

## **BAB III**

### **SUBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Subjek Penelitian**

Dalam penelitian ini, pokok bahasan atau Variabel yang diteliti terdiri dari Variabel dependen, independen. Variabel dependen adalah Pemberdayaan dan Kompetensi, sedangkan Variabel independen adalah Kinerja Pegawai. Subjek atau sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang koperasi pada Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung yang berjumlah 36 orang dan bagian umum 15 orang jadi semuanya berjumlah 51. Berdasarkan subjek penelitian tersebut, maka akan dianalisis bagaimana Gambaran efektifitas Pemberdayaan, Gambaran Tingkat Kompetensi, dan gambaran Tingkat Kinerja Pegawai bidang Koperasi serta adakah Pengaruh Pemberdayaan sebagai Variabel  $X_1$  dan Kompetensi sebagai Variabel  $X_2$  terhadap Kinerja Pegawai sebagai Variabel Y.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Dimana menurut Husein Umar (2002 ; 23) penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif adalah untuk membantu dalam hal membandingkan dan menguraikan data-data yang telah ditentukan atau diperoleh, dengan menggunakan metode survei yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan

menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2005 ; 11) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar Variabel. Dalam penelitian ini yang akan dibahas pengaruh antara pemberdayaan pegawai ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) dan pengaruh antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian deskriptif yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan *survey*, wawancara dan penyebaran kuesioner di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, dengan maksud mengetahui bagaimana pemberdayaan pegawai , kompetensi pegawai dan kinerja pegawai . Sedangkan penelitian verifikatif yang dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja, serta bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung Bidang Koperasi dengan melakukan pengolahan data kuantitatif dengan perhitungan statistik.

Penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan *cross sectional method*, karena dilaksanakan dalam kurun waktu yang tidak berkesinambungan dan panjang (kurang dari satu tahun). Husein Umar (2002:45) mengemukakan bahwa “*cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam waktu panjang)”.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang dikaji dalam penelitian meliputi pemberdayaan dan kompetensi sebagai Variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ), sedangkan untuk Variabel (Y) adalah kinerja pegawai. Secara lebih rinci operasionalisasi Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep	Sub Variabel	Indikator	Skala
<b>Pemberdayaan</b> ( Variabel $X_1$ )	Merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan melalui pengadaan, pembinaan karir, diklat, sstem penggajian serta pengelolaan adiministrasi yang digunakan kepada pegawai sehingga pegawai yang diserahi tugas dalam jabatan	1. Penempatan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tingkat Kesesuaian antara penempatan pegawai dengan porsi dan komposisi yang telah di tetapkan</li> <li>· Tingkat kesesuaian Penempatan pegawai dengan kompetensi yang dimiliki</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
		2. Pembinaan (pendidikan dan pelatihan) pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Program pembinaan pegawai</li> <li>· Tingkat pengetahuan pegawai</li> <li>· Tingkat keterampilan pegawai</li> <li>· Tingkat perubahan Sikap yang dimiliki pegawai</li> <li>· Tingkat Kesesuaian program dengan kompetensi yang dimiliki pegawai</li> </ul>	<b>Ordinal</b>  <b>Ordinal</b>  <b>Ordinal</b>  <b>Ordinal</b>  <b>Ordinal</b>

		3. Pemanfaatan dan pemeliharaan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tingkat Pemberian kesempatan dan hak yang sama yang bagi pegawai</li> <li>· Tingkat Pemberian respon positif bagi pegawai yang berkontribusi</li> <li>· Tingkat Kemampuan pegawai dalam rangka pencapaian program yang telah di tetapkan organisasi</li> <li>· Tingkat Pelibatan seluruh pegawai dalam setiap kegiatan organisasi</li> <li>· Tingkat Pemberian penghargaan pada pegawai yang berprestasi</li> <li>· Tingkat Pemenuhan kebutuhan dan fasilitas pegawai</li> </ul>	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
<b>Kompetensi ( Variabel X<sub>2</sub> )</b>	Kompetensi adalah karakteristik kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri individu dan dapat memprediksi kinerja yang efektif dan atau superior dalam beragam situasi pekerjaan”.	1. Motif	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tingkat Dorongan untuk mengutamakan pekerjaan diatas kepentingan pribadi</li> <li>· Tingkat Kesedian diri dalam menerima setiap pekerjaan yang berikan</li> <li>· Tingkat Kesediaan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya</li> <li>· Tingkat Kesediaan untuk menerima setiap risiko</li> </ul>	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

			pekerjaan	
		2. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tingkat Pengetahuan tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku</li> <li>· Tingkat Pengetahuan tentang Tugas Pokok dan Fungsi yang diemban</li> <li>· Tingkat Pengetahuan tentang Kondisi dan lingkungan kerja</li> <li>· Tingkat Pengetahuan tentang segala bentuk peraturan yang berlaku</li> <li>· Tingkat pengetahuan tentang berbagai kebijakan organisasi yang berlaku</li> </ul>	<p><b>Ordinal</b></p> <p><b>Ordinal</b></p> <p><b>Ordinal</b></p> <p><b>Ordinal</b></p> <p><b>Ordinal</b></p> <p><b>Ordinal</b></p>
		3. Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tingkat penguasaan masalah Adminstrasi dalam hal surat menyurat</li> <li>· Tingkat Penguasaan teknologi computer dan internet</li> </ul>	<p><b>Ordinal</b></p> <p><b>Ordinal</b></p> <p><b>Ordinal</b></p>

		4. Ciri bawaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tingkat Kemampuan untuk cepat tanggap dalam setiap perubahan yang terjadi dalam organisasi</li> <li>· Tingkat kemampuan untuk berlaku jujur saat bekerja</li> <li>· Tingkat kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
		5. Konsep diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tingkat kepercayaan diri dalam mengungkapkan pendapat</li> <li>· Tingkat semangat dalam bekerja</li> <li>· Tingkat kemudahan untuk diajak untuk bekerja sama dengan orang lain</li> </ul>	Ordinal
<b>Kinerja Pegawai (Variabel Y)</b>	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tingkat Ketepatan dan ketelitian dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya</li> </ul>	Ordinal
		2. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tingkat beban kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan</li> </ul>	Ordinal

		3. Ketepatan waktu	· Tingkat waktu penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	<b>Ordinal</b>
		4. Inisiatif	· Tingkat kesadaran kerja pegawai	<b>Ordinal</b>
		5. Kehadiran	· Tingkat kehadiran pegawai	<b>Ordinal</b>

### 3.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

##### 1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung pada objek penelitian dilapangan yang dicatat dan digunakan sebagai bahasan dan analisis. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti melalui objek yang diteliti menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan lembaran pertanyaan kepada setiap responden untuk dijawab secara tertulis. Metode ini merupakan cara untuk memperoleh data primer yang digunakan peneliti sebagai bahan dasar analisis dimana pembuatan daftar pertanyaan didasarkan atas indikator yang melekat pada masing-masing Variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Butir-butir pertanyaan dibuat sedemikian rupa yang memudahkan responden untuk mengisi jawaban yang tersedia dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan berisi lima pilihan jawaban yang disesuaikan dengan kriteria Variabel, indikator dan parameter yang diujikan dalam penelitian ini.

## 2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari literatur atau buku-buku, laporan tahunan, statistic dan lain-lain yang berkaitan dengan objek penelitian, baik dari kepustakaan ilmiah maupun kepustakaan perusahaan tempat objek penelitian yang dibukana untuk melengkapi data primer. Untuk memudahkan dan dan memperjelas jenis dan sumber data didalam penelitian ini, maka data sekuneder perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Profil Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung
- 2) Data pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung di bidang Koperasi
- 3) Dokumen – dokumen yang berkaitan

### 3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas masalah penelitian, maka penulis menggunakan beberapa teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data, yaitu :

#### 1. Pedoman Observasi

Pedoman Observasi, merupakan alat pengumpul data data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan pada objek penelitian secara langsung dan kemudian dilakukan pencatatan untuk kejadian-kejadian yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan oleh penulis.

#### 2. Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara, merupakan alat pengumpul data dalam bentuk tanya jawab dengan berbagai pihak yang diperkirakan mengetahui situasi dan kondisi objek penelitian serta dapat membantu penulis untuk mendapatkan data yang lengkap sesuai dengan data yang dibutuhkan.

3. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh masing-masing responden sebagai sampel yang telah dipilih.

4. Studi Dokumentasi

Alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat dan mengumpulkan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

### 3.5 Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian berbentuk benda, manusia ataupun peristiwa yang sering terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian. Sugiyono (2006 : 72) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Sesuai dengan ruang lingkup penelitian yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian adalah hanya pegawai bidang koperasi pada Dinas Koperasi UKM dan

Perindustrian Perdagangan Kota Bandung yang berjumlah 51 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

### 3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu harus valid dan reliabel.

##### 3.6.1.1 Pengujian Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) - (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Sugiyono, 2009 : 212

Keterangan :

r : koefisien validitas yang dicari

X : skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y : skor total yang diperoleh dalam setiap item

$\sum X$  : jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  : jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n : banyaknya responden

Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 13 for window*.

**a. Pemberdayaan**

**Tabel 3.2**  
**Validitas Pemberdayaan**

No	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
1	Proses penempatan pegawai yang dilakukan telah sesuai dengan porsi dan komposisi yang telah ditetapkan.	0.695	0.444	valid
2	Penempatan pegawai selalu didasarkan pada kompetensi yang dimiliki oleh pegawai	0.897	0.444	valid
3	Organisasi selalu memberikan program pembinaan pegawai secara rutin untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya	0.876	0.444	valid
4	Program pembinaan pegawai yang diberikan oleh organisasi dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai	0.753	0.444	valid
5	Program pembinaan pegawai dapat membantu sikap pegawai dalam mengambil keputusan dalam bekerja	0.861	0.444	valid
6	Program pengembangan yang diberikan telah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai	0.861	0.444	valid

7	Organisasi selalu memberikan kesempatan yang luas bagi pegawainya untuk mengungkapkan pendapatnya	0.743	0.444	valid
8	Semua pegawai mempunyai kesempatan dan hak yang sama untuk mendapatkan pelatihan baik formal maupun informal guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang di miliknya	0.829	0.444	valid
9	Organisasi memiliki program kesejahteraan yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan berlaku bagi seluruh pegawai tanpa terkecuali	0.816	0.444	valid
10	Setiap pendapat yang diungkapkan oleh pegawai selalu mendapat respon yang positif dari organisasi	0.684	0.444	valid
11	Semua pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai selalu bermanfaat bagi organisasi terutama dalam pencapaian tujuan organisasi	0.754	0.444	valid
12	Program pemberdayaan selalu dapat memberi nilai tambah pada pegawai	0.832	0.444	valid
13	Organisasi selalu melibatkan seluruh pegawainya dalam setiap kegiatan yang di selenggarakan	0.598	0.444	valid
14	Organisasi selalu memberikan penghargaan kepada pegawainya yang dinilai mempunyai kinerja yang baik	0.667	0.444	valid
15	Organisasi selalu memfasilitasi setiap kebutuhan pegawai	0.656	0.444	valid
16	Pegawai selalu diberi pengarahan terlebih dahulu sebelum melaksanakn tugasnya	0.698	0.444	valid

**b. Kompetensi**

**Tabel 3.3**  
**Validitas Kompetensi**

No	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
1	Saya selalu mengutamakan pekerjaan saya diatas kepentingan pribadi atau golongan	0.713	0.444	valid
2	Saya selalu siap menerima tugas yang diberikan organisasi sekalipun tidak sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	0.823	0.444	valid
3	Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya	0.807	0.444	valid

4	Saya selalu siap menerima risiko dari pekerjaan saya saat ini	0.849	0.444	valid
5	Saya mengetahui dengan jelas Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku	0.834	0.444	valid
6	Saya mengetahui dan memahami dengan jelas tugas pokok dan fungsi yang saya emban	0.627	0.444	valid
7	saya mengetahui betul kondisi dan lingkungan tempat saya bekerja	0.749	0.444	valid
8	Saya mengetahui betul setiap peraturan yang berlaku di tempat saya bekerja baik yang tertulis maupun tidak tertulis	0.749	0.444	valid
9	Saya mengetahui dan memahami setiap kebijakan yang berlaku	0.507	0.444	valid
10	Saya sudah menguasai dan terampil dalam hal surat menyurat dan masalah adminstrasi lainnya	0.627	0.444	valid
11	Saya sudah menguasai dan terampil dalam menggunakan teknologi Komputer dan internet	0.627	0.444	valid
12	Saya selalu cepat tanggap apabila terjadi perubahan dalam organisasi	0.823	0.444	valid
13	Saya selalu berusaha jujur dalam bekerja terutama berkaitan dengan kemampuan yang saya miliki	0.573	0.444	valid
14	Saya mengalami kesulitan dalam mengendalikan diri dalam bekerja terutama ketika berada dibawah tekanan	0.612	0.444	valid
15	Saya mempunyai rasa percaya diri yang tinggi terutama dalam mengungkapkan pendapat dan selalu bersemangat dalam bekerja	0.838	0.444	valid
16	Saya tidak merasa kesulitan ketika harus bekerja sama dengan orang lain	0.685	0.444	valid

**c. Kinerja**

**Tabel 3.4**  
**Validitas Kinerja**

No	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
1	Hasil kerja saya telah memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi	0.769	0.444	valid
2	Hasil Kerja saya telah memenuhi standar kuantitas kerja yang telah di tetapkan oleh organisasi	0.703	0.444	valid

3	Kondisi dan situasi kerja yang kurang kondusif menghambat saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	0.564	0.444	valid
4	Kondisi lalu lintas yang tidak menentu dan terkadang macet membuat saya kesulitan untuk datang tepat waktu	0.515	0.444	valid
5	Saya selalu memanfaatkan waktu luang saya ketika bekerja untuk menambah informasi dengan membaca Koran atau <i>browsing</i> internet	0.900	0.444	valid
6	Saya hanya mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab saya saja	0.490	0.444	valid
7	Ketika jenuh dalam bekerja saya lebih senang bercengkrama dengan rekan kerja sebagai <i>refreshing</i>	0.560	0.444	valid
8	Saya membuat laporan kerja sebagai bentuk tanggung jawab saya terhadap organisasi	0.472	0.444	valid
9	Saya selalu siap membantu teman kerja	0.682	0.444	valid
10	Saya jarang berbuat kesalahan dalam mengerjakan tugas saya	0.589	0.444	valid
11	Saya selalu siap apabila diharuskan untuk melakukan pekerjaan yang di luar tanggung jawab saya	0.490	0.444	valid
12	Saya selalu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan setiap saya selesai mengerjakannya	0.533	0.444	valid
13	Saya tidak pernah melemparkan kesalahan yang saya buat ketika bekerja pada orang lain	0.470	0.444	valid
14	Saya selalu mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya tanpa harus d suruh atasan	0.884	0.444	valid
15	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja	0.619	0.444	valid
16	Saya selalu menganggap penting kehadiran saya ditempat kerja	0.619	0.444	valid

### 3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dalam dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa reliabilitas

menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik dengan rumus

*Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : (Sugiyono, 2007:282)

Dimana :

$C\alpha$  : *Cronbach Alpha* (reliabilitas instrumen)

K : Banyaknya item angket

$\sum \alpha_b^2$  : Jumlah varian butir

$\alpha_t^2$  : Varian total

sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Sumber : (Sugiyono, 2007:284)

dimana :

$\alpha_t^2$  : harga varians

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat masing-masing skor Y

$(\sum Y)^2$  : jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N : jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  berarti item pertanyaan tersebut reliabel, sebaliknya bila  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$  berarti item pertanyaan tersebut tidak reliabel.

**Tabel 3.5**  
**Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Pemberdayaan	0.933	0.7	Reliabel
Kompetensi	0.916	0.7	Reliabel
Kinerja	0.862	0.7	Reliabel

### 3.6.2 Teknik Analisis Data

Setelah semua angket yang sebelumnya telah teruji valid dan reliabel, maka langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data angket.

Didalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden seperti memeriksa kelengkapan pengisian angket dan pemeriksaan jumlah lembaran
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif dimulai dari skor yang terkecil sampai dengan skor yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap

jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi nilai 1-2-3-4-5.

3. *Tabulating* adalah menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap Variabel.
4. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket

### 3.6.3 *Method Successive Internal*

Merubah data ordinal ke interval. Mengingat data Variabel penelitian seluruhnya diukur dengan skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus terlebih dahulu diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *method successive internal* (MSI).

### 3.6.4 Analisis Koefisien Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan untuk mencari hubungan antara Variabel yang diteliti. Penggunaan analisis korelasi digunakan untuk menguji hubungan kedua Variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) Variabel terikat (Y).

Rumus korelasi dua Variabel ditunjukkan dengan rumus berikut :

$$r_{y_{x_1x_2}} = \sqrt{\frac{r^2_{yX_1} + r^2_{yX_2} - 2r_{yX_1} r_{yX_2}}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2009:218)

Dimana :

$r_{yX_1X_2}$  : korelasi antara Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama sama dengan Variabel

Y

$r_{yX_1}$  : Korelasi *Product Moment* antara  $X_1$  dan Y

$r_{yX_2}$  : Korelasi *Product Moment* antara  $X_2$  dan Y

$r_{X_1X_2}$  : Korelasi *Product Moment* antara  $X_1$  dan  $X_2$

Hubungan dua Variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar  $(-1 \leq r \leq 1)$  artinya :

- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua Variabel sangat kuat dan positif
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua Variabel sangat kuat dan negatif
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi antara kedua Variabel tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua Variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2**  
**Nilai Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat korelasi
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2009:183)

### 3.6.5 Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi dilakukan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai Variabel dependen bila nilai Variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Penelitian ini menggunakan regresi ganda ganda. Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2007:250) digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) Variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih Variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Dalam analisis regresi ganda ini Variabel yang dianalisis yaitu Kinerja Pegawai (Y), pemberdayaan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>).

Persamaan regresi dua faktor adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

$\beta_0$  = Bilangan Konstanta

$\beta_1\beta_2$	=	Koefisien arah garis
$X_1$	=	Variabel Bebas (Pemberdayaan pegawai)
$X_2$	=	Variabel Bebas ( Kompetensi)

### 3.6.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari uji hipotesis adalah mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara Variabel independen, dan Variabel dependen. Melalui langkah ini dapat diambil sebuah kesimpulan menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang diajukan oleh penulis untuk menguji hipotesis yaitu Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji T-Student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2007:215). Rumus yang digunakan adalah

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi

n : Banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- 2) Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 3) Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda, yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus pengujian untuk uji F (Sugiyono, 2007:219)

$$F = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Keterangan

R<sup>2</sup> : koefisien korelasi ganda

K : jumlah Variabel bebas

n : banyaknya sampel

Bila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- 1) Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- 2) Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 3) Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima