

BAB III

ANALISIS DAN INTERPRESTASI HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan disajikan data yang diperoleh di lapangan dengan maksud untuk memperoleh gambaran yang lengkap tentang hasil penelitian. Data tersebut diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada bawahan yang dipimpin oleh pemimpin perempuan yang bertugas di wilayah Polda Jawa Tengah sebagai responden. Penyajian data di bawah ini meliputi diskripsi tentang identitas responden dan hasil analisis data penelitian mengenai kemampuan komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, dan motivasi berprestasi.

3.1 Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden dimaksudkan untuk memberi gambaran mengenai keadaan dari responden yang diambil sebagai sampel. Identitas responden diisi untuk mengetahui sedikit latar belakang tentang keadaan responden yang meliputi jenis kelamin, umur, dan bagian pekerjaan.

3.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang didapat dari kuesioner yang dibagikan kepada 165 responden dapat diketahui gambaran distribusi dari jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	150	90,9
Perempuan	15	9,1
Total	165	100,0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan tabel 3.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 150 orang atau sebesar 90,9% sedangkan perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 9,1%. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah bawahan yang bekerja di Polda Jawa tengah yang berjenis kelamin laki-laki masih mendominasi, sehingga masih dituntut perempuan dalam berkarir di bidang ini.

3.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur

Dari data yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 165 responden dapat diketahui gambaran mengenai tingkat umur responden yang dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2

Identitas responden Berdasarkan Umur

Kategori umur	Jumlah	Persentase (%)
20 – 32 tahun	52	31,5
33 – 45 tahun	56	33,9
46 – 58 tahun	57	34,5
Total	165	100,0

Sumber: Data primer yang diolah 2010

Berdasarkan tabel 3.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden masuk kelompok umur 46 – 58 tahun yakni sebanyak 57 orang atau sebesar 34,5%, kemudian diikuti oleh responden yang berumur 33 – 45 tahun yakni sebanyak 56 orang atau sebesar 33,9%, dan responden yang tergolong berumur 20-32 tahun yakni sebanyak 52 orang atau sebesar 31,5%.

3.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh 165 responden dapat diketahui gambaran mengenai bagian pekerjaan responden yang dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3

Identitas Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Bagian Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Patroli	19	11,5
Logistik	7	4,2
MIN	5	3,0
Reskrim	34	20,6
Babinkamtibmas	24	14,5
Pulbaket	15	9,1
TAUD	14	8,5
SPK	13	7,9
Samapta	17	10,3
Binamitra	10	6,1
Intelkam	7	4,2

Sumber: Data primer yang diolah 2010

Berdasarkan data pada tabel 3.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja pada bagian Reskrim yakni sebanyak 34 orang atau sebesar 20,6%. Sedangkan yang paling sedikit pada bagian MIN, yakni sebanyak 5 orang atau sebesar 3,0%.

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur, Purwanto (2007:123) juga memberikan pengertian validitas yaitu sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat ukur melaksanakan fungsinya dengan cermat bila ada sesuatu yang diukurnya, sehingga untuk dikatakan valid maka alat ukur tersebut mampu mengukur sesuatu dengan cermat.

Uji validitas instrument penelitian dilakukan terhadap 30 responden yang dipilih diluar sample yang akan digunakan dalam penelitian.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi dalam pengukuran berarti apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama

dalam waktu berbeda akan diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis ini dapat dilihat dari besarnya Alpha yang diperoleh dari pengujian ini. Reliabilitas dapat ditunjukkan dengan alpha positif dan lebih besar dari *Cronbach Alpha* = 0,6.

Hasil dari perhitungan reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada table 3.4. Berdasarkan Tabel 3.4 terlihat semua variabel memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian ini dapat dikatakan andal (*reliabel*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
1.	Kemampuan komunikasi interpersonal (X1)	0,930
2.	Gaya kepemimpinan (X2)	0,976
3	Motivasi Berprestasi (Y)	0,911

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 3.4 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari variable penelitian yang terdiri kemampuan komunikasi interpersonal (X1) *Cronbach Alphanya* sebesar 0,930, gaya kepemimpinan (X2) *Cronbach Alphanya* sebesar 0,976, dan variabel motivasi berprestasi (Y) *Cronbach Alphanya* sebesar 0,911. Berhubung dari masing-masing variabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 maka instrumen

penelitian ini dapat dikatakan handal (*reliabel*) untuk digunakan sebagai alat ukur.

3.3 Penentuan Kategori Hasil Penelitian pada Variabel Penelitian dan Aspek-akpeknnya

Sebelum menentukan kategori hasil penelitian pada variabel penelitian dan aspek-aspek pengukurannya ditentukan terlebih dahulu penentuan kategorinya dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Kelas}}$$

Hasil perhitungan:

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{3} = 1,3$$

Berdasarkan interval tersebut diperoleh hasil aktegorisasi penelitian pada tabel 3.5.

Tabel 3.5

Penentuan Kategori Variabel Penelitian

Kategori	Range skor
Rendah	1 – 2,3
Sedang	2,4 – 3,7
Tinggi	3,8 – 5,1

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

3.3.1 Variabel Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan kemampuan seseorang memberitahukan informasi terhadap orang lain yang terjadi secara dinamis dan memberikan umpan secara langsung

sehingga tercipta suasana dialogis yang melibatkan aspek psikologis dari pelaku komunikasi selama komunikasi berlangsung.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 146 responden atau 88,5% menyatakan bahwa atasan mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal tergolong tinggi dan sebanyak 19 responden atau 11,5% menyatakan bahwa atasan mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal tergolong sedang, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa atasan mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal yang tergolong rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.6

Tabel 3.6

Kategori Variabel Kemampuan Komunikasi Interpersonal

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	19	11.5
Tinggi	146	88.5
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Kemampuan komunikasi interpersonal dapat diketahui melalui aspek-aspek sebagai berikut:

1. Keinginan untuk terbuka

Aspek keinginan untuk terbuka dimaksudkan untuk mengetahui adanya keinginan untuk tidak tertutup dalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi tentang dirinya, bahkan informasi mengenai dirinya jika dipandang relevan dan secara jujur setiap stimulus yang diberikan. Aspek ini diketahui dari bagaimana tanggapan bawahan yang bekerja di wilayah Polda Jawa Tengah tentang adanya sikap terbuka atasan untuk menerima nasehat dari orang lain, adanya kemauan untuk menyampaikan pendapat kepada orang lain, dan sikap tidak segan untuk bertanya jika tidak memahami suatu masalah, serta mampu menyampaikan ide-ide individu pada bawahan. Hasil tanggapan responden mengenai aspek keinginan untuk terbuka dapat dilihat pada tabel 3.7

Tabel 3.7

Kategori Aspek Keinginan Untuk Terbuka

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	24	14.5
Sedang	24	14.5
Tinggi	141	85.5
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 141 responden atau 85,5%

menyatakan bahwa atasan mempunyai Keinginan untuk terbuka yang tinggi dan sebanyak 24 responden atau 14,5% menyatakan bahwa atasan mempunyai Keinginan untuk terbuka yang sedang, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa atasan mempunyai Keinginan untuk terbuka yang rendah.

2. Memberi dukungan, baik secara verbal maupun non verbal

Aspek memberi dukungan baik secara verbal maupun non verbal dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana dukungan yang diberikan baik secara verbal maupun non verbal tanpa dihadapkan pada situasi yang menekan ataupun menyebabkan ketakutan, sebagai cara untuk meningkatkan efektivitas komunikasi. Aspek ini diketahui dari adanya kebiasaan suka memuji bawahan untuk menambah rasa kepercayaan dirinya, memberikan pertolongan pada bawahan yang memerlukan pertolongan, dan berusaha menghibur bawahan yang murung atau sedang menghadapi masalah, serta peduli dengan apa yang terjadi di lingkungannya. Hasil tanggapan responden mengenai aspek memberi dukungan baik secara verbal maupun non verbal dapat dilihat pada tabel 3.8

Tabel 3.8

Kategori Aspek Memberi Dukungan, Baik Secara Verbal Maupun Non Verbal pada Komunikator.

Kategori	Frekuensi	Prsentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	13	7.9
Tinggi	152	92.1
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 152 responden atau 92,1% menyatakan bahwa atasan memberi dukungan, baik secara verbal maupun non verba tergolong tinggi dan sebanyak 24 responden atau 14,5% menyatakan bahwa atasan memberi dukungan, baik secara verbal maupun non verba tergolong sedang, serta tidak ada responden menyatakan bahwa atasan memberi dukungan, baik secara verbal maupun non verba tergolong rendah.

3. Melibatkan perasaan atau emosi

Aspek melibatkan perasaan atau emosi dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana individu mampu merasakan apa yang dirasakan komunikator, sehingga tidak akan terjadi pemberian nilai pada perilaku, sebagai perilaku yang benar atau salah. Melalui komunikasi dengan melibatkan perasaan dan

emosi akan menekan terjadinya kesalahpahaman antara atasan dengan bawahan yang bekerja di wilayah Polda Jawa Tengah yang sedang tertimpa kesedihan, merasakan bahwa atasan mampu memahami kesulitan yang sedang dihadapi bawahan dan mampu mengetahui suasana hati bawahan melalui ekspresi wajah, serta berupaya untuk tidak menyinggung perasaan orang lain dalam berbicara. Hasil tanggapan responden mengenai aspek melibatkan perasaan atau emosi dalam berkomunikasi dapat dilihat pada tabel 3.9

Tabel 3.9

Kategori Aspek Melibatkan Perasaan Atau Emosi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	41	24.8
Tinggi	124	75.2
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 124 responden atau 75,2% menyatakan bahwa atasan yang melibatkan perasaan atau emosi dalam berkomunikasi tergolong tinggi dan sebanyak 41 responden atau 24,8% menyatakan bahwa atasan yang melibatkan perasaan atau emosi dalam berkomunikasi tergolong sedang, serta tidak ada responden yang menyatakan

bahwa atasan melibatkan perasaan atau emosi dalam berkomunikasi tergolong rendah.

4. Adanya persepsi positif terhadap diri sendiri dan lawan bicara

Aspek adanya persepsi positif terhadap diri sendiri dan lawan bicara dalam berkomunikasi dimaksudkan untuk mengetahui adanya perasaan positif terhadap diri sendiri, apabila orang lain mempunyai perasaan negative pada dirinya. Suatu perasaan positif terhadap orang lain tersebut merasa baik dan mempunyai keberanian untuk lebih berpartisipasi pada setiap kesempatan. Seseorang pada situasi ini tidak mempunyai perasaan tertutup dan senang bisa berperan. Suatu perasaan positif dalam situasi komunikasi umum amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama. Aspek ini diketahui dari adanya upaya untuk tetap menjaga nada bicara yang dilakukan oleh atasan ketika sedang berkomunikasi dengan bawahan, merasa senang dengan adanya sanjungan, dan merasa tidak malu jika harus mengungkapkan jalan pikirannya, serta berusaha mencari jalan keluar atas masalah yang terjadi dengannya. Hasil tanggapan responden mengenai aspek adanya persepsi positif terhadap diri sendiri dan lawan bicara dalam berkomunikasi dapat dilihat pada tabel 3.10

Tabel 3.10

Kategori Aspek Adanya persepsi yang positif terhadap diri sendiri dan Lawan Bicara

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	53	32.1
Tinggi	112	67.9
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 112 responden atau 67,9% menyatakan bahwa adanya persepsi positif atasan terhadap diri sendiri dan lawan bicara tergolong tinggi dan sebanyak 53 responden atau 32,1% menyatakan bahwa adanya persepsi positif atasan terhadap diri sendiri dan lawan bicara tergolong sedang, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa adanya persepsi positif atasan terhadap diri sendiri dan lawan bicara tergolong rendah.

3.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Stereotipi perempuan seperti cengeng, kurang percaya diri, tidak mandiri, diduga membawa pengaruh terhadap cara-cara perempuan. Sengaja menggambarkan dengan dekat dengan perempuan. Tipe –

tipe kepemimpinan digambarkan dengan seperti Pengawasan / The Trustees Type, Tipe Konservator / The Conservator Type, Tipe Realis / The Realists Type, Tipe Ahli Siasat / The Tacticians Type dan Tipe Pendukung/ The Advocates Type.

1. Pengawasan / The Trustees Type

Kepemimpinan yang dianalogikan seperti Pengawasan / The Trustees Type yang memiliki sifat unggul dalam mendapatkan hal-hal yang benar untuk orang yang tepat, dengan jumlah yang sesuai dan waktu yang tepat, bentuk dan pencapaiannya jelas, tujuannya dapat dinilai, menghargai rangkaian perintah, mengurus kebutuhan praktis perusahaan, memberikan cara yang konsisten dan dapat diandalkan, menghadiahi yang berjalan dengan aturan, tegas dalam menentukan/mengambil pengalaman masa lalu untuk menyelesaikan sebagian besar masalah, serta mengatur orang lain yang melekat untuk memastikan bahwa sesuatunya telah berjalan dengan benar.

Aspek-aspek gaya kepemimpinan Pengawasan / The Trustees Type adalah sebagai berikut:

a. Komunikatif

Aspek komunikasi diketahui dari adanya keterlibatan bawahan dalam berdiskusi, adanya instruksi atasan terlebih dahulu sebelum bekerja, dan atasan

membiasakan berdialog dengan bawahan pada saat bekerja. Hasil tanggapan responden mengenai aspek komunikatif atasan dapat dilihat pada tabel 3.11

Tabel 3.11

Kategori Aspek Komunikatif

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	47	28.5
Tinggi	118	71.5
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 118 responden atau 71,5% menyatakan bahwa adanya komunikatif yang tinggi pada atasan dan sebanyak 47 responden atau 28,5% menyatakan bahwa adanya komunikatif yang sedang pada atasan, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa adanya komunikatif yang rendah pada atasan.

b. Wibawa

Aspek wibawa diketahui dari adanya atasan yang menjaga imagenya kapan pun dan di mana pun berada, adanya penghormatan oleh bawahan kepada atasan, dan gaya bicara atasan. Hasil tanggapan responden mengenai aspek komunikatif atasan dapat dilihat pada tabel 3.12

Tabel 3.12

Kategori Aspek Wibawa

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	0	0	
Sedang	35	21.2	
Tinggi	130	78.8	
Total	165	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 130 responden atau 78,8% menyatakan bahwa adanya wibawa yang tinggi pada atasan dan sebanyak 35 responden atau 21,2% menyatakan bahwa adanya wibawa yang sedang pada atasan, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa adanya wibawa yang rendah pada atasan.

c. Keceriaan

Aspek keceriaan diketahui dari adanya kedekatan bawahan dengan atasan, dan suasana kerja pada saat keberadaan atasan. Hasil tanggapan responden mengenai aspek komunikatif atasan dapat dilihat pada tabel 3.13

Tabel 3.13

Kategori Aspek Keceriaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	0	0	
Sedang	17	10,3	
Tinggi	148	89.7	
Total	165	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 148 responden atau 89,7% menyatakan bahwa adanya keceriaan yang tinggi pada atasan dan sebanyak 17 responden atau 10,3% menyatakan bahwa adanya keceriaan yang sedang pada atasan, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa adanya keceriaan yang rendah pada atasan.

2. Tipe Konservator / The Conservator Type

Tipe Konservator / The Conservator Type mempunyai pesona yang luar biasa. Pesona Tipe Konservator / The Conservator Type mampu menemani hati manusia dalam berbagai situasi. Sosok pemimpin yang digambarkan oleh Tipe Konservator / The Conservator Type memiliki kemampuan yang terkait dengan perusahaan yang menonjol, mendapatkan sumber yang baik untuk orang yang tepat pada saat yang tepat, menerima pertanggungjawaban, memberikan petunjuk dan intruksi yang jelas, memberi dan menginginkan tingkat

kesetiaan yang tinggi, dapat diandalkan dan mencegah penggunaan yang salah atas sumber-sumber kunci, memastikan bahwa setiap orang sudah diberitahu, mendapatkan pengaruh melalui perhatian personal dengan yang lain, mengikuti aturan dan menegakkan prosedur, serta mengelola tim yang produktif.

Aspek-aspek gaya kepemimpinan tipe Tipe Konservator/
The Conservator Type adalah sebagai berikut:

a. Memiliki hasrat untuk berbeda

Aspek memiliki hasrat untuk berbeda diketahui dari adanya pengambilan kebijakan yang dilakukan oleh atasan, adanya perubahan kerja di tempat bekerja, dan adanya inisiatif dalam alternatif kebijakan. Hasil tanggapan responden mengenai aspek memiliki hasrat untuk berbeda dapat dilihat pada tabel 3.14

Tabel 3.14

Kategori Aspek Hasrat untuk berbeda

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	0	0	
Sedang	35	21.2	
Tinggi	130	78.8	
Total	165	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 130 responden atau 78,8% menyatakan bahwa atasan memiliki hasrat untuk berbeda yang tinggi dan sebanyak 35 responden atau 21,2% menyatakan bahwa atasan memiliki hasrat untuk berbeda yang sedang, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa atasan memiliki hasrat untuk berbeda yang rendah.

b. Ulet

Aspek keuletan diketahui dari adanya mengupayakan segala cara agar rencana yang telah dibuat terlaksana dengan baik, tanggung jawab atasan atas kebijaksanaan yang telah dibuatnya, dan keberhasilan pemecahan masalah. Hasil tanggapan responden mengenai aspek keuletan dapat dilihat pada tabel 3.15

Tabel 3.15

Kategori Aspek Ulet

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	0	0	
Sedang	36	21.8	
Tinggi	129	78.2	
Total	165	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 129 responden

atau 78,2% menyatakan bahwa atasam memiliki keuletan yang tinggi dan sebanyak 36 responden atau 21,8% menyatakan bahwa atasam memiliki keuletan yang sedang, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa atasam memiliki keuletan yang rendah

c. Menghargai *team work*

Aspek menghargai *team work* diketahui dari adanya penghargaan terhadap kerja kelompok daripada kerja individu, penilaian hasil kelompok daripada kerja pribadi, serta adanya partisipasi. Hasil tanggapan responden mengenai aspek keuletan dapat dilihat pada tabel 3.16

Tabel 3.16

Kategori Aspek Menghargai *team work*

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	51	30.9
Tinggi	114	69.1
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 114 responden atau 69,1% menyatakan bahwa atasam menghargai *team work* tergolong tinggi dan sebanyak 51 responden atau 30,9% menyatakan bahwa atasam menghargai *team work*

tergolong sedang, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa atasan memiliki keuletan yang rendah

3. Tipe Realis / The Realists Type

Tipe Realis / The Realists Type hadir dengan banyak peristiwa dan menjadi simbol kesederhanaan, keindahan dan cinta kasih. Pemimpin yang berada di tipe ini dicirikan dengan memiliki sifat Penuh akal, spontan dan bisa menyesuaikan, Realis ditemukan ketika disana ada kesenangan, rangsangan, berbagai perbedaan dan penghargaan nyata saat itu juga. Realis juga Sangat jeli/rinci dalam mengumpulkan informasi mengenai orang, dan memiliki pemahaman yang tidak biasa dari “hot buttons” dari orang lain. Realis memiliki kepentingan yang beragam dan kasih yang tulus dan aktif terhadap hewan, alam, dan anak-anak. Mereka sangat terganggu dengan orang yang tidak setia dan orang yang suka membanggakan diri dengan intelektual.

Aspek-aspek gaya kepemimpinan Tipe Realis / The Realists Type adalah sebagai berikut:

a. Sederhana

Aspek sederhana diketahui dari penempilan atasan, yaitu tampil bersahaja dan apa adanya. Hasil tanggapan responden mengenai aspek sederhana dapat dilihat pada tabel 3.17

Tabel 3.17

Kategori Aspek Sederhana

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	20	12.1
Sedang	42	25.5
Tinggi	103	62.4
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 103 responden atau 62,4% menyatakan bahwa kesederhanaan atasan tergolong tinggi, sebanyak 42 responden atau 25,5% menyatakan bahwa kesederhanaan atasan tergolong sedang, serta sebanyak 20 responden atau 12,1% menyatakan bahwa kesederhanaan atasan tergolong rendah.

b. Suri Tauladan

Aspek suri tauladan diketahui dari sikap atasan yang memberi teladan yang baik bagi bawahan. Hasil tanggapan responden mengenai aspek sederhana dapat dilihat pada tabel 3.18.

Tabel 3.18

Kategori Aspek Suri Tauladan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	0	0	
Sedang	52	31.5	
Tinggi	113	68.5	
Total	165	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 113 responden atau 68,5% menyatakan bahwa suri tauladan atasan tergolong tinggi, sebanyak 52 responden atau 31,5% menyatakan bahwa suri tauladan atasan tergolong sedang, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa kesederhanaan atasan tergolong rendah.

c. Bijaksana

Aspek bijaksana dapat diketahui dari kebijaksanaan atasan dalam memutuskan sesuatu, mempertimbangkan baik buruknya kebijaksanaan, serta ketegasan atasan terhadap bawahan. Hasil tanggapan responden mengenai aspek bijaksana dapat dilihat pada tabel 3.19

Tabel 3.19

Kategori Aspek Bijaksana

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	1	.6	
Sedang	64	38.8	
Tinggi	100	60.6	
Total	165	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 100 responden atau 60,6% menyatakan bahwa kebijaksanaan atasan tergolong tinggi, sebanyak 64 responden atau 38,8% menyatakan bahwa kebijaksanaan atasan tergolong sedang, serta sebanyak 1 responden atau 0,6% menyatakan bahwa kebijaksanaan atasan tergolong rendah.

4. Tipe Ahli Siasat / The Tacticians Type

Melambangkan vertilitas, reinkarnasi, juga seksualitas dan kemurnian hidup. Pemimpin dalam kategori ini dicirikan dengan tingkat lakunya yang anggun dan santun serta religious, memiliki sifat yang tidak biasa efektif disaat krisis dan perubahan, ahli siasat aktif, banyak akal, dan bebas, mengejar apa yang tidak diharapkan. Ketika mereka ada, sesuatu biasanya terjadi. Mereka memiliki fungsi terbaik dalam tim bersama dimana hirarki adalah yang kedua untuk membuat pekerjaan berjalan.

Aspek-aspek gaya kepemimpinan Tipe Ahli Siasat / The Tacticians Type adalah sebagai berikut:

a. Santun

Aspek santun dapat diketahui dari adanya sikap sopan atasan serta menghargai bawahan yang lebih tua umurnya. Hasil tanggapan responden mengenai aspek bijaksana dapat dilihat pada tabel 3.20

Tabel 3.20

Kategori Aspek Santun

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	0	0	
Sedang	46	27.9	
Tinggi	119	72.1	
Total	165	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 119 responden atau 72,1% menyatakan bahwa kesantunan atasan tergolong tinggi, sebanyak 46 responden atau 27,9% menyatakan bahwa kesantunan atasan tergolong sedang, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa kesantunan atasan tergolong rendah.

b. Religius

Aspek religius dapat diketahui dari adanya penyelenggaraan kegiatan keagamaan oleh atasan,

pemberian petunjuk oleh atasan, serta penciptaan suasana agamis di lingkungan kerja. Hasil tanggapan responden mengenai aspek religius dapat dilihat pada tabel 3.21.

Tabel 3.21

Kategori Aspek Religius

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	1	.6	
Sedang	50	30.3	
Tinggi	114	69.1	
Total	165	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 114 responden atau 69,1% menyatakan bahwa kehidupan religius atasan tergolong tinggi, sebanyak 50 responden atau 30,3% menyatakan bahwa kehidupan religius atasan tergolong sedang, serta sebanyak 1 responden atau 0,6% menyatakan bahwa kehidupan religius atasan tergolong rendah.

c. Independensi

Aspek independensi diketahui dari kemampuan atasan melakukan pekerjaan dengan baik dan tanpa bantuan, pencarian dukungan terhadap kebijaksanaan yang telah dibuta, serta menciptakan kemandirian dan kebebasan dalam menjalankan tugas. Hasil tanggapan responden mengenai aspek independensi dapat dilihat pada tabel 3.22

Tabel 3.22

Kategori Aspek Independensi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	1	.6	
Sedang	101	61.2	
Tinggi	63	38.2	
Total	165	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 101 responden atau 61,2% menyatakan bahwa independensi atasan tergolong sedang, sebanyak 63 responden atau 38,2% menyatakan bahwa independensi atasan tergolong tinggi, serta sebanyak 1 responden atau 0,6% menyatakan bahwa independensi atasan tergolong rendah.

5. Tipe Pendukung / The Advocates Type

Pemimpin yang masuk dalam kategori ini memiliki sikap penuh tanggung jawab, hemat, tidak tinggi hati juga memiliki visi humanistik yang mereka berkomunikasi persuasif kepada orang lain, memahami apa yang memotivasi orang lain, mendorong orang kreativitas dan keterbukaan, memiliki jaringan yang luas yang menarik, memotivasi melalui pengaruh umpan balik positif dan konstruktif melalui gaya kolegal daripada kontrol, melihat cara yang unik untuk memecahkan

masalah, serta yakin bahwa tujuan yang tampaknya mustahil dapat dijangkau.

a. Tanggung Jawab

Aspek-aspek gaya kepemimpinan tipe pendukung dilihat dari aspek tanggung jawab. Aspek tanggung jawab diketahui dari penyelesaian masalah, pemberian sanksi tanpa membedakan bawahan, mempertanggungjawabkan keputusan yang telah dibuatnya. Hasil tanggapan responden mengenai aspek tanggung jawab dapat dilihat pada tabel 3.23.

Tabel 3.23

Kategori Aspek Tanggung jawab

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	1	.6	
Sedang	77	46.7	
Tinggi	87	52.7	
Total	165	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 87 responden atau 52,7% menyatakan bahwa tanggung jawab atasan tergolong tinggi, sebanyak 77 responden atau 46,7% menyatakan bahwa tanggung jawab atasan tergolong sedang, serta sebanyak 1 responden atau 0,6% menyatakan bahwa tanggung jawab atasan tergolong rendah.

b. Hidup hemat

Aspek hidup hemat diketahui dari penampilan atasan dalam berhemat serta tidak memamerkan kekayaan. Hasil tanggapan responden mengenai aspek tanggung jawab dapat dilihat pada tabel 3.24.

Tabel 3.24

Kategori Aspek Hemat

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	23	13.9	
Sedang	77	46.7	
Tinggi	65	39.4	
Total	165	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 77 responden atau 52,7% menyatakan bahwa atasan mempunyai gaya hidup hemat tergolong sedang, sebanyak 65 responden atau 39,4% menyatakan bahwa atasan mempunyai gaya hidup hemat tergolong sedang, serta sebanyak 1 responden atau 0,6% menyatakan bahwa atasan mempunyai gaya hidup hemat tergolong rendah.

c. Tidak tinggi hati

Aspek tidak tinggi hati diketahui dari sikap atasan yang tidak sombong, tidak membeda-bedakan bawahan, serta dapat memposisikan dirinya sesuai lingkungan sekitarnya. Hasil tanggapan responden mengenai aspek tanggung jawab dapat dilihat pada tabel 3.25

Tabel 3.25

Kategori Aspek Tidak Tinggi Hati

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	
Rendah	0	0	
Sedang	45	27.3	
Tinggi	120	72.7	
Total	165	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 120 responden atau 72,7% menyatakan bahwa atasan yang tidak tinggi hati tergolong tinggi, sebanyak 45 responden atau 27,3% menyatakan bahwa atasan yang tidak tinggi hati tergolong sedang, serta tidak ada responden yang menyatakan bahwa atasan yang tidak tinggi hati tergolong rendah.

3.3.3 Variabel Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi dalam menjalankan tugas merupakan kondisi internal individu dalam hal ini bawahan yang bekerja di

wilayah Polda Jawa Tengah yang menjadi pendorong timbulnya suatu perilaku tertentu yang dilakukan untuk mencapai keunggulan diri.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 151 responden atau 91,5% mempunyai motivasi berprestasi tinggi dalam menjalankan tugas tergolong tinggi dan sebanyak 14 responden atau 8,5% mempunyai motivasi berprestasi sedang dalam menjalankan tugas, serta tidak ada responden yang mempunyai motivasi berprestasi rendah dalam menjalankan tugas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.26

Tabel 3.26

Kategori Aspek Motivasi Berprestasi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	14	8.5
Tinggi	151	91.5
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Motivasi berprestasi dalam menjalankan tugas dapat diketahui melalui aspek-aspek sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap tugas dan masalah

Aspek memiliki tanggung jawab pribadi terhadap tugas dan masalah dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab pribadi bawahan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam tugas. Aspek ini diketahui dari kesiapan bawahan yang bekerja di wilayah Polda Jawa Tengah dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, kesanggupan akan menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi dalam menjalankan tugas, kesiapan menerima tugas yang cukup berat, dan tidak mengabaikan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Hasil tanggapan responden mengenai aspek memiliki tanggung jawab pribadi terhadap tugas dan masalah dapat dilihat pada tabel 3.27

Tabel 3.27

**Kategori Aspek Memiliki Tanggung Jawab Pribadi
terhadap Tugas dan Masalah**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	14	8.5
Tinggi	151	91.5
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 151 responden atau 91,5%

mempunyai tanggung jawab pribadi terhadap tugas dan masalah yang tinggi dan sebanyak 14 responden atau 8,5% mempunyai tanggung jawab pribadi terhadap tugas dan masalah yang sedang, serta tidak ada responden yang mempunyai tanggung jawab pribadi terhadap tugas dan masalah yang rendah.

2. Persepsi terhadap Prestasi, Keberhasilan, dan Kegagalan

Aspek persepsi terhadap prestasi, keberhasilan, dan kegagalan dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana individu mengetahui dan memahami akan prestasi yang dicapai, keberhasilan dalam menjalankan tugas dan kegagalan yang dihadapi saat menjalankan tugas. Aspek ini diketahui dari bagaimana sikap bawahan yang bekerja di wilayah Polda Jawa Tengah dalam menunjukkan prestasi atau hasil kerja yang baik pada instansi atau tempat individu tersebut bekerja, dengan prestasi yang dicapai tersebut dapat dihargai oleh pimpinan, dan bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas individu sanggup untuk mengevaluasi dan memperbaikinya, serta melihat kegagalan yang pernah dilakukan oleh individu berusaha untuk tidak mengulangnya. Hasil tanggapan responden mengenai aspek persepsi terhadap prestasi, keberhasilan, dan kegagalan dapat dilihat pada tabel 3.28

Tabel 3.28

**Kategori Aspek Persepsi terhadap Prestasi,
Keberhasilan, dan Kegagalan**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	24	14.5
Tinggi	141	85.5
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 141 responden atau 85,5% mempunyai persepsi terhadap prestasi, keberhasilan, dan kegagalan yang tinggi dan sebanyak 24 responden atau 14,5% mempunyai persepsi terhadap prestasi, keberhasilan, dan kegagalan yang sedang, serta tidak ada responden yang mempunyai persepsi terhadap prestasi, keberhasilan, dan kegagalan yang rendah.

3. Kebutuhan Akan Prestasi Lebih Besar

Aspek kebutuhan akan prestasi lebih besar dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana individu membutuhkan atau mencapai prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan prestasi yang telah dicapainya selama menjadi bawahan. Aspek ini diketahui dari bagaimana sikap bawahan dalam melaksanakan tugas dilakukan dengan sebaik-baiknya guna mencapai prestasi yang lebih baik,

mempedulikan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan lebih mengutamakan tugas utamanya sebagai bawahan dibandingkan kegiatan lain di luar dinas, serta mengidam-idamkan prestasi kerja yang tinggi. Hasil tanggapan responden mengenai aspek kebutuhan akan prestasi yang lebih besar dapat dilihat pada tabel 3.29

Tabel 3.29

Kategori Aspek Kebutuhan akan prestasi lebih besar

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	13	7.9
Tinggi	152	92.1
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 152 responden atau 92,1% mempunyai kebutuhan akan prestasi lebih besar yang tinggi dan sebanyak 13 responden atau 17,9% mempunyai kebutuhan akan prestasi lebih besar yang sedang, serta tidak ada responden yang mempunyai kebutuhan akan prestasi lebih besar yang rendah.

4. Inovasi dan Kreativitas

Aspek inovasi dan kreativitas dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana individu melakukan terobosan atau inovasi dan berkreasi dalam menunjang pelaksanaan tugasnya

sebagai bawahan. Aspek ini diketahui dari bagaimana upaya yang dilakukan bawahan yang bekerja di wilayah Polda Jawa Tengah untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas dengan berusaha semaksimal mungkin mencari cara untuk mengatasinya, dicarikan langkah-langkah yang inovatif agar pelaksanaan tugas dapat terselesaikan dengan baik, dan perlunya terobosan baru guna menunjang pelaksanaan tugas, serta sebagai bawahan tidak hanya melaksanakan perintah atasan saja tetapi selalu berusaha untuk dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya sesuai dengan fungsi, tugas, dan peranannya masing-masing. Hasil tanggapan responden mengenai aspek inovasi dan kreativitas dapat dilihat pada tabel 3.30

Tabel 3.30

Kategori Aspek Inovasi dan kreativitas

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	22	13.3
Tinggi	143	86.7
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 143 responden atau 86,7% mempunyai inovasi dan kreativitas yang tinggi dan sebanyak 22 responden atau 13,3% mempunyai inovasi dan kreativitas

yang sedang, serta tidak ada responden yang mempunyai inovasi dan kreativitas yang rendah.

5. Ambang Kepuasan yang Tinggi

Aspek ambang kepuasan yang tinggi dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana individu sebagai bawahan tidak cepat merasa puas dengan apa yang telah dicapainya, sehingga individu tersebut akan termotivasi untuk dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Aspek ini diketahui dari bagaimana tanggapan bawahan yang bekerja di wilayah Polda Jawa Tengah berusaha memperbaiki langkahnya apabila hasil kerja yang dicapai belum maksimal, serta tidak cepat merasa puas dengan apa yang telah dicapainya selama menjalankan tugasnya sebagai bawahan. Hasil tanggapan responden mengenai aspek ambang kepuasan yang tinggi dapat dilihat pada tabel 3.31

Tabel 3.31

Kategori Aspek Ambang kepuasan yang tinggi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	37	22.4
Tinggi	128	77.6
Total	165	100.0

Sumber: Data primer yang diolah : 2010

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 128 responden atau 77,6% mempunyai ambang kepuasan yang tinggi tergolong tinggi dan sebanyak 37 responden atau 22,4% mempunyai ambang kepuasan yang tergolong sedang, serta tidak ada responden yang mempunyai ambang kepuasan yang tinggi tergolong rendah

3.4 Uji Persyaratan Analisis

Sebagai mana telah ditegaskan pada Bab III bahwa sebelum data dianalisis untuk membuktikan kebenaran hipotesis dengan tehnik regresi ganda, maka data hasil penelitian harus diuji lebih dahulu kualitasnya. Untuk itu ada 5 macam yang digunakan untuk uji persyaratan analisis regresi yaitu : (a) uji normalitas, (b) uji autokorelasi (c) uji multikolinearitas, dan (d) uji heterokedasitas. Adapun hasil uji pernyataan analisis tersebut adalah sebagai berikut:

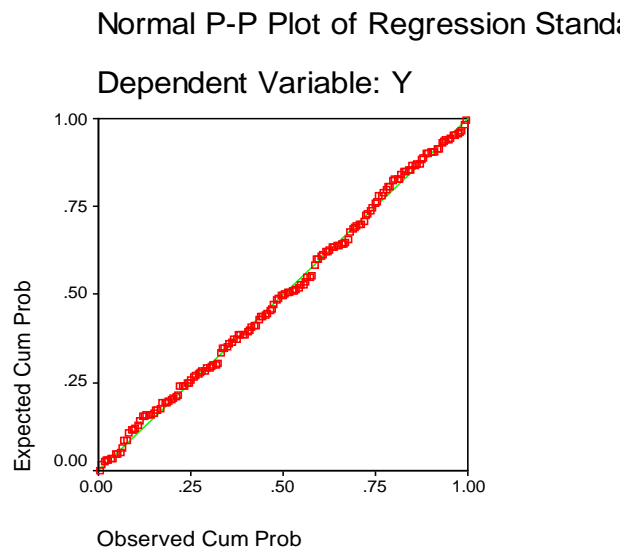
3.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam model regresi, *independent variable* dan *dependent variable*, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan penyebaran data (titik) pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas data adalah

jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3.1

Uji Normalitas Data dengan Normal P-Plot



Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan hasil pengolahan data maka didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal dan tidak terjadi penyimpangan, sehingga data yang dikumpulkan dapat diproses dengan metode-metode selanjutnya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan diperlihatkannya sebaran data yang menyebar membentuk pola dengan mengikuti garis diagonal pada pada koordinat 0,00 sampai 1,00 “Normal P-Plot of Regresion Standardized Residual”

sesuai gambar di atas. Sehingga data-data yang didapatkan berdistribusi normal dan tidak terjadi penyimpangan dan bisa dilanjutkan dengan metode-metode selanjutnya.

3.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adalah korelasi antar variabel bebas (*Independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent.

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas pada penelitian ini yaitu dengan pengukuran terhadap *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil regresi. Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika mempunyai nilai *Tolerance* dibawah 1 dan nilai VIF dibawah 10. Hasil perhitungan pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.32 :

Tabel 3.32

Uji Multikolinearitas

NO.	VARIABEL	TOLERANCE	VIF
1.	Komunikasi interpersonal (X1)	0,596	1,678
2.	Gaya kepemimpinan (X2)	0,596	1,678

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 3.29 diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari variable bebas pada penelitian ini yang terdiri

kemampuan komunikasi interpersonal (X1) diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,596 dan VIF sebesar 1,678 dan untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,596 dan VIF sebesar 1,678. Menurut hasil perhitungan tersebut diatas nilai *tolerance variable* menunjukkan lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini.

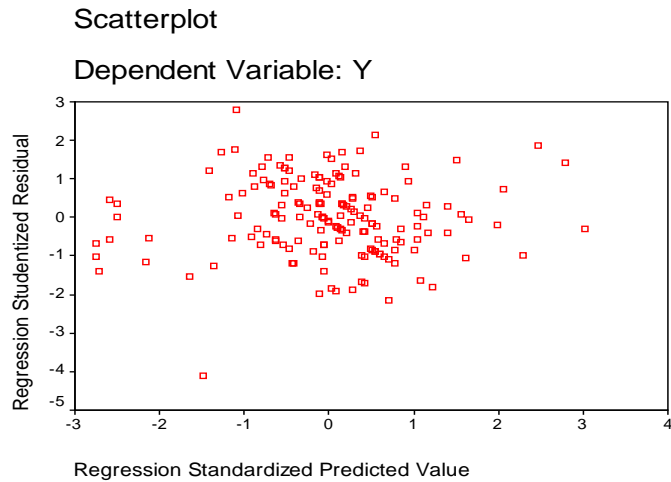
3.4.3 Uji Heterokedastitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Dengan melihat grafik *scatterplot* pada output yang dihasilkan. Jika titik-titik membentuk suatu pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas, tetapi apabila titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Gambar 3.2

Hasil Analisis Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Dari grafik *scatterplot*, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y dengan tidak membentuk satu pola yang jelas. Dari pengamatan pada grafik di atas maka disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena polanya yang acak dan tidak jelas.

3.5 Analisis Persamaan Regresi

Model persamaan regresi yang baik adalah model yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, diantaranya adalah model harus bebas dari multikolinieritas, terbebas dari heteroskedastisitas, dan terbebas dari autokotelasi. Dari hasil analisis sebelumnya, telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Berdasarkan hasil perhitungan tentang pengaruh kemampuan komunikasi interpersonal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap motivasi berprestasi (Y), setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 10, maka didapatkan hasil seperti pada Tabel 3.33 berikut ini :

Tabel 3.33

Hasil Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.138	3.595		5.045	.000		
	X1	.111	.048	.139	2.342	.020	.596	1.678
	X2	.215	.018	.718	12.105	.000	.596	1.678

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 18,138 + 0,111X_1 + 0,215X_2$$

Dari persamaan di atas, hasil yang dapat diterangkan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi kemampuan komunikasi interpersonal sebesar 0,111, menyatakan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal maka akan meningkatkan motivasi berprestasi sebesar 0,111.

2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,215, menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan motivasi berprestasi sebesar 0,215.
3. Gaya kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru yaitu dengan nilai koefisiensi sebesar 0,215.

3.6 Hasil Analisis Data

3.6.1 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji kebermaknaan dari persamaan regresi yang terbentuk, dilakukan pengujian signifikansi.

Tabel 3.34

Hasil Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.138	3.595		5.045	.000		
	X1	.111	.048	.139	2.342	.020	.596	1.678
	X2	.215	.018	.718	12.105	.000	.596	1.678

a. Dependent Variable: Y

- 1) Pengaruh kemampuan komunikasi interpersonal (X1) terhadap motivasi berprestasi (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya

kemampuan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

2) Pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap motivasi berprestasi (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_2 diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

3.6.2 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Test hipotesis Uji F secara bersama antara variabel kemampuan komunikasi interpersonal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2 terhadap motivasi berprestasi (Y) didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.35

Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2814.318	2	1407.159	157.793	.000 ^a
	Residual	1444.676	162	8.918		
	Total	4258.994	164			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2010

Berdasarkan hasil regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini membuktikan dari nilai F hitung sebesar 157,793 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi berprestasi atau dapat dikatakan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi

3.6.3 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kemampuan komunikasi interpersonal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap motivasi berprestasi (Y) maka digunakan nilai koefisien Determinasi (R^2). Berikut disajikan nilai koefisien Determinasi.

Tabel 3.36

Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.661	.657	2.99	1.521

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Pada Tabel 4.39, besarnya sumbangan variabel dalam penelitian ini dapat di lihat dari nilai Adjusted R^2 yakni sebesar 0,657 atau 65,7%. Dapat diartikan bahwa 65,7% variasi variabel motivasi berprestasi pada model regresi penelitian diterangkan oleh

variabel bebas yang terdiri kemampuan komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian atau selain variabel komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan, misalnya kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kebijakan, kesempatan yang diberikan untuk maju dan berkreasi, serta besarnya tanggung jawab yang diberikan yang semuanya juga memungkinkan dapat mempengaruhi motivasi berprestasi.

3.7 Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian

3.7.1 Pengaruh Kemampuan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi berprestasi

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa diduga kemampuan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh besarnya koefisien untuk kemampuan komunikasi interpersonal sebesar 0,111 dengan tingkat signifikansi 0,020 yang menunjukkan berada di bawah 0,05 hal ini berarti variabel kemampuan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi, di mana jika faktor lain dianggap konstan maka kenaikan kemampuan komunikasi interpersonal menyebabkan kenaikan motivasi berprestasi bawahan yang bertugas di wilayah Polda Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Herzberg yang dikutip oleh Winardi, bahwa hubungan antar perorangan dengan para supervisor dengan pihak bawahan atau dengan para rekan atau komunikasi interpersonal akan berpengaruh terhadap motivasi kerja individu.⁴⁴ Komunikasi interpersonal adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain yang melibatkan lebih dari sekedar kata – kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, tidak putus vocal, dan sebagainya, yang memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat bergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain–lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi. Dengan kemampuan komunikasi yang baik maka individu dalam hal ini atasan dan bawahan yang bekerja di wilayah Polda Jawa Tengah akan mampu menjalankan fungsi komunikasi yang dipandang sebagai kegiatan individu.

Komunikasi sebagai suatu proses yang mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis dan dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan fungsi dalam hal ini atasan dengan bawahan yang

⁴⁴ Winardi, J. op. cit. hlm. 88

bekerja di wilayah Polda Jawa Tengah yang disebut dengan pertukaran informasi.

Dengan konsep ini akan terjadi pertukaran informasi antara atasan dan bawahan yang bekerja di wilayah Polda Jawa Tengah sehingga akan menunjang upaya keberhasilan mencapai visi organisasi yaitu mewujudkan Polri yang mampu sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat serta terlaksananya penegakan hukum yang profesional dan proporsional yang selalu menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia, mampu menciptakan situasi kamtibmas yang kondusif dan selalu dekat dengan masyarakat.

Pentingnya komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi, maka diperlukan suatu pedoman komunikasi yang baik. Adapun pedoman yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi, dalam hal ini Polda Jawa Tengah seperti yang dikemukakan American management Association (AMA), yaitu:

- a. Cari kejelasan gagasan-gagasan terlebih dahulu sebelum dikomunikasikan.
- b. Teliti tujuan sebenarnya dari setiap komunikasi
- c. Pertimbangkan keadaan fisik dan manusia keseluruhan kapan saja komunikasi akan dilakukan

- d. Konsultasikan dengan pihak lain, bila perlu dalam perencanaan komunikasi
- e. Perhatikan tekanan nada dan ekspresi lainnya sesuai isi dasar berita selama berkomunikasi
- f. Ambil kesempatan, bila timbul untuk mendapatkan segala sesuatu yang membantu atau umpan balik
- g. Ikuti lebih lanjut komunikasi yang telah dilakukan
- h. Perhatikan konsistensi komunikasi
- i. Tindakan atau perbuatan harus mendorong komunikasi
- j. Jadilah pendengar yang baik, berkomunikasi tidak hanya untuk dimengerti tetapi juga untuk mengerti.⁴⁵

3.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Berprestasi

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh besarnya koefisien untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,215 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang menunjukkan berada di bawah 0,05 hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi, di mana jika faktor lain dianggap konstan maka kenaikan gaya kepemimpinan menyebabkan kenaikan motivasi berprestasi bawahan yang bertugas di wilayah Polda Jawa Tengah.

⁴⁵ Handoko, T. H. op.cit. Hlm. 290-291

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999:54).

Tipe dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan menentukan kinerja bawahannya, karena menciptakan suasana yang kondusif atau nyaman bagi bawahannya akan berdampak pada kinerja bawahan yang dapat membantu kemudahan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan seseorang akan berbeda satu sama lain, tergantung gaya kepemimpinannya. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi. Sebaliknya, pemilihan gaya kepemimpinan yang salah dan teknik memotivasi yang salah,

tujuan organisasi akan terbengkelai dan pekerja-pekerja dapat merasa kesal, gelisah, berontak, dan tidak puas.⁴⁶

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka motivasi berprestasi bawahannya akan tinggi.

3.7.3 Pengaruh Kemampuan Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Berprestasi

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa diduga kemampuan komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai F hitung sebesar 157,793 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi berprestasi atau dapat dikatakan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan secara bersama-

⁴⁶ *Ibid.* hlm. 266

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi bawahan yang bertugas di wilayah Polda Jawa Tengah..

Berdasarkan analisis dapat diketahui besarnya pengaruh variabel kemampuan komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (*Adjusted R Square*) terhadap motivasi berprestasi bawahan yang bertugas di wilayah Polda Jawa Tengah sebesar 65,7% yang berarti kemampuan komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap motivasi berprestasi bawahan. Sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian atau selain variabel komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan, misalnya kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kebijakan, kesempatan yang diberikan untuk maju dan berkreasi, serta besarnya tanggung jawab yang diberikanyang semuanya juga memungkinkan dapat mempengaruhi motivasi berprestasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Herzberg yang dikutip oleh Winardi, bahwa hubungan antar perorangan dengan para supervisor dengan pihak bawahan atau dengan para rekan atau komunikasi interpersonal akan berpengaruh terhadap motivasi kerja individu.⁴⁷ Anggota suatu organisasi dalam hal ini atasan melakukan interaksi dengan orang lain dalam hal ini adalah

⁴⁷ Winardi, J. op. cit. hlm. 88

bawahan yang bertugas di wilayah Polda Jawa Tengah untuk memenuhi kebutuhannya. Interaksi ini biasa disebut sebagai bentuk komunikasi. Setiap pihak dapat bertindak sebagai komunikan dan komunikator, yang merupakan bentuk hubungan yang lebih baik antara keduanya. Di dalam proses komunikasi terdapat tiga unsur utama, yaitu pengirim berita, sarana pengiriman berita, dan penerima berita. Dengan menggunakan tanda-tanda atau simbol-simbol diusahakan agar orang lain mengerti apa yang dimaksud. Sarana komunikasi adalah saluran serta mekanisme yang digunakan untuk menyalurkan tanda-tanda. Penerima menerima tanda yang dikirimkan dan menerjemahkan ke dalam sesuatu yang berarti bagi dirinya. Bila tanda tersebut membingungkan dan tak jelas dan tidak mempunyai arti yang sama bagi pengirim dan penerima berita, maka tak ada komunikasi. Perilaku dalam komunikasi interpersonal mencerminkan seseorang yang menunjukkan perhatian.

Tipe dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan menentukan kinerja bawahannya, karena menciptakan suasana yang kondusif atau nyaman bagi bawahannya akan berdampak pada kinerja bawahan yang dapat membantu kemudahan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan seseorang akan berbeda satu sama lain, tergantung gaya kepemimpinannya. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi

eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi. Sebaliknya, pemilihan gaya kepemimpinan yang salah dan teknik memotivasi yang salah, tujuan organisasi akan terbengkelai dan pekerja-pekerja dapat merasa kesal, gelisah, berontak, dan tidak puas.⁴⁸

⁴⁸ *Ibid.* hlm. 266

