

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di SMK Negeri 1 Samarinda, SMK Negeri 2 Samarinda dan SMK Negeri 3 Samarinda. SMK Negeri 1 Samarinda termasuk SMK dengan kelompok bidang keahlian Bisnis dan Manajemen, SMK Negeri 2 Samarinda termasuk SMK dengan bidang kelompok Teknologi dan SMK Negeri 3 termasuk SMK dengan bidang kelompok Pariwisata.

Dalam penelitian yang dijadikan obyek penelitian adalah para pegawai tatusaha di sekolah yang membantu pelaksanaan kegiatan administrasi sehari-hari di sekolah sehingga dapat membantu kelancaran proses pendidikan di sekolah.

Adapun tugas-tugas pegawai tatusaha di sekolah pada umumnya dibagi beberapa uraian tugas sesuai dengan jabatannya, antara lain sebagai berikut :

##### **4.1.1. Kepala Sub Bagian Tatausaha (Kasubbag TU)**

1. Mengkoordinir seluruh kegiatan Tata Usaha sekolah
2. Membantu Kepala Sekolah dalam mengelola administrasi sekolah
3. Menyusun program kerja ketatausahaan
4. Mengatur dan membina staf/menyusun fasilitas kebutuhan TU
5. Melakukan supervisi pekerjaan staf
6. Membuat analisis kebutuhan guru dan TU

##### **4.1.2. Bendaharawan Gaji**

1. Melaksanakan tugas-tugas bendaharawan gaji
2. Mengelola administrasi pembayaran gaji guru dan pegawai

##### **4.1.2. Bendaharawan UYHD**

1. Melaksanakan tugas-tugas bendaharawan rutin dan administrasi
2. Membayar honor/insentif yang berkaitan dengan dana rutin
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepala TU

##### **4.1.3. Kesiswaan**

1. Merekap absensi siswa setiap hari dan melaporkan kepada wali kelas
2. Mengisi buku Induk Siswa
3. Menyiapkan dan mengelola Buku Klaper Siswa
4. Mencatat , mengelola dan merekap absen guru/pegawai
5. Membuat surat keterangan kepada siswa

##### **4.1.4. Agendaris**

1. Menerima dan membagi surat-surat masuk
2. Mengagendakan surat keluar/masuk serta mengisi lembar disposisi
3. Memberi nomor dan kode surat sesuai dengan klasifikasi perihal surat
4. Mengelola buku mutasi
5. Mengarsipkan surat

**4.1.5. Pustakawan**

1. Membuat program kerja perpustakaan
2. Melayani pengunjung perpustakaan baik siswa, guru dan TU
3. Mengerjakan dan menyampaikan laporan-laporan perpustakaan sesuai dengan prosedur yang berlaku
4. Mengerjakan kalsifikasi buku perpustakaan
5. Menyiapkan buku tamu dan buku peminjaman perpustakaan
6. Mengeloa bahan pustaka berupa audio visual

**4.1.6. Bendaharawan Barang**

1. Menerima dan mencatat barang inventaris sekolah
2. Menerima dan memelihara perlengkapan sekolah serta diinventarisasi
3. Mengisi Buku Induk Inventaris
4. Membuat laporan Triwulan, dan Tahunan Inventaris
5. Memberi kode barang

**4.1.7. Kepegawaian**

1. Membuat DP3 Guru/Pegawai setiap akhir bulan Desember
2. Membuat Daftar Keluarga (KP4) Guru dan pegawai
3. Membuat SK kenaikan gaji berkala
4. Mengisi buku induk guru dan pegawai
5. Membuat usul KARPEG, TASPEN, KRIS/KARSU dan ASKES

**4.1.8. Bendaharawan Iuran Komite Sekolah**

1. Menerima pembayaran iuran komite sekolah
2. Memberikan data tunggakan iuran komite kepada wali kelas setiap tanggal 10
3. Membayar honor komite sekolah
4. Membuat laporan penggunaan dana komite sekolah

**4.1.9. Urusan SIM**

1. Menangani Sistem Informasi Manajemen (SIM) sekolah
2. Membuat data KOHORT setiap akhir tahun pelajaran
3. Menyajikan data data dan grafik tentang informasi sekolah
4. Mencatat data prestasi sekolah
5. Mengetik surat-surat keluar

**4.1.10. Ekspediter**

1. Mendistribusikan surat masuk kepada yang berhak
2. Mengirimkan surat ke luar instansi
4. Memelihara arsip yang telah ada
5. Tugas yang lain yang dibebankan oleh atasan

**4.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum melakukan penelitian dengan sebenar-benarnya, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba instrumen agar dapat memperoleh instrument yang valid dan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang benar.

Uji coba dilaksanakan pada dua sekolah yaitu di SMK Negeri 3 dan SMK Negeri 5 dengan responden para pegawai tatusaha yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

#### 4.2.1. Hasil Pengujian Validitas

Uji coba dari 10 butir instrumen penelitian terhadap 20 responden dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "*Product Moment (Pearson)*". Analisis dilakukan terhadap semua instrumen dengan komputer program Excel, dimana batas angka kritis adalah 0,05. Kriteria pengujian dengan membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen dianggap valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dianggap tidak valid (*drop*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Berikut ini dibahas berturut-turut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

##### a. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Berdasarkan kajian teori tentang kepemimpinan telah di peroleh 2 (dua) indikator yang telah dikembangkan menjadi 10 (sepuluh) butir pernyataan yang diberikan kepada 20 responden untuk menjawabnya.

Setelah dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Hasil Analisis Butir Instrumen Kepemimpinan ( $X_1$ )

No. Butir	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	0,59	0,44	Valid
2	0,61	0,44	Valid
3	0,65	0,44	Valid
4	0,45	0,44	Valid
5	0,77	0,44	Valid
6	0,81	0,44	Valid
7	0,55	0,44	Valid
8	0,74	0,44	Valid
9	0,77	0,44	Valid
10	0,60	0,44	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Uji Coba Instrumen

Jadi dari hasil analisis instrumen yang disebarakan dalam uji coba sebanyak 10 butir pernyataan terdapat 10 butir yang valid yaitu butir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Pada taraf signifikansi 0,05, n=20 dengan  $r_{\text{tabel}} = 0,44$ .

### b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan kajian teori tentang motivasi kerja telah di peroleh 2 (dua) indikator yang telah dikembangkan menjadi 10 (sepuluh) butir pernyataan yang diberikan kepada 20 responden untuk menjawabnya.

Setelah dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Hasil Analisis Butir Instrumen Motivasi Kerja ( $X_2$ )

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,66	0,44	Valid
2	0,74	0,44	Valid
3	0,79	0,44	Valid
4	0,55	0,44	Valid
5	0,77	0,44	Valid
6	0,66	0,44	Valid
7	0,48	0,44	Valid
8	0,67	0,44	Valid
9	0,85	0,44	Valid
10	0,75	0,44	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Uji Coba Instrumen

Jadi dari hasil analisis instrumen yang disebarakan dalam uji coba sebanyak 10 butir pernyataan terdapat 10 butir yang valid yaitu butir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Pada taraf signifikansi 0,05, n=20 dengan  $r_{\text{tabel}} = 0,44$ .

### c. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan kajian teori tentang prestasi kerja telah di peroleh 4 (empat) indikator yang telah dikembangkan menjadi 10 (sepuluh) butir pernyataan yang diberikan kepada 20 responden untuk menjawabnya.

Setelah dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.3. Hasil Analisis Butir Instrumen Prestasi Kerja (Y)

No. Butir	R <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,68	0,44	Valid
2	0,58	0,44	Valid
3	0,49	0,44	Valid
4	0,60	0,44	Valid
5	0,68	0,44	Valid
6	0,66	0,44	Valid
7	0,58	0,44	Valid
8	0,66	0,44	Valid
9	0,52	0,44	Valid
10	0,78	0,44	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Uji Coba Instrumen

Jadi dari hasil analisis instrumen yang disebarakan dalam uji coba sebanyak 10 butir pernyataan terdapat 10 butir yang valid yaitu butir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Pada taraf signifikansi 0,05, n=20 dengan  $r_{table} = 0,44$ .

#### 4.2.1. Hasil Pengujian Validitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus “*Alpha Cronbach*”. Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program Excel.

Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4. Hasil Realibilitas Masing-Masing variabel

No.	Variabel	r <sub>II</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keputusan
1	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,89	0,7	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,93	0,7	Reliabel
3	Prestasi Kerja (Y)	0,91	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data uji coba instrumen

Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument kepemimpinan adalah sebesar  $r_{II} = 0,89$ , instrument motivasi kerja adalah sebesar  $r_{II} = 0,93$  dan instrument prestasi kerja adalah sebesar  $r_{II} = 0,91$ , ternyata memiliki nilai “*Alpha Cronbach*” lebih besar dari 0,70, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan. Menurut Sugiyono, pemberian interpretasi terhadap reliabilitas (*r<sub>II</sub>*) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut : 1)

Reliabilitas ( $r_{11}$ ) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi, 2) Reliabilitas ( $r_{11}$ ) uji coba kurang dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas kurang (*un-reliable*).

Mengenai hasil pengolahan data uji coba instrumen pada lampiran 1 sedang instrumen penelitian yang valid dan reliabel pada lampiran 2.

### 4.3. Deskripsi Data

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun dalam deskripsi data ini yang disajikan dengan bentuk distribusi frekuensi. Untuk tabulasi data hasil penelitian dapat diperhatikan pada lampiran 3 dalam penelitian ini. Sedang rekapitulasi data dari ketiga variabel dapat diperhatikan pada lampiran 4 penelitian ini.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yakni meliputi data Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ). Populasi yang diambil data dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai tatusaha di SMK Negeri 1, SMK Negeri 2, dan SMK Negeri 3 di kota Samarinda. Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 40 orang pegawai tersebut hasilnya dapat dijelaskan sebagaimana di bawah ini :

#### 4.3.1. Data Kepemimpinan ( $X_1$ )

Mengenai data dari hasil penelitian untuk variabel bebas pertama yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) yang dijaring melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima ( 5 opsi), mempunyai skor teoritik antara 10 sampai 50. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 24 sampai dengan skor tertinggi 35, dengan skor total yaitu 1214, rata-rata ( $M$ ) 32,9

Dari tabulasi data penulis dapat menentukan luas penyebaran nilai merujuk pendapat Anas Sudijono (1992:50) dalam buku “Pengantar Statistik” :

$$\text{Rumus Total range ( R )} = H - L + 1$$

Dengan :

R = Total range

H = Skor maksimum

L = Skor minimum

1 = Bilangan konstan

$$\text{Banyaknya interval} = \frac{R}{i}$$

Dengan :

R = Total range

i = Interval

Butir soal terdiri 10 maka total : a) Skor terendah 10; b) Skor tertinggi 50  
Jadi  $R = 50 - 10 + 1 = 41$ ,  $\text{interval} = 41/5 = 8,2$  dibulatkan menjadi 8. Dari

perhitungan skor tersebut di atas maka dapat ditentukan persepsi pegawai tatusaha terhadap tingkat kepemimpinan kepala bagian tatusaha :

Tabel 4.5. Penyebaran Frekuensi Kepemimpinan

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Rendah sekali	10 – 17	-	-
Rendah	18 – 25	7	17,5
Cukup	26 – 33	12	30
Tinggi	34 – 41	18	45
Sangat Tinggi	42- 50	3	7,5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Jadi dari distribusi frekuensi jawaban yang diberikan responden atas variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menyatakan penilaian rendah sekali, terdapat 7 responden (17,5%) menyatakan dengan penilaian rendah, 12 responden (30%) menyatakan dengan penilaian cukup, 18 responden (45%) menyatakan dengan penilaian tinggi, dan hanya 3 responden (7,5%) yang menyatakan dengan penilaian sangat tinggi.

#### 4.3.2. Data Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Data dari hasil penelitian mengenai variabel bebas kedua yaitu motivasi kerja ( $X_2$ ) melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima ( 5 opsi), mempunyai skor teoretik antara 10 sampai 50. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 20 sampai dengan skor tertinggi 43, dengan skor total yaitu 1322 rata-rata (M) 33,05.

Sebaran data variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada daftar distribusi frekuensi di bawah ini :

Tabel 4.6. Penyebaran Frekuensi Motivasi Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Rendah sekali	10 – 17	-	-
Rendah	18 – 25	7	17,5
Cukup	26 – 33	17	42,5
Tinggi	34 – 41	18	45
Sangat Tinggi	42- 50	2	5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Jadi dari distribusi frekuensi jawaban yang diberikan responden atas variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak ada responden yang tingkat motivasi kerjanya rendah sekali, terdapat 7 responden (17,5%) mempunyai

motivasi kerja rendah, 17 responden (42,5%) dengan tingkat motivasi kerja cukup, 18 responden (45,5%) memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan 2 responden (5%) yang mempunyai motivasi sangat tinggi.

#### 4.3.3. Data Prestasi Kerja (Y)

Data dari hasil penelitian mengenai variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima ( 5 opsi), mempunyai skor teoretik antara 10 sampai 50. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 22 sampai dengan skor tertinggi 41, dengan skor total yaitu 1421 rata-rata (M) 33,0.

Sebaran data variabel prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada daftar distribusi frekuensi di bawah ini :

Tabel 4.7. Penyebaran Frekuensi Prestasi Kerja (Y)

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Rendah sekali	10 – 17	-	-
Rendah	18 – 25	3	7,5
Cukup	26 – 33	17	42,5
Tinggi	34 – 41	20	50
Sangat Tinggi	42- 50	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Jadi dari distribusi frekuensi jawaban yang diberikan responden atas variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa tidak ada responden yang tingkat prestasinya rendah sekali, terdapat 3 responden (7,5%) mempunyai prestasi kerja rendah, 17 responden (42,5%) dengan tingkat prestasi kerja cukup, 20 responden (50%) memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan tidak ada responden yang mempunyai prestasi kerja sangat tinggi.

#### 4.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang telah dirumuskan di bab II yaitu : (1). terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha pada SMK Negeri se kota Samarinda, (2) terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha pada SMK Negeri se kota Samarinda. (3). terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai TU pada SMK Negeri se kota Samarinda.

Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah teknik statistik korelasi *product moment* dan regresi, baik secara sederhana dan ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya kontribusi dari variabel (X) terhadap variabel (Y).

Hasil perhitungan uji hipotesis untuk ketiga variabel dapat diperhatikan pada lampiran 5 dalam penelitian ini.

#### 4.4.1. Hubungan antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi terdapat hubungan yang positif terhadap kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai tata usaha pada SMK Negeri se kota Samarinda. Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana terhadap dua variabel kepemimpinan atas prestasi kerja, penghitungan menggunakan aplikasi *SPSS vers. 10.1* menghasilkan arah regresi  $b$  sebesar 0,651 dan konstanta atau  $a$  sebesar 11,634. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 11,634 + 0,651 X_1$ . Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian dilakukan Uji F, yang hasilnya dapat dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 : Daftar ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

$$\hat{Y} = 11,634 + 0,651 X_1$$

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	40	44519	-			
Regresi (a)	1	43626,025	43626,025			
Regresi (b/a)	1	590,712	590,712	74,263**	4,10	7,35
Sisa	38	302,263	7,954			
Tuna Cocok (k-2)	17	197,800	11,635	0,893 <sup>ns</sup>	2,15	2,99
Galat (n-k)	21	273,750	13,036			

Keterangan :

\*\* = Regresi Sangat Signifikan dimana  $F_{hitung} (74,263) > F_{tabel} (7,35)$  pada  $\alpha = 0,01$

<sup>ns</sup> = Regresi berbentuk linier ( $F_{hitung} (0,893) < F_{tabel} (2,15)$  pada  $\alpha = 0,05$  atau 2,99 pada  $\alpha = 0,01$ )

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Kesimpulan :

- Uji Keberartian Regresi

Dari tabel ANOVA harga  $F_{hitung} = 70,694$  lebih besar dari harga  $F_{tabel} = 4,10$  pada taraf 0,05 dengan dk pembilang 1 dan penyebut 38 (n-2). Dengan demikian regresi Y atas  $X_1$  disimpulkan "koefisien arah regresi berarti"

- Uji Linieritas

Dari table ANOVA harga  $F_{hitung} = 0,893$  kurang dari harga  $F_{tabel} = 2,15$  pada taraf 0,05 dengan dk pembilang 17 (k-2) dan penyebut 21 (n-k). Dengan demikian disimpulkan bahwa bentuk regresi Y atas  $X_1$  adalah "regresi linier"

Dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y} = 11,634 + 0,651 X_1$  tersebut dapat untuk menjelaskan ramalan (*forecasting*), maka dinyatakan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 11,634 + 0,651 X_1$  sangat signifikan dan linier, artinya setiap peningkatan satu skor kepemimpinan ( $X_1$ ) akan diikuti oleh kenaikan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,651 dan pada konstanta 11,634. Misalnya nilai kepemimpinan kepala bagian tatauusaha = 44, maka nilai rata-rata prestasi kerja adalah  $\hat{Y} = 11,634 + 0,651.44 = 40,278$

Jadi diperkirakan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai sebesar 40,278. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, nilai kepemimpinan bertambah 1, maka nilai rata-rata prestasi kerja akan bertambah 0,651 atau setiap nilai kepemimpinan bertambah 10 maka nilai rata-rata prestasi kerja akan bertambah 6,5.

Tingkat keamatan hubungan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan prestasi kerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,813. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi dari Sugiyono (2000:175) tersebut, maka harga koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,813 berarti tingkat hubungan (korelasinya) sangat kuat.

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi menggunakan uji-t yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.9 : Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

N	Koefisien Korelasi ( $r_{y1}$ )	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
40	0,813	8,618**	2,02	2,75

Keterangan :

\*\* = Koefisien sangat signifikan  $t_{hitung} (8,618) > t_{tabel} (2,75)$  pada  $\alpha =$

0,01

$r_{y1}$  = Korelasi  $X_1$  dengan  $Y$

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sangat signifikan. Hal ini karena  $t_{hitung} 8,618 >$  daripada  $t_{tabel} 2,75$  pada  $\alpha=0,01$  dengan  $dk = 38$ .

Maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sangat signifikan. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala bagian tatauusaha terhadap prestasi kerja pegawai. Berarti makin baik kepemimpinan kepala bagian