

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan di Direktorat Jenderal Imigrasi. Hasil penelitian diperoleh dengan penyebaran kuesioner sebanyak 86 orang pegawai yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini. Kuesioner yang telah kembali diperiksa satu persatu untuk dilihat kelengkapannya kemudian diberi nomor urut kuesioner untuk memudahkan dalam menghitung jumlah data. Kuesioner yang telah diberi nomor urut selanjutnya dimasukkan datanya ke dalam komputer dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 15.0 untuk dianalisis dengan program yang tersedia.

5.1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian mengenai identitas responden ini berjumlah 86 responden yang bekerja pada Direktorat Jenderal Imigrasi, yang meliputi 7 (tujuh) bagian, untuk lebih jelasnya akan ditampilkan dalam Tabel dibawah ini :

Tabel 5.1.
Bagian Kerja Responden

No.	Bagian Kerja	Responden	Persentase (%)
1	Sekretariat Ditjen Imigrasi		
	- Bag. Kepegawaian	10	11,6%
	- Bag. Keuangan	5	5,81%
	- Bag. Perlengkapan dan Rumah tangga	7	8,14%
	- Bag. Humas, Litigasi dan TU	8	9,30%
	- Bag. Penyusunan Program dan Laporan	4	4,65%
2	Dit. Lintas Batas dan Kerjasama Luar Negeri Keimigrasian	6	6,98%
3	Dit. Dokumen dan Surat Perjalanan, Visa, dan Fasilitas Keimigrasian	13	15,1%
4	Dit. Penyidikan dan Penindakan Keimigrasian	7	8,14%
5	Dit. Intelijen Keimigrasian	8	9,30%
6	Dit. Sistem Informasi Keimigrasian	11	12,8%
7	Dit. Izin Tinggal dan Status Keimigrasian	7	8,14%
	Jumlah	86	100%

Berdasarkan Tabel 5.1. Bagian Kepegawaian sebanyak 10 orang responden atau 11,6%, Bagian Keuangan sebanyak 5 orang responden atau 5,81%, Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga sebanyak 7 orang atau 8,14%, Bagian Humas, Litigasi dan TU sebanyak 8 orang atau 9,30%, Bagian Penyusunan Program dan Laporan sebanyak 4 orang atau 4,65%, Direktorat Lintas Batas dan Kerjasama Luar Negeri Keimigrasian sebanyak 6 orang atau 6,98%, Direktorat Dokumen Perjalanan, Visa, dan Fasilitas Keimigrasian sebanyak 13 orang atau 15,1%, Direktorat Penyidikan dan Penindakan Keimigrasian sebanyak 7 orang atau 8,14%, Direktorat Intelijen Keimigrasian sebanyak 8 orang atau 9,30%, Direktorat Sistem Informasi Keimigrasian sebanyak 11 orang atau 12,8%, dan Direktorat Izin Tinggal Status Keimigrasian sebanyak 7 orang atau 8,14%.

5.2. Distribusi Frekuensi

5.2.1. Distribusi frekuensi kepemimpinan

Distribusi masing-masing butir instrumen, yaitu :

- a. Pernyataan butir 1 adalah : ”Pimpinan saya, menetapkan sasaran tugas pekerjaan bawahan melalui penyusunan program kerja dan rencana kerja”

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi X1.1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.1	8.1	8.1
	3.00	12	14.0	14.0	22.1
	4.00	50	58.1	58.1	80.2
	5.00	17	19.8	19.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir tersebut pada umumnya berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 58,1%,

artinya sebanyak 50 dari 86 orang responden berpendapat bahwa selama ini pimpinan menetapkan sasaran tugas pekerjaan bawahan melalui penyusunan program kerja dan rencana kerja. Hal tersebut terkait dengan fungsi pimpinan untuk mengarahkan bawahannya dengan jelas dalam tugas-tugasnya yang disesuaikan dengan program/rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

- b. Pernyataan butir 2 adalah : ”Pimpinan saya, mempunyai waktu untuk berdiskusi dengan bawahannya berkenaan dengan pekerjaan”

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi X1.2

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	9	10.5	10.5	11.6
	3.00	17	19.8	19.8	31.4
	4.00	44	51.2	51.2	82.6
	5.00	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir tersebut pada umumnya berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 51,2%, artinya sebanyak 44 dari 86 orang responden berpendapat bahwa pimpinan mempunyai waktu untuk berdiskusi dengan bawahannya berkenaan dengan pekerjaan. Hal tersebut terkait fungsi pimpinan sebagai fungsi konsultatif, dimana pimpinan berkomunikasi langsung dengan bawahannya dan diharapkan saling mendapatkan (feed back) yang dipergunakan untuk kemajuan organisasi.

- c. Pernyataan butir 3 adalah : ”Pimpinan saya, mempunyai sifat terbuka terhadap masukan dan gagasan dari pegawai”.

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi X1.3
X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	1	1.2	1.2	2.3
	3.00	13	15.1	15.1	17.4
	4.00	50	58.1	58.1	75.6
	5.00	21	24.4	24.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir tersebut pada umumnya berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 58,1% artinya sebanyak 50 dari 86 orang responden berpendapat setuju bahwa pimpinan saya mempunyai sifat terbuka terhadap masukan dan gagasan dari pegawai, yang berarti terdapat fungsi partisipatif yang tidak hanya sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pimpinan, bawahan dan sesama orang yang dipimpin.

- d. Pernyataan butir 4 adalah : ”Pimpinan saya mendorong bawahannya untuk mengikuti pendidikan/pelatihan”

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi X1.4

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	14	16.3	16.3	17.4
	4.00	44	51.2	51.2	68.6
	5.00	27	31.4	31.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut yang dominan adalah setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 51,2%, artinya sebanyak 44 dari 86 orang responden berpendapat bahwa selama ini pimpinan mendorong bawahannya untuk mengikuti pendidikan/pelatihan, yang berarti pimpinan menginginkan anak buah (pegawainya) menjadi manusia yang handal untuk memajukan organisasinya.

e. Pernyataan butir 5 adalah : ”Pimpinan saya, memberikan kesempatan bertanya apabila saya dihadapkan tugas yang sukar untuk dipahami”.

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi X1.5

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.0	14.0	14.0
	4.00	51	59.3	59.3	73.3
	5.00	23	26.7	26.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut yang dominan adalah setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 59,3%, artinya sebanyak 51 dari 86 orang responden berpendapat bahwa pimpinan memberikan kesempatan bertanya terhadap permasalahan pekerjaan yang dihadapi, sehingga kesalahan-kesalahan dalam menjalankan tugas dapat dieliminir atau bahkan tidak ada.

- f. Pernyataan butir 6 adalah : "Pimpinan tidak pernah memberikan briefing dan evaluasi kepada pegawai berkaitan dengan kinerja pegawai".

Tabel 5.7
Distribusi Frekuensi X1.6

		X1.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.7	4.7	4.7
	2.00	11	12.8	12.8	17.4
	3.00	22	25.6	25.6	43.0
	4.00	40	46.5	46.5	89.5
	5.00	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut yang dominan adalah setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 46,5%, artinya sebanyak 40 dari 86 orang responden berpendapat bahwa pimpinan tidak pernah memberikan *briefing* dan evaluasi kepada pegawai berkaitan dengan kinerja pegawai, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan kurang memberikan perhatian terhadap kinerja pegawai yang seharusnya setiap semester atau tahun, hasil kerja mereka dievaluasi supaya lebih dapat memajukan organisasi. Sesuai dengan teori Dessler perlunya evaluasi kerja pegawai untuk merencanakan perbaikan, promosi, karir dan memahami kelemahan pegawai/pimpinan dalam bekerja.

- g. Pernyataan butir 7 adalah : "Pimpinan memberikan koreksi dan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahannya".

Tabel 5.8
Distribusi Frekuensi X1.7

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.8	5.8	5.8
	3.00	5	5.8	5.8	11.6
	4.00	66	76.7	76.7	88.4
	5.00	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut yang dominan adalah setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 76,7%, artinya sebanyak 66 dari 86 orang responden berpendapat bahwa setuju pimpinan memberikan koreksi dan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Hal tersebut sesuai dengan fungsi kontrol pimpinan terhadap pekerjaan bawahannya.

- h. Pernyataan butir 8 adalah : "Pimpinan mendelegasikan pekerjaannya kepada saya apabila tidak ada di tempat"

Tabel 5.9
Distribusi Frekuensi X1.8

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	8	9.3	9.3	10.5
	3.00	8	9.3	9.3	19.8
	4.00	50	58.1	58.1	77.9
	5.00	19	22.1	22.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut yang dominan adalah setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 58,1%, artinya sebanyak 50 dari 86 orang responden berpendapat bahwa

pimpinan mendelegasikan pekerjaannya apabila tidak ada di tempat. Fungsi delegasi tersebut berharus diwujudkan seorang pemimpin karena kemajuan dan perkembangan elompok/organisasinya tidak mungkin diwujudkan sendiri.

- i. Pernyataan butir 9 adalah : ”Pimpinan saya memberikan tugas/pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan potensi yang saya miliki”.

Tabel 5.10
Distribusi Frekuensi X1.9

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.0	7.0	7.0
	3.00	11	12.8	12.8	19.8
	4.00	60	69.8	69.8	89.5
	5.00	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut yang dominan adalah setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 69,8%, artinya sebanyak 60 dari 86 orang responden berpendapat setuju bahwa pimpinan memberi tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan fungsi instruktif bahwa sebagai pemimpin harus mengetahui seberapa jauh kemampuan bawahan untuk diberikan tugas/pekerjaan.

- j. Pernyataan butir ke 10 adalah : ”Pimpinan selalu mempercayakan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari”.

Tabel 5.11
Distribusi Frekuensi X1.10

		X1.10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.5	3.5	3.5
	2.00	14	16.3	16.3	19.8
	3.00	29	33.7	33.7	53.5
	4.00	33	38.4	38.4	91.9
	5.00	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut yang dominan adalah setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 38,4%, artinya sebanyak 33 dari 86 orang responden berpendapat setuju bahwa pimpinan selalu mempercayakan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari. Selanjutnya terdapat prosentase pengukuran sebesar 33,7% berpendapat ragu-ragu artinya responden ragu bahwa pimpinan selalu mempercayakan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari. Hal tersebut menyiratkan bahwa pegawai merasa pimpinan mempercayai pekerjaan yang dijalankan dan dilain pihak pegawai merasa bahwa pimpinan tidak mempercayakan pekerjaan yang dijalankannya.

- k. Pernyataan butir 11 adalah : "Pimpinan saya lemah dalam memberikan kontrol dan pengawasan bagi para pegawai".

Tabel 5.12
Distribusi Frekuensi X1.11

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.3	2.3	2.3
	2.00	6	7.0	7.0	9.3
	3.00	16	18.6	18.6	27.9
	4.00	55	64.0	64.0	91.9
	5.00	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut yang dominan adalah setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 64,0%, artinya sebanyak 55 dari 86 orang responden berpendapat bahwa pimpinan lemah dalam memberikan pengawasan bagi para pegawainya. Hal tersebut menjelaskan lemahnya fungsi pimpinan dalam pengendalian, kontrol dan pengawasan terhadap bawahannya dan bertentangan dengan fungsi pengawasan yang seharusnya pimpinan lebih bisa mengontrol dan mengawasi pegawai dalam bekerja.

- l. Pernyataan butir 12 adalah : "Pimpinan tidak segan-segan untuk memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan".

Tabel 5.13
Distribusi Frekuensi X1.12

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	3	3.5	3.5	4.7
	3.00	15	17.4	17.4	22.1
	4.00	55	64.0	64.0	86.0
	5.00	11	12.8	12.8	98.8
	7.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut yang dominan adalah setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 64,0%, artinya sebanyak 55 dari 86 orang responden berpendapat bahwa pimpinan tidak segan-segan untuk memberikan teguran. Hal tersebut juga sesuai dengan fungsi pengendalian, artinya pimpinan memberikan control terhadap bawahannya.

5.2.2. Distribusi frekuensi pengembangan karir

Distribusi masing-masing butir instrumen, yaitu :

- a. Pernyataan butir 1 adalah : "Saya merasa, pedoman pola karir yang ada di kantor saya masih belum diterapkan dengan baik"

Tabel 5.14
Distribusi Frekuensi X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	15	17.4	17.4	22.1
	4.00	50	58.1	58.1	80.2
	5.00	17	19.8	19.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir tersebut pada umumnya berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 58,1%, artinya sebanyak 50 dari 86 orang responden berpendapat bahwa saya merasa, pedoman pola karir yang ada di kantor saya masih belum diterapkan dengan baik artinya peraturan pola karir yang ada di Direktorat Jenderal Imigrasi belum diterapkan dengan baik. Hal tersebut berarti bahwa selama ini Peraturan Pedoman Pola Karir Pegawai Negeri Sipil Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI nomor : M.3819.KP.04.15 Tahun 2006 yang baru ditetapkan oleh Menteri Hukum dan HAM RI tanggal 07 Desember 2006 di Jakarta masih belum diterapkan secara maksimal.

- b. Pernyataan butir 2 adalah : “Adanya jenjang karir yang jelas dapat meningkatkan potensi dan prestasi kerja pegawai”

Tabel 5.15
Distribusi frekuensi X2.2

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.7	4.7	4.7
	2.00	21	24.4	24.4	29.1
	3.00	25	29.1	29.1	58.1
	4.00	30	34.9	34.9	93.0
	5.00	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut adalah setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 34,9%, artinya sebanyak 30 dari 86 orang responden berpendapat bahwa adanya jenjang karir yang jelas dapat meningkatkan potensi dan prestasi kerja pegawai.

- c. Pernyataan butir 3 adalah : “Di kantor saya, latar belakang pendidikan berperan dalam pangkat dan golongan ruang gaji serta jenjang karir berikutnya.

Tabel 5.16
Distribusi frekuensi X2.3

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	26.7	26.7	26.7
	4.00	55	64.0	64.0	90.7
	5.00	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut yang dominan adalah setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 64,0%, artinya sebanyak 55 dari 86 orang responden berpendapat bahwa dikantor saya latar belakang pendidikan sangat jelas sekali perannya dalam peningkatan pangkat dan golongan ruang gaji serta jenjang karir berikutnya.

- d. Pernyataan butir 4 adalah : ”Kantor saya, memberikan kesempatan bagi pegawai yang ingin mengikuti pendidikan beasiswa/pelatihan yang diselenggarakan oleh intern/ekstern departemen”.

Tabel 5.17
Distribusi frekuensi X2.4

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	7	8.1	8.1	9.3
	3.00	12	14.0	14.0	23.3
	4.00	45	52.3	52.3	75.6
	5.00	21	24.4	24.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 52,3%, artinya sebanyak 45 dari 86 orang responden berpendapat bahwa kantor saya memberikan kesempatan bagi pegawai yang ingin mengikuti pendidikan beasiswa/pelatihan yang diselenggarakan oleh intern/ekstern departemen. Hal tersebut sangat sesuai dengan kebijaksanaan organisasi untuk mengembangkan karir pegawainya.

- e. Pernyataan butir 5 adalah : ”Pendidikan dan pelatihan yang diikuti berpengaruh terhadap jenjang karir dan jabatan”.

Tabel 5.18
Distribusi frekuensi X2.5

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	26.7	26.7	26.7
	4.00	55	64.0	64.0	90.7
	5.00	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir pernyataan tersebut pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 64,0%,

artinya sebanyak 55 dari 86 orang responden berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti berpengaruh terhadap jenjang karir dan jabatan.

- f. Pernyataan butir 6 adalah : "Menurut saya, pengalaman kerja akan mempengaruhi pengembangan karir pegawai".

Tabel 5.19
Distribusi frekuensi X2.6

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	25.6	25.6	25.6
	4.00	56	65.1	65.1	90.7
	5.00	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 65,1%, artinya sebanyak 56 dari 86 orang responden berpendapat bahwa menurut saya pengalaman kerja akan mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Pengalaman kerja tersebut akan terjadi proses pembelajaran sehingga seorang pegawai dapat memperoleh kecakapan dan ketrampilan kerja.

- g. Pernyataan butir 7 adalah : "Hukuman disiplin dapat mempengaruhi pengembangan karir saya".

Tabel 5.20
Distribusi frekuensi X2.7

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.8	5.8	5.8
	3.00	22	25.6	25.6	31.4
	4.00	48	55.8	55.8	87.2
	5.00	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran

sebesar 55,8%, artinya sebanyak 48 dari 86 orang responden berpendapat bahwa hukuman disiplin dapat mempengaruhi pengembangan karir. Bahwa sesuai fungsi Kesetiaan pada organisasi setiap pegawai yang dapat merusak nama baik organisasi dapat mempengaruhi kenaikan pangkat pegawai yang secara otomatis akan mempengaruhi pengembangan karirnya.

- h. Pernyataan butir 8 adalah : "Dikantor saya, selalu ada pegawai yang mencari muka kepada atasan untuk peningkatan karir".

Tabel 5.21
Distribusi frekuensi X2.8

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	5.8	5.8	5.8
	2.00	12	14.0	14.0	19.8
	3.00	40	46.5	46.5	66.3
	4.00	26	30.2	30.2	96.5
	5.00	3	3.5	3.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat ragu-ragu dengan prosentase pengukuran sebesar 46,5%, artinya sebanyak 40 dari 86 orang responden berpendapat bahwa dikantor saya, selalu ada pegawai yang mencari muka kepada atasan untuk peningkatan karir. Bahwa tidak bisa dipungkiri adanya pegawai yang berusaha untuk meningkatkan karirnya dengan cara mencari muka terhadap atasannya.

- i. Pernyataan butir 9 adalah : ”Menurut saya, pelaksanaan rotasi / mutasi selama ini berjalan tidak obyektif”.

Tabel 5.22
Distribusi frekuensi X2.9

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7.0	7.0	7.0
	2.00	12	14.0	14.0	20.9
	3.00	21	24.4	24.4	45.3
	4.00	41	47.7	47.7	93.0
	5.00	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 47,7%, artinya sebanyak 41 dari 86 orang responden berpendapat bahwa pelaksanaan rotasi / mutasi selama ini berjalan tidak obyektif. Hal tersebut berkaitan dengan fungsi kebijakan organisasi dimana pelaksanaan mutasi yang tidak jelas/tidak adil akan menghambat pengembangan karir.

5.2.3. Distribusi frekuensi kinerja

Distribusi masing-masing butir instrumen, yaitu :

- a. Pernyataan butir 1 adalah : ”Menurut atasan, pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu”

Tabel 5.24
Distribusi frekuensi Y.1

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7.0	7.0	7.0
	2.00	12	14.0	14.0	20.9
	3.00	21	24.4	24.4	45.3
	4.00	41	47.7	47.7	93.0
	5.00	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 47,7%, artinya sebanyak 41 dari 86 orang responden berpendapat bahwa menurut atasannya, pekerjaan yang dilakukan tepat waktu. Hal ini berkaitan erat dengan kecepatan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

- b. Pernyataan butir 2 adalah : ”Pimpinan berpendapat bahwa saya tidak bisa diberikan tugas/pekerjaan yang bersifat segera”.

Tabel 5.25
Distribusi frekuensi Y.2

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	5.8	5.8	5.8
	2.00	58	67.4	67.4	73.3
	3.00	17	19.8	19.8	93.0
	4.00	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat tidak setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 67,4%, artinya sebanyak 58 dari 86 orang responden berpendapat tidak setuju apabila pegawai tidak bisa diberikan tugas/pekerjaan yang bersifat segera. Hal tersebut berkaitan erat dengan kecepatan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang bersifat segera.

- c. Pernyataan butir 3 adalah : ”Berdasarkan rekapitulasi absensi, saya datang dan pulang kekantor tepat pada waktu”.

Tabel 5.26
Distribusi frekuensi Y.3

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	16	18.6	18.6	23.3
	4.00	50	58.1	58.1	81.4
	5.00	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 58,1%, artinya sebanyak 50 dari 86 orang responden berpendapat bahwa berdasarkan rekapitulasi absensi, pegawai harus datang dan pulang kekantor tepat pada waktunya. Hal tersebut berkaitan dengan fungsi didiplin tepat waktu dalam pekerjaan.

- d. Pernyataan butir 4 adalah : ”Selama ini, saya bekerja sesuai dengan prosedur/*job description*”.

Tabel 5.27
Distribusi frekuensi Y.4

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	15	17.4	17.4	22.1
	4.00	50	58.1	58.1	80.2
	5.00	17	19.8	19.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 58,1%, artinya sebanyak 50 dari 86 orang responden berpendapat bahwa pegawai bekerja sesuai dengan prosedur/*jobdescription* yang telah

ditentukan. Hal tersebut berkaitan erat dengan pemahaman dan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan mereka.

- e. Pernyataan butir 5 adalah : "Berdasarkan penilaian atasan dan pendapat rekan kerja, saya bekerja kurang teliti".

Tabel 5.28
Distribusi frekuensi Y.5

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	5.8	5.8	5.8
	2.00	57	66.3	66.3	72.1
	3.00	19	22.1	22.1	94.2
	4.00	5	5.8	5.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat tidak setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 66,3%, artinya sebanyak 57 dari 86 orang responden berpendapat tidak setuju apabila atasan dan rekan kerja menilai bahwa saya (responden) bekerja kurang teliti. Hal itu terkait dengan kualitas pekerjaan yang dimiliki pegawai.

- f. Pernyataan butir 6 adalah : "Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari"

Tabel 5.29
Distribusi frekuensi Y.6

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	26.7	26.7	26.7
	4.00	55	64.0	64.0	90.7
	5.00	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 64,0%, artinya sebanyak 55 dari 86 orang responden berpendapat

bahwa responden memahami dan menguasai pekerjaan yang dikerjakan sehari-hari. Hal ini berkaitan erat dengan fungsi pemahaman dan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan mereka

- g. Pernyataan butir 7 adalah : “Dalam bekerja saya kurang menguasai penggunaan komputer”.

Tabel 5.30
Distribusi frekuensi Y.7

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	5.8	5.8	5.8
2.00	58	67.4	67.4	73.3
3.00	16	18.6	18.6	91.9
4.00	7	8.1	8.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat tidak setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 67,4%, artinya sebanyak 58 dari 86 orang responden berpendapat bahwa tidak setuju apabila pegawai dalam bekerja tidak menguasai komputer. Jadi menurut persepsi pegawai seharusnya setiap pegawai dapat menguasai komputer untuk dasar penunjang pekerjaan mereka. Hal tersebut berkaitan erat dengan kualitas yang dimiliki seorang dalam bekerja.

- h. Pernyataan butir 8 adalah : ” Menurut rekan kerja, saya sering menunda-nunda pekerjaan”.

Tabel 5.31
Distribusi frekuensi Y.8

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	5.8	5.8	5.8
2.00	57	66.3	66.3	72.1
3.00	19	22.1	22.1	94.2
4.00	5	5.8	5.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat tidak setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 66,3%, artinya sebanyak 57 dari 86 orang responden berpendapat seorang seharusnya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut berkaitan erat dengan fungsi kualitas yang dimiliki seorang dalam bekerja.

- i. Pernyataan butir 9 adalah : ”Saya selalu siap berada di tempat kerja, saat atasan meminta bantuan masalah pekerjaan”.

Tabel 5.32
Distribusi frekuensi Y.9

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	7.0	7.0	7.0
2.00	12	14.0	14.0	20.9
3.00	21	24.4	24.4	45.3
4.00	41	47.7	47.7	93.0
5.00	6	7.0	7.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 47,7%, artinya sebanyak 41 dari 86 orang responden berpendapat

setuju apabila pegawai selalu siap berada ke tempat kerja, saat atasan meminta bantuan masalah pekerjaan. Hal tersebut berkaitan dengan fungsi kualitas yang dimiliki seorang pegawai.

- j. Pernyataan butir 10 adalah : "Saya bekerja berdasarkan apa yang diperintahkan oleh atasan".

Tabel 5.33
Distribusi frekuensi Y.10

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.7	4.7	4.7
	2.00	11	12.8	12.8	17.4
	3.00	22	25.6	25.6	43.0
	4.00	40	46.5	46.5	89.5
	5.00	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 46,5%, artinya sebanyak 40 dari 86 orang responden berpendapat setuju apabila pegawai bekerja berdasarkan perintah, hal ini menandakan bahwa pegawai yang ada kurang memiliki ide-ide inovatif yang dapat membangun organisasinya.

- k. Pernyataan butir 11 adalah : "Pegawai memiliki disiplin dan tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya".

Tabel 5.34
Distribusi frekuensi Y.11

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	15	17.4	17.4	22.1
	4.00	50	58.1	58.1	80.2
	5.00	17	19.8	19.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap butir pernyataan tersebut ternyata banyak berpendapat setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 58,1%, artinya sebanyak 50 dari 86 orang responden berpendapat bahwa pegawai harus memiliki disiplin dan tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya. Hal tersebut berkaitan erat dengan kualitas yang dimiliki seorang dalam bekerja.

5.3. Analisis Data

5.3.1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Uji Validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau (content) dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Kesahihan suatu alat ukur berkaitan dengan tingkat ketelitian dan ketepatan mengukur apa yang semestinya diukur. Jadi kesahihan suatu alat sangat berkaitan dengan ketetapan hasil pengukuran suatu alat ukur. Untuk memperoleh alat ukur yang sah adalah mengkonstruksi item-item berdasarkan konsep operasionalisasi variabel dan indikator-indikatornya, sehingga nantinya diperoleh alat ukur yang memiliki kesesuaian konstruk teoritis atas variabel yang diukur. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara item dengan fungsi ukuran secara keseluruhan.

Cara pengujiannya untuk variabel kepemimpinan adalah dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Suatu item dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (N = 86, maka r tabel sebesar 0,148).

Uji validitas terhadap variabel kepemimpinan diperoleh hasil sebagai berikut seperti tertera dalam table di bawah ini :

Tabel 5.35
Hasil Uji Validitas

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	Kepemimpinan (X₁)			
1	X _{1.1}	0,507	0,1486	Valid
2	X _{1.2}	0,652	0,1486	Valid
3	X _{1.3}	0,387	0,1486	Valid
4	X _{1.4}	0,519	0,1486	Valid
5	X _{1.5}	0,549	0,1486	Valid
6	X _{1.6}	0,672	0,1486	Valid
7	X _{1.7}	0,461	0,1486	Valid
8	X _{1.8}	0,755	0,1486	Valid
9	X _{1.9}	0,411	0,1486	Valid
10	X _{1.10}	0,434	0,1486	Valid
11	X _{1.11}	0,610	0,1486	Valid
12	X _{1.12}	0,446	0,1486	Valid

Sumber : Hasil pengolahan dengan SPSS 15.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan pernyataan variabel kepemimpinan adalah valid karena r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Validitas Variabel Pengembangan karir

Untuk variabel pengembangan karir, uji validitas cara pengujiannya adalah dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Suatu aitem dinyatakan valid apabila r hitung > t tabel (N=86, maka r tabel sebesar 0,1457).

Uji validitas terhadap variabel pengembangan karir diperoleh hasil sebagai berikut seperti yang tertera dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.36
Hasil Uji Validitas

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	Pengembangan karir (X₂)			
1	X _{2.1}	0,525	0,1457	Valid
2	X _{2.2}	0,471	0,1457	Valid
3	X _{2.3}	0,709	0,1457	Valid
4	X _{2.4}	0,368	0,1457	Valid
5	X _{2.5}	0,709	0,1457	Valid
6	X _{2.6}	0,712	0,1457	Valid
7	X _{2.7}	0,392	0,1457	Valid
8	X _{2.8}	0,614	0,1457	Valid
9	X _{2.9}	0,319	0,1457	Valid

Sumber : Hasil pengolahan dengan SPSS 15.0

Dari 9 pernyataan diatas, ternyata didapat semua pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah valid.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja

Menguji validitas variabel Kinerja dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$). Suatu item dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ($N=86$, maka $r \text{ tabel}$ sebesar 0,1477).

Uji validitas terhadap variabel kinerja diperoleh hasil sebagai berikut seperti yang tertera dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.37
Hasil Uji Validitas

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	Kinerja (Y)			
1	Y.1	0,350	0,1477	Valid
2	Y.2	0,406	0,1477	Valid
3	Y.4	0,452	0,1477	Valid
4	Y.5	0,541	0,1477	Valid
5	Y.6	0,399	0,1477	Valid
6	Y.7	0,294	0,1477	Valid
7	Y.8	0,410	0,1477	Valid
8	Y.9	0,399	0,1477	Valid
9	Y.10	0,350	0,1477	Valid
10	Y.11	0,216	0,1477	Valid
11	Y.12	0,541	0,1477	Valid

Sumber : Hasil pengolahan dengan SPSS 15.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 11 pernyataan variabel kepemimpinan adalah valid.

d. Uji Realibilitas

Uji Reabilitas (Husaini, 2003) adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsistensi) dari suatu instrument. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrument yang digunakan merupakan sebuah instrument yang handal, konsistensi, stabil dan dependibilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama.

Uji realibilitas digunakan untuk menguji keandalan suatu kuisisioner dengan memeriksa nilai *Cronbach's Alpha*, perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.0, dimana suatu kuesioner dinyatakan andal apabila jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,600.

Tabel 5.38
Hasil uji reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁	0,857	Reliabel
X ₂	0,804	Reliabel
Y	0,735	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan dengan SPSS 15.0

Keterangan :

- X₁ : Variabel Kepemimpinan
- X₂ : Variabel Pengembangan Karir
- Y : Variabel Kinerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai alpha 0,857, variabel pengembangan karir memiliki nilai apha 0,804 dan variabel kinerja memiliki nilai alpha 0,735. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Crobach's alpha* di atas 0,600 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, pengembangan karir dan kinerja adalah reliabel, maka data tersebut layak dipakai untuk mengambil data penelitian.

5.4. Analisa Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

5.4.1. Uji Linieritas Garis Regresi

Uji linieritas garis regresi ini digunakan untuk mengambil keputusan dalam memilih model regresi yang akan digunakan. Apabila kita memilih untuk menggunakan model regresi linier, maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji linieritas garis regresinya. Uji linieritas garis regresi ini merupakan kunci yang digunakan untuk masuk ke model regresi linier. Apabila kunci tersebut tidak sesuai, artinya dari hasil uji linieritas menyatakan bahwa garis regresi tidak linier, maka kita tidak dapat masuk pada model regresi linier, artinya model regresi linier tidak dapat digunakan dalam menganalisis data.

Untuk melakukan uji linieritas garis regresi juga diperlukan hipotesis. Hipotesis yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut :

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_1 : Model regresi berbentuk non-linier

Tabel 5.39
Uji Linieritas Kepemimpinan terhadap Kinerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Y * X1	Between Groups (Combined)	885.911	25	35.436	2.344	.004
	Linearity	336.617	1	336.617	22.265	.000
	Deviation from Linearity	549.294	24	22.887	1.514	.099
Within Groups	907.124	60	15.119			
Total	1793.035	85				

Tabel 5.40
Uji Linieritas Kepemimpinan terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1010.558	18	56.142	4.807	.000
		Linearity	740.938	1	740.938	63.443	.000
		Deviation from Linearity	269.620	17	15.860	1.358	.186
	Within Groups		782.477	67	11.679		
	Total		1793.035	85			

Tabel 5.41
Hasil Analisis Linieritas Garis Regresi

Keterangan	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Simpulan
Y*X1	0,099	0,05	S > A	Linier
Y*X2	0,186	0,05	S > A	Linier

Sumber data : SPSS 15.0

Dari hasil Uji Linieritas Garis regresi dapat ditarik kesimpulannya bahwa Ho diterima jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearitay* > dari alpha yang ditetapkan ($\alpha = 5\%$) dan sebaliknya Ho ditolak jika mempunyai nilai yang lainnya.

5.4.2. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dalam pengolahan secara statistik yaitu dengan menggunakan program SPSS 15.0 selanjutnya didapatkan nilai persamaan regresi linier berganda antara variabel bebas X, yaitu X₁ (kepemimpinan) dan X₂ (Pengembangan karir) terhadap variabel terikat Y (Kinierja), untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel 5.42
Hasil analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.057	3.326		2.723	.008
X1	.158	.067	.209	2.351	.021
X2	.567	.090	.559	6.289	.000

a. Dependent variabel : Y

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,057 + 0,158 X_1 + 0,567 X_2$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi Kepemimpinan (X₁) sebesar + 0,158, dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif, dengan kata lain apabila variabel kepemimpinan meningkat 1 unit, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi sebesar 0,158 dengan asumsi skor tanggapan variabel bebas lain tetap.

- b. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) sebesar + 0,567, dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif, terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi, atau dengan kata lain jika kondisi pengembangan karir meningkat 1 unit, maka hal ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi sebesar 0,567, dengan asumsi bahwa nilai dari variabel-variabel bebas yang lain tetap.

5.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antarvariabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antarvariabel independen.

Untuk melihat gejala multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.43
Multikolinieritas antara Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.057	3.326		2.723	.008		
X1	.158	.67	.209	2.351	.021	0,839	1,192
X2	.567	.90	.559	6.289	.000	0,839	1,192

a. Dependent Variabel : Y

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai VIF variabel (X_1 dan X_2) kepemimpinan dan pengembangan karir sebesar 1,192. Nilai tolerance (X_1 dan X_2) kepemimpinan pengembangan karir sebesar sebesar 0,839. Maka model regresi ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (kepemimpinan dan pengembangan karir). Karena nilai VIF yang baik berada di sekitar angka 1 dan mempunyai nilai

Tolerance mendekati angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas (MULTIKO).

5.4.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui lebih jauh hubungan antar variabel. Dengan koefisien determinasi ini peneliti bisa mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi variabel yang lain.

Untuk menguji hipotesis terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja, dilakukan penghitungan dengan bantuan komputer program SPSS 15.0 didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 5.44
Koefisien Korelasi antara Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.671 ^a	.450	.437	3.44734	.450	33.938	2	83	.000

a. Predictors : (constant) X₂,X₁

b. Dependent variabel Y

Dari tabel tersebut diatas diketahui bahwa nilai koefisien (r hitung) adalah 0,671, untuk menginterpretasikan tabel tersebut diatas maka harga korelasi tersebut dibandingkan dengan menggunakan r tabel. Pada r tabel nilai untuk responden berjumlah 86 orang dengan tingkat kesalahan 5% adalah 0,1404. Hasil perhitungan tersebut ternyata r hitung > r tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja.

Dari hasil dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa kontribusi variabel kepemimpinan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R square) dan digunakan untuk mengetahui berapa persen variabel bebas (*independent*) dapat menerangkan variabel terikat (*dependent*), dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 15.0, diperoleh nilai R square sebesar 0,450 atau sebesar 45%, artinya bahwa variabel terikat kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas (kepemimpinan, pengembangan karir) sebesar 45%. Sedangkan sisanya, yakni sebesar 55% kinerja pegawai diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

5.4.5. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat Direktorat Jenderal Imigrasi.

a. Hipotesis yang diajukan

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja.

H_a : Ada pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat Direktorat Jenderal Imigrasi.

b. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $sig < \alpha$

H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $sig < \alpha$

c. Tingkat $\alpha = 5\%$

Tabel 5.45
Uji t antara Kepemimpinan dan
Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.057	3.326		2.723	.008
X1	.158	.067	.209	2.351	.021
X2	.567	.090	.559	6.289	.000

c. Predictors : (constant) X₂, X₁

d. Dependent variabel Y

1) Pengujian hipotesis antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Imigrasi (Y)

Hipotesis empiris :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Imigrasi.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat Direktorat Jenderal Imigrasi.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 15.0 diperoleh t hitung sebesar 2,351 dan t tabel 1,671. Jadi nilai t hitung > t tabel, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi menyampaikan tujuan yang sebesar 0,021 yang nilainya dibawah angka 0,05 (5%), artinya semakin baik kepemimpinan yang ada di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi, maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.

2) Pengujian hipotesis antara variabel Pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi (Y)

Hipotesis empiris

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Imigrasi.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat Direktorat Jenderal Imigrasi.

Berdasarkan dengan perhitungan dengan program SPSS 15.0 diperoleh t hitung 6,289 (sig. 0.000) dan t tabel 1,671. Jadi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi, berarti pengembangan karir merupakan faktor yang paling tinggi berpengaruh terhadap kinerja, semakin terencana dan terpola pengembangan karir pegawai serta harapan yang besar untuk dapat mengembangkan karirnya (pegawai) maka semakin tinggi kinerja karyawan.

5.4.6. Pengujian Hipotesis antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap variabel Kinerja (Y)

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X (bebas) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang diajukan :

a. Ada tidaknya pengaruh, diuji dengan uji F :

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai direktorat Jenderal Imigrasi

Ha : Ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.

b. Kriteria pengujian :

Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel} (2,72) / sig F_{hitung} > \alpha (0,05)$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel} (2,72) / sig F_{hitung} < \alpha (0,05)$

c. Tingkat $\alpha = 5 \%$

d. $F_{tabel} = 2,72$, dapat diketahui bahwa $F = (0,05, 2, 83)$

Untuk menguji hipotesis ada tidaknya pengaruh variabel bebas, dilakukan penghitungan dengan bantuan SPSS 15.0, hasil sebagai berikut :

Tabel 5.46
Analisis Varians (Anova^b)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Square	df	Mean square	F	Sig
1	Regression	806.648	2	403.324	33.938	.000 ^a
	Residual	986.387	83	11.884		
	Total	1793.035	85			

a. Predictors : (Constant), X2, X1

b. Dependent variabel : Y

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 15.0, diperoleh F_{hitung} sebesar 33,938 yang berarti lebih besar dari $F_{tabel} 2,72$ ($33,938 > 2,72$) dan nilai signifikansi dari F_{hitung} didapat 0,000 yang berarti jauh lebih kecil dari nilai 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh positif yang simultan antara variabel kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.