogenitas

Dengan konsep dasar uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas biasanya digunakan sebagai syarat dalam menganalisis independen sampel T-tes dan Anova.

Hasil uji homogenitas untuk menguji data yang independen sama atau tidak, jika signifikan $> 0,05$ maka kedua variabel distribusi data adalah homogen. Jika sigsifikasinya $< 0,05$ maka kedua variabel

berdistribusi data adalah tidak homogen. Untuk mengetahui hasilnya maka akan dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS *For Windows* Versi 24 sebagai berikut

Test of Homogeneity of Variances

Nilai	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	,570	1	28	,457

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan, nilai signifikasi pada variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja (Y) adalah $0,570 > 0,05$, artinya data variabel keduanya memiliki hasil distribusi data homogen. Mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti dapat melanjutkan penelitian ini ke tahap selanjutnya yaitu regresi linier sederhana dengan melihat hasil uji T (Uji Persial), koefisien Determinasi (R^2), dan uji hipotesis.

c. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil dari uji Validitas dan Reliabilitas yang sudah dilakukan di atas, dapat dibuktikan bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai data yang valid, maka selanjutnya dapat dilakukan uji regresi sederhana. Fungsi dari uji regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dilakukan berdasarkan nilai *coefficients* hasil regresi antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Berikut di

bawah ini hasil pengolahan analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X =Gaya Kepemimpinan

a = Variabel/Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,667	3,945		1,690	,115
	Gaya Kepemimpinan	,866	,239	,709	3,629	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan pada hasil perhitungan SPSS, dari tabel tersebut diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6,667 + 0,866X$$

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 6,667 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,866. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y=6,667+0,866X$. Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai

konstantanya sebesar 29.409. secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat gaya kepemimpinan 0,866 Kinerja karyawan memiliki nilai 6,667.

2. Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur presentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,465	1,933

a. Predictors: (Constant), komitmen

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi atau R square adalah **0,709** artinya menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja karyawan secara simultan adalah **0,709** atau 70% dan sisanya sebesar 30% dipengaruhi variabel lain.

3. Uji Parsial (Uji t)

Agar dapat mengetahui apakah antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki pengaruh signifikan secara parsial atau tidak, maka dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan uji statistik. Penentuan hasil pengujian (penerimaan atau penolakan H_0)

dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau juga dapat dilihat signifikansinya. Hasil uji t dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 3.10
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,667	3,945		1,690	,115
	Gaya Kepemimpinan	,866	,239	,709	3,629	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis diperoleh nilai signifikan kepercayaan(X) **0,003**. Maka nilai signifikan lebih kecil dari nilai sig standar **0,05** atau $0,003 < 0,05$. Adapun nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan adalah **3,629**. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang diperoleh dari ($\alpha = 0,05$) (uji satu sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$ atau $15 - 1 - 1 = 13$), maka diperoleh nilai t tabel adalah sebesar **1,7709**. Maka t hitung lebih besar dari t tabel ($3,629 > 1,7709$). Dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor KUA.

3. Pembahasan

1. Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Urusan Agama (KUA)

Kecamatan Sematang Borang Palembang

Kepala sebagai pemimpin di kantor urusan agama tentu memiliki ciri khas dalam memimpin bawahannya dalam hal ini adalah para pegawai kantor urusan agama yang dipimpinnya. Dengan ciri khas inilah yang kemudian dikenal dengan gaya kepemimpinan. Kepala kantor urusan agama dalam kepemimpinannya menekankan pada sistem kekeluargaan, Sehingga melalui sikap saling menghormati yang terjalin diantara mereka menimbulkan dampak positif. Rasa tanggung jawab muncul dengan sendirinya tanpa merasa ada unsur paksaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan dalam melayani masyarakat sekitar kecamatan Sematang Borang. Kepala kantor urusan agama kecamatan Sematang Borang gaya kepemimpinannya lebih mengarah pada dua gaya, yaitu gaya berdasarkan perilaku (behavior) yang dalam hal ini terdapat pada gaya demokratis, serta gaya berdasarkan situasi (situasional) yang dalam hal ini sesuai dengan gaya kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala kantor urusan agama dalam membina kedisiplinan pegawai di kantor urusan agama kecamatan Sematang Borang, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa: Dalam menentukan gaya kepemimpinannya untuk mengarahkan para pegawainya agar mau menjalankan tugas dengan baik, maka pimpinan atau kepala kantor urusan agama kecamatan Sematang Borang lebih mengarah pada gaya

kepemimpinan demokratis, sesuai yang didasari atas situasi dan kondisi yang ada di kantor tersebut. Dengan gaya tersebutlah upaya pembinaan kedisiplinan pegawai dapat terlaksana baik pembinaan yang dilakukan secara langsung maupun pembinaan melalui berbagai macam kegiatan-kegiatan pelatihan. Adapun bentuk-bentuk pembinaan seperti disiplin waktu, kerja dan tanggung jawab serta taat kepada peraturan tujuannya adalah untuk mendapatkan pegawai yang baik dan berkualitas dalam melayani masyarakat.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang Palembang

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (X) pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang dari hasil analisis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS *For Windows* Versi 25 dapat diketahui sebagai berikut :

Pada uji validitas diperoleh hasil penelitian dari 15 responden dengan pernyataan sebanyak 27 item dan semua pernyataan tersebut dinyatakan valid tidak ada pernyataan yang tidak valid hasil analisis r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0.5140).

Dari uji asumsi dasar, di uji normalitas pada table kolmogrov smirnov hasil analisisnya memperoleh nilai probabilitas atau asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Artinya nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% dan dapat disimpulkan bahwa data tersebut

berdistribusi normal. Untuk hasil analisis uji linieritas pada deviation from linearity taraf signifikan di peroleh hasil $0,131 > 0,05$ artinya analisis tersebut telah mencapai syarat untuk dilakukan analisis korelasi product momen dan terdapat hubungan yang linier antara kedua variable. Untuk uji homogenitasnya, hasil uji homogenitas diketahui dari nilai signifikasi variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,570 > 0,05$, artinya data variabel keduanya memiliki hasil distribusi data homogen. Mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang.

Dari hasil uji analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai $Y = 6,667 + 0,866 X$ artinya gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 29,4%. Untuk hasil uji koefisien determinasi (r^2) diperoleh hasil koefisien sebesar 0,709 berarti persentasinya 70% gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk hasil analisis uji parsial (uji t) diperoleh t-hitung $3,629 > 1,7709$ t table dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

Hasil hipotesis dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} (3,629) lebih besar dari t_{tabel} (1,7709) yaitu nilai $3,629 > 1,7709$. Nilai t_{hitung} 3,629 diperoleh dari tabel 3.10 *Std Error of the Estimate*. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.