

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu manajemen SDM. Obyek penelitian berkaitan dengan karakteristik variabel *independent* (variabel bebas) kepemimpinan visioner (X_1) dan pemberdayaan pegawai (X_2), sedangkan yang menjadi variabel *dependent* (variabel terikat) adalah kinerja pegawai (Y). Adapun yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Distarkim Kab. Cianjur.

Berdasarkan unit analisis, maka penelitian ini akan menjelaskan: a) kepemimpinan visioner, pemberdayaan pegawai, dan kinerja pegawai; dan b) Pengaruh kepemimpinan visioner dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai di Distarkim Kab. Cianjur.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut Arikunto (2006:9) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel. Dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan visioner, pemberdayaan pegawai, dan kinerja pegawai. Selanjutnya Arikunto (2006:243) menyatakan bahwa sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di

lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji pengaruh kepemimpinan visioner dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai di Distarkim Kab. Cianjur.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan Visioner (X_1)	Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini. (Robbins, 2001:195).	▪ Komunikasi Visi	• Pimpinan dalam memanfaatkan media tertulis dalam menyampaikan visinya	Ordinal
			• Pimpinan dalam memanfaatkan media lisan dalam menyampaikan visinya	Ordinal
			• Pimpinan dalam memanfaatkan berbagai kegiatan dalam menyampaikan visinya	Ordinal
		▪ Perilaku Visioner	• Pimpinan berperilaku sesuai dengan visi yang dianutnya	Ordinal
			• Pimpinan mendorong setiap pegawai untuk mewujudkan visi yang dianutnya	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> Pimpinan memberikan keteladanan sesuai dengan visi yang dianutnya 	Ordinal
		▪ Perwujudan visi	<ul style="list-style-type: none"> Pimpinan mampu membuat program bagi penerapan visi pimpinan 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Pimpinan mampu menerapkan berbagai strategi dan taktik dalam mencapai visi 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Pimpinan mampu melaksanakan evaluasi atas perwujudan visi yang diembannya 	Ordinal
Pemberdayaan Pegawai (X ₂)	Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen. (Kahn, 2007:54).	▪ Keinginan	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai diberi kesempatan mengidentifikasi permasalahan yang berkembang 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Memperkecil penilaian subjektif dan memperluas keterlibatan pegawai 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi kerja 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Menggambarkan keahlian tim dan melatih pegawai untuk mengawasi sendiri (<i>self control</i>). 	Ordinal
		▪ Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> Memberi kesempatan pada pegawai untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi pegawai dalam menyelesaikan kerja 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih pegawai 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Menyediakan akses informasi yang cukup 	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		▪ Kepercayaan Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Mendelegasikan tugas yang penting kepada pegawai 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Menggali ide dan saran dari pegawai 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Menyediakan jadwal instruksi kerja dan mendorong penyelesaian yang baik 	Ordinal
		▪ Kredibilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Memandang pegawai yang lain sebagai partner strategis 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan target di semua bagian pekerjaan 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas. 	Ordinal
		▪ Akuntabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja pegawai 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Melibatkan pegawai dalam penentuan standar dan ukuran 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan bantuan kepada pegawai dalam penyelesaian beban kerja 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Menyediakan program umpan balik hasil evaluasi kinerja 	Ordinal
		▪ Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka 	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan di luar kompetensi tugas 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (<i>output</i>) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2006:9).	▪ Mutu kerja	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan dalam melaksanakan tugas dari Distarkim 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Ketelitian dalam melaksanakan tugas dari Distarkim 	Ordinal
		▪ Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> Tidak memanipulasi laporan pekerjaan yang dihasilkan 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Bertanggungjawab terhadap setiap tindakan dan perilaku yang dihasilkan dalam pekerjaan 	Ordinal
		▪ Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> Menghasilkan gagasan baru dalam pekerjaan yang dibebankan Distarkim 	Ordinal
		▪ Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> Kehadiran dalam setiap acara yang diadakan Distarkim 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Ketaatan untuk hadir sesuai ketentuan Distarkim 	Ordinal
		▪ Sikap	<ul style="list-style-type: none"> Bersikap positif terhadap tugas yang diemban dari Distarkim 	Ordinal
		▪ Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan bekerja sama dalam tim kerja di Distarkim 	Ordinal
		▪ Keandalan	<ul style="list-style-type: none"> Kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan Distarkim 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Keterampilan yang menjadi ciri khas dalam bekerja 	Ordinal
		▪ Pengetahuan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Penguasaan terhadap setiap pekerjaan 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan 	Ordinal
▪ Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> Bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang dihasilkan 	Ordinal		
▪ Pemanfaatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> Mengoptimalkan waktu yang diberikan dalam pekerjaan 	Ordinal		

Sumber: Diolah dari Berbagai Sumber

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum Distarkim Kab. Cianjur, beserta data masing-masing variabel atau sub variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Hermawan (2006:168) menyatakan data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atas tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif, ataupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei. Sedangkan data sekunder adalah struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain.

1. Sumber data primer, yaitu survei dan wawancara terhadap pimpinan dan pegawai Distarkim Kab. Cianjur.
2. Sumber data sekunder, yaitu data-data, dokumen tentang Distarkim Kab. Cianjur, serta berbagai sumber pendukung lainnya.

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2004:72), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang saja, tetapi juga benda-benda alam. Populasi juga bukan hanya jumlah yang ada pada objek/subjek itu. Sehingga populasi terbagi dua, yaitu populasi dalam arti jumlah dan populasi dalam arti karakteristik.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Distarkim Kab. Cianjur yang berjumlah 167 Pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang diteliti baik berupa orang maupun bukan orang. Ukuran sampel merupakan sekumpulan anggota dalam sampel yang karakteristiknya diteliti. Keterwakilan populasi adalah karakteristik terpenting, hal ini sesuai dengan pernyataan Sugiyono (2004:73):

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel dari populasi harus benar-benar mewakili.

Adapun rumus yang digunakan untuk mendapatkan ukuran sampel minimal, digunakan perhitungan Husein Umar (2002: 141) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel
N : ukuran populasi
e : taraf kesalahan

Perhitungan sampel

$$n = \frac{167}{1 + 167 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{167}{1 + 167 (0,0025)}$$

$$n = \frac{167}{1 + 0,4175}$$

$$n = \frac{167}{1,4175}$$

$$n = 117,81 \quad \text{dibulatkan menjadi 118 sampel}$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel, diperoleh unit analisis sebesar 118 sampel.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, digunakan teknik *simple random sampling* (SRS). Menurut Arikunto (2002:111): “*Simple random sampling* adalah teknik sampling di mana peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan (*chance*) dipilih menjadi sampel.”

3.2.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendalami informasi dan menganalisis teori yang berhubungan dengan masalah dan variabel yang diteliti maka penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Penyebaran Angket atau kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada pegawai di Distarkim Kab. Cianjur.
- b. Wawancara terbatas, dilakukan untuk mengetahui data tentang karakteristik umum dan keperluan tambahan data lainnya berkenaan dengan variabel

penelitian, yang berhubungan dengan Distarkim Kab. Cianjur. Wawancara dilaksanakan dengan pimpinan dan beberapa pegawai di bagian SDM yang ada di lingkungan Distarkim Kab. Cianjur.

- c. Observasi, yaitu dilakukan dengan meninjau dan melakukan pengamatan langsung terhadap Distarkim Kab. Cianjur. Kebetulan saya merupakan pegawai Distarkim Kab. Cianjur, sehingga memudahkan saya dalam melakukan pengamatan.

2. Alat Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa angket (*kuesioner*), yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada pegawai di Distarkim Kab. Cianjur.

3.2.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrumen. Menurut Aaker (2004:762) "*Validity is the ability of a measurement instrument to measure what it is supposed measure*". Secara umum dapat diartikan bahwa suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang memiliki validitas yang rendah. Adapun rumus yang digunakan adalah rumus Korelasi *Product Moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X \times \sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)} \cdot \sqrt{(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

(Arikunto, 2002:146)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi pearson antara item instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan.
- X = Skor item instrumen yang akan digunakan
- Y = Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut
- n = Jumlah responden dalam uji coba instrumen

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.00 for window.

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Arikunto, 2002:145). Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah teknik split half dari

Spearman Brown, yaitu:

$$r_{11} = \frac{2 \times r_{1/2|1/2}}{(1 + r_{1/2|1/2})}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

$r_{1/2|1/2}$ = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

Penelitian dengan menggunakan pengujian Spearman Brown, mengharuskan butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu instrumen ganjil dan instrumen genap. Kemudian skor data tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya (Arikunto, 2002:156).

Keputusan uji reliabilitas instrumen berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan reliabel.
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak reliabel

Perhitungan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.00 *for window*.

Berdasarkan uraian tentang validitas dan reliabilitas tersebut, berikut ini disajikan tabel hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Kepemimpinan Visioner

Tabel 3.2
Validitas Kepemimpinan Visioner

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Kesimpulan Uji Validitas
1	Pimpinan Distarkim memanfaatkan majalah/bulletin berkala untuk menyampaikan visinya	0.837	Valid
2	Pimpinan Distarkim memanfaatkan media tertulis lainnya untuk menyampaikan visinya	0.544	Valid
3	Pimpinan Distarkim menggunakan kesempatan dalam kegiatan rapat untuk menyampaikan visinya	0.777	Valid

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Kesimpulan Uji Validitas
4	Pimpinan Distarkim menggunakan kesempatan dalam kegiatan upacara untuk menyampaikan visinya	0.788	Valid
5	Pimpinan Distarkim berperilaku sesuai dengan visi yang dianutnya	0.451	Valid
6	Pimpinan Distarkim memotivasi setiap pegawai untuk mewujudkan visi yang dianut pimpinannya	0.715	Valid
7	Pimpinan Distarkim mendorong setiap pegawai untuk mewujudkan visi yang dianut pimpinannya	0.614	Valid
8	Pimpinan Distarkim memberikan keteladanan sesuai dengan visi yang dianutnya	0.716	Valid
9	Pimpinan Distarkim memberikan contoh kongkrit tentang visi yang dianutnya	0.863	Valid
10	Pimpinan Distarkim mampu membuat program bagi penerapan visi dalam konteks pengembangan organisasi	0.572	Valid
11	Pimpinan Distarkim mampu menerapkan visi dalam seluruh bagian dan divisi yang ada	0.638	Valid
12	Pimpinan Distarkim memiliki strategi yang jelas untuk mencapai visi yang ditetapkan	0.498	Valid
13	Pimpinan Distarkim memiliki taktik yang baik untuk mencapai visi yang ditetapkan	0.777	Valid
14	Pimpinan Distarkim mampu menyusun tahapan dan instrumen evaluasi bagi penerapan visi yang diembannya	0.503	Valid
15	Pimpinan Distarkim mampu melaksanakan evaluasi atas penerapan visi yang diembannya	0.868	Valid

Tabel 3.3
Reliabilitas Kepemimpinan Visioner

Simbol	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Kesimpulan Uji Reliabilitas
X_1	Kepemimpinan Visioner	0.936	Reliabel

2. Pemberdayaan Pegawai

Tabel 3.4
Validitas Pemberdayaan Pegawai

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Kesimpulan Uji Validitas
1	Pegawai Distarkim diberikan kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang berkembang	0.446	Valid
2	Distarkim mampu memperkecil <i>directive personality</i> dan memperluas keterlibatan pegawai	0.725	Valid

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Kesimpulan Uji Validitas
3	Distarkim mendorong karyawan untuk menciptakan perspektif baru dan memikirkan strategi kerja	0.467	Valid
4	Distarkim menciptakan keahlian tim dan melatih pegawai untuk mampu mengawasi diri sendiri (<i>self control</i>).	0.741	Valid
5	Distarkim memberi kesempatan pada pegawai untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan	0.440	Valid
6	Distarkim menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi pegawai dalam menyelesaikan kerja	0.556	Valid
7	Distarkim menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja pegawai	0.596	Valid
8	Distarkim menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih pegawai	0.399	Valid
9	Distarkim menyediakan akses informasi yang cukup bagi pegawai sehingga menunjang pekerjaan yang diemban	0.763	Valid
10	Distarkim mendelegasikan tugas yang penting kepada pegawai untuk diemban	0.631	Valid
11	Distarkim memfasilitasi ide dan saran dari pegawai untuk kemajuan organisasi	0.626	Valid
12	Distarkim mampu memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen yang dikelola pegawai	0.364	Valid
13	Distarkim menyediakan jadwal <i>job instruction</i> dan mendorong penyelesaian pekerjaan dengan baik	0.652	Valid
14	Distarkim memandang pegawai sebagai mitra strategis dalam mengembangkan organisasi	0.631	Valid
15	Distarkim mendorong terjadinya peningkatan pencapaian target di semua bagian pekerjaan	0.782	Valid
16	Distarkim mendorong inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi dan peran aktif pegawai	0.448	Valid
17	Distarkim membantu pegawai dalam menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.	0.338	Valid
18	Distarkim menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja pegawai	0.413	Valid
19	Distarkim memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas bagi pegawai untuk bekerja	0.767	Valid
20	Distarkim melibatkan pegawai dalam penentuan standar dan ukuran pekerjaan	0.472	Valid
21	Distarkim memberikan bantuan kepada pegawai dalam menyelesaikan beban kerja	0.688	Valid
22	Distarkim menyediakan periode dan waktu pemberian <i>feedback</i> dalam evaluasi pegawai.	0.733	Valid

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Kesimpulan Uji Validitas
23	Distarkim menetapkan kebijakan <i>open door communication</i> terhadap pegawai	0.827	Valid
24	Distarkim menyediakan waktu bagi pegawai untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka	0.492	Valid
25	Distarkim memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pelatihan di luar kompetensi tugas yang diemban (<i>crosstraining</i>)	0.391	Valid

Tabel 3.5
Reliabilitas Pemberdayaan Pegawai

Simbol	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Kesimpulan Uji Reliabilitas
X ₂	Pemberdayaan Pegawai	0.928	Reliabel

3. Kinerja Pegawai

Tabel 3.6
Validitas Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Kesimpulan Uji Validitas
1	Ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dari Distarkim	0.833	Valid
2	Ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas dari Distarkim	0.322	Valid
3	Keakuratan laporan pekerjaan yang dihasilkan pegawai dengan fakta dan data yang sebenarnya	0.613	Valid
4	Kemampuan pegawai bertanggungjawab terhadap setiap tindakan dan perilaku yang dihasilkannya dalam pekerjaan yang diemban	0.781	Valid
5	Kemampuan pegawai menghasilkan gagasan baru dalam pekerjaan yang dibebankan Distarkim	0.523	Valid
6	Kehadiran pegawai dalam setiap acara yang diadakan Distarkim	0.499	Valid
7	Ketaatan pegawai untuk hadir sesuai ketentuan Distarkim	0.328	Valid
8	Kemampuan pegawai bersikap positif terhadap tugas yang diemban dari Distarkim	0.746	Valid
9	Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dalam tim kerja di Distarkim	0.862	Valid
10	Kecepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan Distarkim	0.395	Valid
11	Kemampuan Keterampilan yang menjadi ciri khas pegawai dalam bekerja di Distarkim	0.772	Valid
12	Penguasaan pegawai terhadap setiap pekerjaan yang diemban di Distarkim	0.423	Valid

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Kesimpulan Uji Validitas
13	Tingkat pemahaman pegawai terhadap pekerjaan di Distarkim	0.749	Valid
14	Kemampuan pegawai untuk bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang dihasilkan	0.361	Valid
15	Kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan waktu yang diberikan dalam mengemban pekerjaan	0.504	Valid

Tabel 3.7
Reliabilitas Kinerja Pegawai

Simbol	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Kesimpulan Uji Reliabilitas
X ₂	Kinerja Pegawai	0.897	Reliabel

Saifuddin Azhar (Kusnendi, 2008:96) menyatakan bahwa untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, para ahli menetapkan patokan besaran koefisiensi korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid atau tidaknya sebuah item. Sedangkan terkait reliabilitas, Hair, Anderson, Tatham dan Black (Kusnendi, 2008:96) menyatakan bahwa dalam statistik *Alpha Cronbach*, suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Berdasarkan pengertian tersebut, maka seluruh item pertanyaan dalam instrumen penelitian ini valid dan reliabel karena validitasnya di atas 0,30, sedangkan reliabilitasnya di atas 0,70.

3.2.7 Teknik Analisis Data

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian, yaitu angket untuk mengungkapkan data mengenai kepemimpinan visioner, pemberdayaan

pegawai, serta kinerja pegawai. Data yang diperoleh dari penyebaran angket berbentuk ordinal. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian
2. Tabulasi data. Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: a) Memberi skor pada setiap item; b) Menjumlahkan skor pada setiap item; dan c) Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
3. Menganalisis data yaitu proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.

A. Uji Normalitas

Sujianto (2007:71) mengemukakan bahwa uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Dalam uji normalitas data, penulis menggunakan kolomogorov smirnov.

B. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama.

Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa galat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama (Sujiyanto, 2007:72).

C. Analisis Regresi Linear

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda menurut Gujarati (Kusnendi, 2008:4) ialah sebagai berikut:

Regression analysis is concerned with the study of the dependence of one variabel, the dependent variabel, on one or more other variabels, the explanatory variabels, with view to estimating and predicting the (population) mean or average value of the formed in term of the known or fixed (in repeated sampling) value of the latter.

Menurut Riduwan (2008:152) analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaanya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Sedangkan menurut Uma Sekaran (2006:299) analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu: kepemimpinan visioner (X_1), pemberdayaan pegawai (X_2), dan kinerja pegawai (Y), maka bentuk persamaan regresi Y atas X_1 , dan X_2 , adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1$$

$$\hat{Y} = a + b_2x_2$$

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan

- a : Y pintasan (nilai \hat{Y} bila $x=0$)
 b : Kemiringan dari garis regresi (kenaikan atau penurunan Y' untuk setiap perubahan satu satuan atau koefisien regresi, mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X naik satu unit).
 X = Nilai tertentu dari variabel bebas
 Y' = Nilai yang diukur dari variabel terikat

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu: $\sum X_i, \sum y_i, \sum X_i Y_i, \sum X_i^2, \sum Y_i^2$,
2. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan sebagai berikut:

Nilai dari a dan b pada persamaan regresi linier dapat dihitung dengan rumus

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad \text{atau} \quad y = a + bx$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi (r^2), di mana;

$$(r^2) = \frac{b \{ n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i) \}}{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}$$

(Sudjana, 2001:370)

Kemudian untuk menafsirkan sejauh mana kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai digunakan pedoman untuk klasifikasi pengujian pengaruh, yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.8
Pedoman Klasifikasi Pengujian Pengaruh

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2004:183)

D. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2008:136) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien Determinasi

r = koefisien Korelasi

100% = konstanta

E. Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan di uji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier. Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel kepemimpinan

visioner (X_1) dan pemberdayaan pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ($t_{student}$). Rumus dari t-student adalah:

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

(Sudjana, 2001 : 62)

Keterangan:

- t = distribusi student
- r = koefisien korelasi *product moment*
- n = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari dulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau sebesar $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : p = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai.

$H_a : p > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis 2

$H_0 : p = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai.

$H_a : p > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dari pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai.

3. Hipotesis 3

$H_0 : p = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan visioner dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai

$H_a : p > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan visioner dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai

